



La acción sindical durante la pandemia por Covid-19 en la Región de Ñuble.

Memoria de Grado para optar al Grado de Licenciado en Sociología
y Título Profesional de Sociólogo

PEDRO ANDRÉS LAGOS LAGOS

Profesor Guía:

Luis Henríquez Riutor

Valparaíso, 2022

“La identidad sigue siendo un lugar de resistencia para las personas de muchos grupos subordinados” (Crenshaw, 1991. Pág. 1.297)

*A mis abuelos, tata Avelino Q.E.P.D y mama Gladys, a mis hijos Bastián y Aylin.
Siempre estarán conmigo donde quiera que esté.*

Resumen

La pandemia por Covid-19 no solo ha afectado la salud de miles de personas en nuestro país, y de millones en el mundo entero, sino que esta situación también tuvo efectos colaterales sobre el trabajo y la actividad sindical. En un contexto de restricciones los dirigentes sindicales debieron adaptarse rápidamente, modificando obligadamente sus acciones sindicales para mantener las relaciones con los afiliados, con las empresa a las que pertenecen, con distintas instituciones del Estado y con otras organizaciones sindicales y de la sociedad civil.

Este estudio anclado en la realidad de la región de Ñuble pretende dar un marco de análisis más general de las acciones que emprendieron las organizaciones sindicales durante la pandemia por Covid-19 en este territorio. Para lograr esa visión general de la acción sindical, se establece un criterio de heterogeneidad ajustado a los medios disponibles del investigador, realizando entrevistas a dirigentes sindicales de siete empresas de distintas actividades económicas (servicios, agricultura, transporte, salud, comercio, industria y educación). Este estudio contempla la perspectiva de género, para conocer y resaltar el rol que desempeñaron las dirigentas sindicales en este proceso y los problemas que afectaron particularmente a las mujeres trabajadoras, a raíz de las restricciones de funcionamiento de los establecimientos educacionales y de salas cuna.

Por último, el estudio aborda las emociones como un elemento que está presente en las acciones de las personas y especialmente durante una crisis como la pandemia por Covid-19, donde la inseguridad, el miedo y los efectos del estrés laboral inciden en las respuestas que deben desarrollar los dirigentes sindicales para contener emocionalmente a los afiliados durante este periodo.

Palabras claves: *Acción sindical, pandemia por Covid-19, emociones y género.*

Índice de contenidos

Resumen.....	4
Índice de Tablas.....	7
Índice de gráficos.....	7
Siglas.....	7
1. Formulación del problema	8
1.1. Fundamentación del problema	8
1.2. Antecedentes del problema.....	12
1.2.1. Estudios y reformas del sindicalismo chileno.	12
1.2.2. Sindicalismo durante la pandemia por Covid-19	15
1.2.3. Restricciones sanitarias durante la pandemia por Covid-19.....	17
1.2.4. Las emociones y la acción sindical	18
1.2.5. Estadísticas laborales en la región de Ñuble en pandemia por Covid-19.....	20
1.3. Relevancias.....	24
1.3.1. Relevancia teórica	24
1.3.2. Relevancia práctica	24
1.4. Objetivos	25
1.4.1. Objetivo General	25
1.4.2. Objetivos específicos	25
2. Marco teórico.....	26
2.1. La acción sindical en tiempos de crisis económicas.....	26
2.2. La precarización y el sindicalismo	29
2.3. De la acción colectiva a la acción sindical	36
2.4. Dimensiones de la acción sindical	40
2.4.1. Organización sindical.....	40
2.4.2. Normas de organización	43
2.4.3. Estructura productiva.....	46
2.4.4. Género	47
2.4.5. Emociones	53
3. Marco metodológico.....	59
3.1. Tipo de estudio.....	59
3.2. Tipo de diseño.....	60
3.3. Universo y muestra.....	60
3.4. Técnica de recolección de datos	62
3.5. Calidad del diseño	64
3.6. Consideraciones éticas	65
4. Análisis de datos	66
4.1. Perfil de los sindicatos, entrevistados y empresas	66
4.2. Organización sindical.....	69

4.2.1.	Procesos de afiliación y negociaciones	69
4.2.2.	Relación entre empresas y sindicatos	78
4.2.3.	Estrategias organizativas	80
4.3.	Feminismo sindical	91
4.4.	Emociones y acción sindical	97
5.	Conclusiones	102
	Bibliografía	111

Índice de Tablas

Tabla 1. Tabla histórica de nuevos sindicatos en la región de Ñuble.....	16
Tabla 2. Porcentaje de empresas con sindicato, según razón por la que no hay más personas afiliadas	19
Tabla 3. Distribución porcentual de empresas por principal razón por la que no se ha formado un sindicato, según existencia de internos de formar un sindicato.....	19
Tabla 4. Personas ocupadas ausentes por sector económico agregados Región de Ñuble 2020.....	24
Tabla 5. Emociones y procesamiento cognitivo de Alice Poma	54
Tabla 6. Total de sindicatos de empresa en la región de Ñuble por actividad económica ..	60
Tabla 7. Guía de entrevista.....	63
Tabla 8. Estrategias para mantener las reuniones durante la pandemia por Covid-10.....	87
Tabla 9. Afiliación femenina y presencia en los directorios sindicales.....	96
Tabla 10. Emociones, relación y efectos sobre la acción sindical.....	100

Índice de gráficos

Gráfico 1. Días totales en cuarentena que estuvieron las comunas de la región de Ñuble..	19
Gráfico 2. Tasa de desocupación histórica comparada nacional v/s región de Ñuble.....	21
Gráfico 3. Tasa de desocupación trimestral comparada anual de la región de Ñuble.....	22
Gráfico 4. Personas ocupadas ausentes como proporción del total de ocupados y ocupadas (%) a nivel regional y nacional 2019-2020.....	23

Siglas

CUT: Central Única de Trabajadores

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

DT: Dirección del Trabajo

ENCLA: Encuesta Laboral

ENE: Encuesta Nacional de empleo

INE: Instituto Nacional de Estadísticas

MINSAL: Ministerio de salud

OMS: Organización mundial de la salud

1. Formulación del problema

1.1. Fundamentación del problema

El movimiento de los trabajadores siempre ha estado presente en la primera línea de los cambios sociales, pasando por momentos históricos de alta incidencia en las decisiones políticas como lo acontecido durante el gobierno de Salvador Allende (1970-1973). Durante este periodo lograron una alta capacidad para movilizar a las bases sindicales mediante el control de fábricas que no estaban cumpliendo con lo dispuesto por el gobierno. Estas acciones demostraron que el movimiento obrero tenía una relación estrecha con los partidos de la izquierda nacional.

Los trabajadores organizados también pasaron por momentos en que fueron perseguidos, encarcelados, torturados y desaparecidos durante la dictadura militar que inició con el golpe de Estado al gobierno de Salvador Allende el 11 de septiembre de 1973. En todos los momentos de convulsión socio-políticos, el movimiento sindical buscó una forma de incidir en la agenda política y en las labores legislativas por medio de las federaciones, confederaciones y la central única de trabajadores (en adelante CUT). A nivel de sindicatos de base, que se movilizan al interior de las empresas, buscan mejorar las condiciones en que se desarrolla el trabajo obrero, apostando por una redistribución más equitativa de la riqueza que genera el excedente (plusvalía) por la utilización de la fuerza de mano de obra en el proceso productivo. De este modo, podemos decir que los sindicatos son actores que propician el cambio social en los distintos niveles de la estructura laboral y política, orientando su acción hacia la disrupción al orden establecido para lograr alcanzar un cierto grado de equidad social.

Sin embargo, la época dorada del sindicalismo chileno de la década de los 70' llegó a su fin con la puesta en marcha del Plan Laboral de 1979. Este proyecto neoliberal normó la actividad sindical para brindar más libertad de acción a las empresas de imponer sus decisiones a los trabajadores, entregando mayores garantías para su normal funcionamiento, por medio de una serie de restricciones a la organización de los trabajadores y minimizando la eficacia de las huelgas sindicales. Esta reforma en plena dictadura cívico-militar, logró que el mercado, como agente fundamental del sistema neoliberal, fuera quien coordinara las relaciones laborales entre trabajadores y empresarios por medio de leyes laborales que flexibilizaban, restringían y/o eliminaban derechos adquiridos por los sindicatos. Colocando al Estado en una posición de espectador, regulador o de mediador (a través de la dirección del trabajo) o de protector de los intereses ajenos a los trabajadores, sobre todo cuando se tratase de empresas o servicios administrados total o parcialmente por el mismo Estado.

Dentro de las posturas teóricas sobre el estado actual de los sindicatos aparecen distintos conceptos para reflejarlo. Se ha hablado de una crisis sindical (Zapata, 2003), tanto a nivel local como global, de una revitalización de los sindicatos (Julián, 2017) o que estamos presenciando un nuevo tipo de sindicalismo (Álvarez, 2011). Es una discusión que se ha tomado en el último tiempo varios ensayos, capítulos de libros asociados a la actividad sindical, sin que exista un consenso claro al respecto. Entre más indagamos en la materia,

buscando nuevas formas de sindicalización, en grandes sindicatos como el de la minería o pequeños sindicatos de la agricultura, vamos encontrando distintas realidades que podrían encasillarnos dentro de una u otra posición. La postura de este autor es que al existir distintas realidades sindicales (heterogeneidad) no es posible determinar a ciencia cierta cual es el estado actual del sindicalismo en nuestro país.

Vemos por una parte sindicatos que logran sin duda imponer sus demandas, gracias a su gran contingente de afiliación, sus redes políticas y aprovechando su posición estratégica dentro de la economía o de sectores esenciales para el funcionamiento de la sociedad. También encontramos una cantidad no menos importante de sindicatos que llevan años funcionando y que su marco de negociación es exclusivamente la empresa, cosechando buenos resultados, sin la necesidad de realizar huelgas (por lo que sus demandas no logran ser visibilizadas a la opinión pública). Existen otros sindicatos que nacen y mueren al primer intento por formalizarse como organización de trabajadores, por una serie de falencias en la planificación y organización, carencias de capital (económico, político y cultural) para sostener su movimiento a lo largo del tiempo, ausencia de políticas de capacitación para los líderes sindicales o debilidad en los vínculos con otras organizaciones que les permita contar con un importante respaldo para fortalecerse como organización.

Además de las oportunidades políticas, existen otros fenómenos estructurales que orientan la acción sindical como lo es la precarización laboral. La precarización laboral es uno de los fenómenos asociados al modelo neoliberal que ha tenido un aumento sostenido en la producción en las ciencias sociales de los últimos años, con estudios que han puesto gran atención en el problema de la flexibilización laboral, que se relaciona con trabajadores contratados por obra o faena, personal transitorio a plazo fijo, subcontratación de servicios, trabajadores a honorarios, es decir todo aquel contrato de trabajo que no tiene una condición de indefinido, por lo que termina siendo una relación laboral precarizada.

La precarización laboral se presenta de forma diferenciada en el territorio, lo que tiene relación con la estructura productiva de cada región (Doniez, 2017). Esto genera una alta heterogeneidad estructural en los sindicatos, con características particulares que los diferencian y les dota de mayor o menor capacidad y poder de movilización. Por eso se afirma que existen sindicatos que se encuentran en una etapa más avanzada en cuanto a organización y movilización, como es el caso del sector minero de la zona norte de nuestro país y otros sindicatos que están en una etapa emergente de movilización y que al mismo tiempo son parte de sectores con una alta precarización laboral como el retail o cadenas de supermercados.

Junto con la existencia de un marco regulatorio legal pro empresa, la lucha constante para resistir al poder del capital y las dificultades culturales para potenciar la movilización sindical, la pandemia por Covid-19 llegó a poner más trabas a la acción colectiva de los trabajadores. Las series de restricciones en los desplazamientos y reuniones, problemas psicológicos y emocionales en las personas asociados al encierro durante las cuarentenas, el aumento de las tasas de desempleo y los efectos que ha tenido en la formación y organización de los sindicatos, particularmente en la labor de los dirigentes sindicales, ha significado un

duro golpe para los trabajadores y sus familias que hasta el día de hoy no han logrado recuperarse completamente.

Las crisis económicas y sociales por las que atraviesan cada cierto tiempo los Estado-Nación impactan directamente a los sindicatos en sus procesos de acción colectiva. Para resistir a estas crisis deben hacer uso de todos los recursos que tienen disponible, alcanzando distintos resultados según las oportunidades que se les presentan, la posición estratégica que tienen dentro de su actividad productiva, el tipo de organización y habilidades de liderazgo y experiencia de los dirigentes que les permita orientar la acción sindical dentro del marco que establece la norma legal y cuando las condiciones lo permitan realizar acciones sindicales fuera de estas normas, como sería en los casos en que se desarrollan huelgas “ilegales”.

El actual modelo económico neoliberal ha sido el causante desde sus inicios de un creciente sentimiento de inseguridad en las personas, que va más allá de la precarización del trabajo, ya que podemos reconocer la inseguridad, incertidumbre y precarización en todos los ámbitos de la vida. El régimen neoliberal ha precarizado todo en una sociedad que no ha sido capaz de garantizar el acceso a derechos sociales que permitan entregar seguridad en tiempos de crisis, por lo que la capacidad del Estado chileno para contener la pandemia por Covid-19 y dar seguridad a los trabajadores se ve limitada por la constitución de 1980, la cual no garantiza el derecho al trabajo, favoreciendo los intereses empresariales por sobre los derechos de los trabajadores. Dentro de este escenario desfavorable, en el que los trabajadores se encuentran a la deriva y con pocas opciones para fortalecer la organización sindical, este estudio toma sentido y relevancia para reflexionar sobre los mecanismos de defensa que activan los sindicatos, las estrategias que utilizan dentro de este periodo de tiempo. Nos permitirá conocer, entre otras cosas, los efectos que tuvieron las restricciones y modificaciones (transformaciones) del mercado laboral sobre estas organizaciones.

Por lo anteriormente dicho, creemos que el estudio de la acción sindical en el contexto de pandemia covid-19 como crisis económica, sanitaria y social única en la historia de la humanidad, nos puede entregar información relevante sobre: 1) las estrategias utilizadas por los sindicatos para reorganizarse dentro de este escenario; 2) de qué manera el poder colectivo logra resistir, si es que lo hace, al poder empresarial y a algunas prácticas antisindicales que pudieran desarrollarse durante este periodo; 3) el rol que desempeñan las mujeres dentro de este contexto, junto a las dificultades que tienen para acceder a los puestos de liderazgo que están en su mayoría reservados para los hombres y por último 4) la relación que existe entre acción sindical y las emociones, viendo en que medida estas últimas incidieron en las decisiones que se fueron tomando dentro de este periodo de tiempo.

El estudio del liderazgo de los dirigentes sindicales en contexto de crisis y restricciones es crucial para entender cuáles son las barreras existentes que ellos logran visualizar y las decisiones que van tomando a medida que se van presentando las situaciones. Creemos que en un contexto de normalidad existen barreras que no logran ser consideradas por los actores como un problema a resolver inmediato, pero cuando se entra en un nuevo escenario de restricciones esos problemas o desventajas permiten a los actores reflexionar sobre su situación particular, obligándolos en el mejor de los casos, a encontrar nuevos

lineamientos o herramientas que no estaban contempladas y que pueden ser de utilidad para potenciar la actividad sindical.

Este liderazgo de los dirigentes sindicales también debe ser visto desde una perspectiva de género, muy acorde a las demandas del movimiento feminista por estos días, dado que el rol de las mujeres en cargos de dirigencia sindical tiene una preponderancia mayor en un contexto de crisis sanitaria, donde las series de restricciones pueden afectar de forma distinta a hombres y mujeres, porque las segundas tienen responsabilidades sociales más allá del lugar de trabajo y de su labor como dirigente sindical.

De este modo, existen impactos a nivel personal y laboral de las restricciones sanitarias, con efectos negativos en la salud de las personas debido al virus Covid-19 y que exigen a los dirigentes hombres y mujeres llevar al máximo sus capacidades de adaptación y liderazgo para mantener su labor de la defensa de los derechos de los trabajadores. En momentos como estos, es que los trabajadores se encuentran más vulnerables debido a un Estado ausente, que se caracteriza precisamente por no poner a los trabajadores como prioridad en sus obligaciones de protección y bienestar.

Los efectos en los trabajadores por restricciones durante la pandemia por Covid-19 se pueden dar al decretar el cese de las clases presenciales en los establecimientos educacionales (lo que incluye las salas cunas y jardines infantiles), obligando a las mujeres a buscar distintas alternativas para compatibilizar los deberes de cuidado de los hijos/as con sus obligaciones contractuales. Es en ellas donde recae la responsabilidad mayoritaria del trabajo de cuidados en su calidad de madres, esposas, hijas o hermanas y que nunca ha sido cuestionado hasta nuestro tiempo. Donde de alguna manera se vislumbra un cambio a futuro es en las nuevas generaciones, las que están exigiendo un nuevo contrato social para que el trabajo de cuidados sea considerado un derecho humano y no una obligación moral de las mujeres.

El trabajo de cuidados también incorpora a otras personas que son definidas como dependientes, aparte de los niños y niñas, como lo pueden ser los adultos mayores o aquellas personas que presentan enfermedades de base y que requieren de la atención de terceras personas para satisfacer sus propias necesidades. Estos grupos vulnerables y dependientes fueron los más afectados por los síntomas de esta enfermedad, lo que añade otra ocupación y preocupación a las mujeres en este periodo de crisis sanitaria, generando así una carga adicional que afecta su rendimiento laboral y su participación activa dentro de los sindicatos como dirigentes.

Dicho esto, queda de manifiesto que seguir avanzando en estudios sobre el liderazgo femenino permite explorar nuevas dimensiones de su actividad dentro de los sindicatos, con situaciones que se escapan de lo cotidiano, que mezclan lo privado con lo público y que las dejarían mejor preparadas para enfrentar situaciones de alta complejidad que se presenten en el futuro, especialmente con la pandemia por Covid-19 que aún se mantiene vigente en nuestro país, sin que las autoridades y las investigaciones al respecto logren asegurar una vuelta a la normalidad en el corto plazo.

Como vemos, existen una serie de problemáticas que giran en torno a la crisis de pandemia por Covid-19, donde los dirigentes sindicales juegan un rol de suma importancia

para enfrentar situaciones de angustia o de estrés en los afiliados, ante la incertidumbre de la estabilidad laboral provocada por el aumento de las tasas de cesantía en nuestro país y donde al mismo tiempo se pueden establecer nuevos tipos de relaciones entre los sindicatos y las empresas, particularmente a lo que se refiere a los procesos de negociación colectiva que son parte de los objetivos principales que tiene todo sindicato de trabajadores. Es interesante poder dimensionar la forma en que se desarrollan estas negociaciones en un contexto de crisis y saber hasta qué punto logran cumplir con esas expectativas, tanto de los dirigentes como de los trabajadores. Siendo pertinente también ver el grado de flexibilidad que tienen las empresas para ceder a las demandas de los trabajadores, en momentos en que muchas de ellas, dependiendo de la actividad económica, tienen dificultades para sostener su normal funcionamiento y mermando así sus ingresos económicos.

Cómo último punto creemos que abordar el tema de las emociones tiene una pertinencia especial que debe ser abordada desde una perspectiva sociológica, dado y como veremos en profundidad más adelante, todo este escenario apocalíptico que se fue desarrollando en el transcurso del tiempo de una forma inesperada y con una velocidad que no dio mayor margen para tomar las debidas precauciones por parte de las organizaciones sindicales. Lo cual pudo haber generado situaciones de estrés en los trabajadores, miedos y otros tipos de emociones que este estudio pretende revelar, realizando un barrido analítico en distintos tipos de sindicatos de la región de Ñuble, para saber con mayor precisión hasta qué punto los dirigentes sindicales lograron incluir estos temas dentro de su acción sindical durante la pandemia por Covid-19.

1.2. Antecedentes del problema

1.2.1. Estudios y reformas del sindicalismo chileno.

El sindicalismo siempre ha orientado su acción en relación con las condiciones cambiantes de su entorno social, político y económico, en la búsqueda constante de convertirse en un agente que resiste y se enfrenta a las adversidades que atentan en contra del bienestar de los trabajadores. El sindicalismo chileno ha sido objeto constante de los estudios de las ciencias sociales y por sobre todo desde la sociología. Ha existido un seguimiento de la acción sindical desde mediados del siglo XX, mediante una serie de trabajos académicos y publicaciones con distintas perspectivas teóricas. Algunas han puesto énfasis en la estructura, otras se han posicionado desde la acción de los individuos o de grupos y otras más vigentes en la actualidad se han interesado en estudiar el sindicalismo tomando como referente la teoría de las relaciones laborales. Cada perspectiva teórica ha logrado una cierta hegemonía que ha estado influenciada por momentos históricos y por escuelas de pensamiento de corte ideológico que han logrado crear centros de investigación afines a ellas.

El estudio del sindicalismo de mediados del siglo XX estuvo interesado en mostrar las transformaciones que generó el proceso de industrialización en la organización del

trabajo, el movimiento obrero y el campesino rural. Existió un particular interés por estudiar la organización del trabajo dentro de las fábricas y las condiciones en que se empleaban los obreros. En una época en la que existió un fuerte nexo entre política y los obreros, entre partidos políticos tradicionales de izquierda y los grandes sindicatos de las industrias más desarrolladas del país. El proceso de urbanización y el traslado del campesino a las ciudades en búsqueda de trabajo fue otro flanco a incluir dentro de los temas abordados por las ciencias sociales.

Con la irrupción de las dictaduras en los distintos países latinoamericanos entre los años 60 y 80, incluido Chile, los recursos para la investigación social fueron severamente reducidos por no servir a los intereses de los dictadores. Pero, a pesar de las restricciones, continuaron surgiendo investigaciones que mostraban la acción sindical como resistencia al poder del Estado militarizado. Acceder a la subjetividad de los actores era necesario para conocer y mostrar los efectos que estaban teniendo en la vida privada y pública las decisiones que tomaban las autoridades de la época para frenar el poder de las organizaciones sindicales. Una vez que se retornó a la democracia a nuestro país, la influencia de la CEPAL en los centros de estudios nacionales se extendió rápidamente para impulsar, por una parte, el enfoque de desarrollo como área de estudio en el campo del trabajo y, por otra, la función que debían desempeñar las organizaciones sindicales para reducir la pobreza, buscando una alianza con los gobiernos de turno y en alguna medida con los empresarios (Álvarez C. , 2013). Se puede decir que los años 90 fueron de reestructuración del sindicalismo chileno, tiempo en que el movimiento sindical no tuvo mayores logros para recuperar el sitio y el prestigio que alguna vez tuvieron estas organizaciones.

Junto con el impulso que le dio la globalización económica del país fueron apareciendo distintos efectos que atentaban contra la seguridad de los trabajadores. La subcontratación, la flexibilidad laboral, el desempleo estructural son algunas de las tantas consecuencias que trajo consigo la implementación y continuidad del modelo neoliberal iniciado en dictadura, con un Estado subsidiario ausente para los trabajadores durante todos estos años desde el regreso a la democracia y que se hacía aún más necesario por la crisis de la pandemia por Covid-19. Como se mencionó en la primera parte de este estudio, la crisis actual del sindicalismo, como lo denominan algunos autores, tiene sus raíces en el Plan Laboral de 1979, ideado e impuesto por los *chicago boys*, liderado por José Piñera ministro del trabajo (1978 y 1980) en la época de la dictadura cívico-militar en Chile. El principal objetivo de la reforma a las organizaciones sindicales era dar respuesta inmediata al boicot comercial a la exportación de las materias primas como parte de una planificación de los sindicatos del cobre con sus pares norteamericanos. Los sindicatos mineros por medio de esta medida radical y confrontacional en plena dictadura buscaban presionar al general Pinochet para que no se siguieran vulnerando los derechos humanos en Chile (Álvarez, 2017) y los derechos de los trabajadores para organizarse. Con el plan laboral en marcha se buscaba entregar ciertas garantías a los sindicatos mineros para que detuvieran sus intenciones, las que de materializarse pondrían en una situación muy delicada a la junta militar, restringiendo los ingresos que necesitaban para llevar adelante una serie de inversiones en el país y mantener así el apoyo de una parte importante de la población.

Los objetivos ocultos del Plan Laboral y que posteriormente dieron resultados, eran en primer lugar apartar a los sindicatos de la discusión pública, relegándolos a la esfera privada de las empresas y organismos del Estado, sin mayor incidencia en la política. El segundo gran objetivo era reducir la afiliación sindical, que para el año 1973 estaba alrededor de 33,7% y para lograr ese objetivo se eliminó la negociación colectiva por área productiva (rama), haciendo que desde ese momento en adelante los sindicatos sólo podían realizar negociaciones colectivas directamente con la empresa de la cual formaban parte. Este plan laboral también eliminó la titularidad sindical existente que garantizaba el rol único que tenía el sindicato en las negociaciones que se dan entre trabajadores y empresarios, haciendo que toda negociación directa entre empleador y trabajador estuviera por sobre las atribuciones del sindicato. El reemplazo de trabajadores en huelga fue uno de los puntos más problemáticos para asegurar el éxito de las negociaciones, haciendo que las huelgas fueran ineficientes como medida de presión hacia las empresas (Narbona, 2015; Álvarez, 2017).

Las grandes organizaciones sindicales de la época tuvieron un papel protagónico al aliarse con los partidos políticos de oposición a la dictadura y que gobernarían nuestro país, para lograr impulsar y ganar el plebiscito del año 1988 (Araya, 2017). Una vez conquistada la democracia se sucedieron varios gobiernos de la concertación, comenzando por Patricio Aylwin (Partido Demócrata Cristiano), Eduardo Frei Ruiz-Tagle (Partido Demócrata Cristiano), hasta Ricardo Lagos (Partido Socialista), quienes realizaron algunas modificaciones a la legislación laboral para devolver un poco de dignidad a la labor sindical que la dictadura le había arrebatado a los trabajadores. Se podrían haber logrado importantes avances para mejorar las condiciones de negociación colectiva y de huelga durante los gobiernos de Frei y Lagos, pero el poder económico y político que tenían en aquellos años los partidos tradicionales de derecha (UDI y RN) en su alianza con los grandes empresarios impidieron todo intento de devolverle poder a los trabajadores (Frank, 2017). Hubo que esperar hasta el segundo gobierno de Michelle Bachelet (2014-2018) para ver una mayor voluntad política para intentar saldar la deuda histórica con los trabajadores y las trabajadoras, así como con las organizaciones sindicales. Esta voluntad política y una mayoría parlamentaria se materializó con la promulgación de la ley 20.940 (actualmente vigente), que significó un avance importante para fortalecer las relaciones laborales, con las que los sindicatos lograrían una mejor posición para negociar sus condiciones contractuales con los empresarios.

La ley no eliminó por completo el legado del Plan Laboral de la dictadura, ya que mantuvo el rol mediador y fiscalizador del Estado, sin incluir un rol dirimente, no restituyó la negociación ramal, mantuvo abierta la posibilidad de que existiera más de un sindicato dentro de la empresa, pero a pesar de mantener deudas con el movimiento sindical para su total fortalecimiento, sin duda esta ley fue un avance sustantivo después de 25 años del retorno a la democracia. Los puntos más importantes que se pueden rescatar de la ley es que bajó de 25 a 8 los trabajadores que se necesitan para formar un sindicato dependiendo de la cantidad de trabajadores totales de la empresa. La condición que establece la ley es que esos 8 trabajadores deben representar al 50% del total de trabajadores y tienen un plazo de un año para completar la cantidad exigida de 25. Adicionalmente esta ley contiene una perspectiva

de género estableciendo una cierta cantidad de cupos para mujeres dentro de la directiva y las mesas de negociación colectiva, siempre y cuando existan voluntarias para ocupar un cargo. Es por ello que al ser voluntario la brecha entre hombre y mujeres en puestos de liderazgo dentro de los sindicatos no ha logrado cerrarse rápidamente como se esperaba que sucediera, porque los factores culturales impiden que las mujeres quieran tomar parte de estos cargos de responsabilidad, con argumentos que van desde las distintas tareas que deben realizar fuera de los espacios laborales formales a argumentar que no tienen las mismas capacidades que sus pares hombres para cumplir con las exigencias propias del cargo de dirigente sindical (Riquelme & Valencia, 2017).

El espíritu de la reforma, que está sujeta a la teoría de las relaciones laborales, es evitar que se materialice la huelga por parte de los trabajadores y para conseguirlo la ley establece que debe existir un proceso de mediación obligatoria con la inspección del trabajo, si al menos una de las partes en conflicto lo solicita, ya sea la empresa o el sindicato. Se establece un fuero sindical para todos los trabajadores al momento de constituir un sindicato de diez días anteriores a la asamblea de constitución y treinta días después (Arellano, 2017).

Como se mostrará en el capítulo de la afiliación sindical, en la región de Ñuble existe un problema estructural que no ha sido resuelto desde la vuelta a la democracia y que la pandemia por Covid-19 en ciertos casos llegó a profundizar aún más. Con una clase política más preocupada de proteger los intereses empresariales que de otorgar protección a los trabajadores sindicalizados. Es así como se han ido desligando continuamente de su responsabilidad de devolverle al movimiento sindical ciertas garantías como la negociación ramal o de aumentar los fueros sindicales a los trabajadores en periodos de negociación colectiva. Lo anterior sería posible si se legislara una nueva reforma laboral y que integre dentro de una misma negociación colectiva a los trabajadores con contratos indefinidos y a los trabajadores transitorios, ya sean de plazo fijo y por obra o faena.

1.2.2. Sindicalismo durante la pandemia por Covid-19

La llegada de la pandemia por Covid-19 a nuestro país y las restricciones al funcionamiento de las empresas no consideradas como esenciales y el aumento de la cesantía significó un fuerte impacto en las organizaciones sindicales. El último informe del Observatorio de Huelgas Laborales 2020 de la UAH (Universidad Alberto Hurtado), indica que para el año 2019 en el país se realizaron 430 huelgas legales y en el año 2020 ese número bajó a 246 huelgas legales. Estos datos demuestran que la situación por la que atravesaba Chile en el año 2020 no propiciaba condiciones óptimas para que se llevaran a cabo procesos de huelga de forma normal, sobre todo en las actividades económicas más afectadas por las restricciones de funcionamiento impuestas por el ministerio de salud a las empresas catalogadas como no esenciales, como sería el caso del comercio.

En Chile la tasa de trabajadores sindicalizados para el año 2020 era de un 15,5 (incluyendo al sector público). Si sólo se toma la tasa del sector público ésta aumentaría a

22,2 (Dirección del Trabajo, 2021). Esta tasa de sindicalización posiciona a Chile en un nivel intermedio, si se compara con el resto de los países de la OCDE. Islandia, por ejemplo, uno de los países más desarrollados en temáticas sindicales tiene una tasa de sindicalización del 90,4 y al final del ranking encontramos a Estonia, país de Europa del Este, que sólo cuenta con una tasa del 4,5.

Hasta este punto no existe un problema grave de sindicalización en nuestro país a nivel general, aunque si existe un margen amplio donde se puede ir mejorando, dado que en el último tiempo las tasas de sindicalización en nuestro país se han estancado en esos valores, incluso después de la reforma laboral del gobierno de Michelle Bachelet en el 2018. Sin embargo, si el análisis se focaliza a nivel territorial, se generan grandes diferencias entre regiones que se escapan de estos valores que son el promedio nacional. El mismo compendio estadístico de la Dirección del Trabajo (en adelante DT) del año 2019 muestra como Ñuble tiene una tasa de sindicalización de 9,7 en contraste con regiones más desarrolladas sindicalmente como Antofagasta, que tiene una tasa de 28,9. Estas diferencias se refuerzan por el peso que tiene la actividad minera en el norte, actividad que cuenta con una historia y cultura sindical muy desarrollada y el peso que tiene la actividad agrícola en la zona centro sur, en donde los trabajadores agrícolas han perdido completamente la identidad sindical de su sector y que fuera la más grande del país a mediados del siglo pasado.

La Región de Ñuble se encuentra dentro de las tres regiones del país, junto a la región del Maule (7,3) y la Araucanía (8,1) que están bajo los dos dígitos de tasa de sindicalización. Siendo este panorama el que nos impulsa a concentrar este estudio en una de las regiones más relegadas en materia sindical, donde sus características económicas y socio-culturales le impide aumentar su potencial sindical para favorecer las demandas de los trabajadores del territorio.

Otra característica de la región de Ñuble, que la hace objeto de este estudio, es su reciente creación como tal. En septiembre del año 2018 fue declarada oficialmente como región independiente, debido a que anteriormente era una provincia que formaba parte de la región del Bio-Bio. Todo esto dificulta la labor de estudiar estadísticamente los indicadores económicos y sociolaborales de la región para tener un panorama más completo de todos los cambios que se han ido produciendo históricamente en el territorio de Ñuble, anterior a esa fecha. Esta nueva organización administrativa del territorio nos permite encontrarnos con una cierta ausencia de datos laborales y sindicales propios de la región de Ñuble, pero más allá de ser una dificultad para el estudio de la acción sindical es una oportunidad importante para impulsar nuevos datos que ayuden a mostrar la situación actual del sindicalismo en la región, proponiendo soluciones específicas para ellos.

En cuanto a la conformación de sindicatos en la región tenemos un panorama desolador durante la pandemia Covid-19. Los registros de la DT muestran como disminuyó la cantidad de sindicatos de empresa creados en la región de Ñuble durante la pandemia Covid-19 en los años 2020 y 2021. En la siguiente tabla se puede apreciar la tendencia negativa durante el periodo desde su creación como región y su efecto inmediato que esto tiene en la acción colectiva de los trabajadores durante la pandemia por Covid-19.

Tabla 1. Tabla histórica de nuevos sindicatos en la región de Ñuble.

Año	Cantidad de nuevos sindicatos de empresa
2018	8
2019	10
2020	2
08/2021	2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de transparencia de la DT (2021)

1.2.3. Restricciones sanitarias durante la pandemia por Covid-19

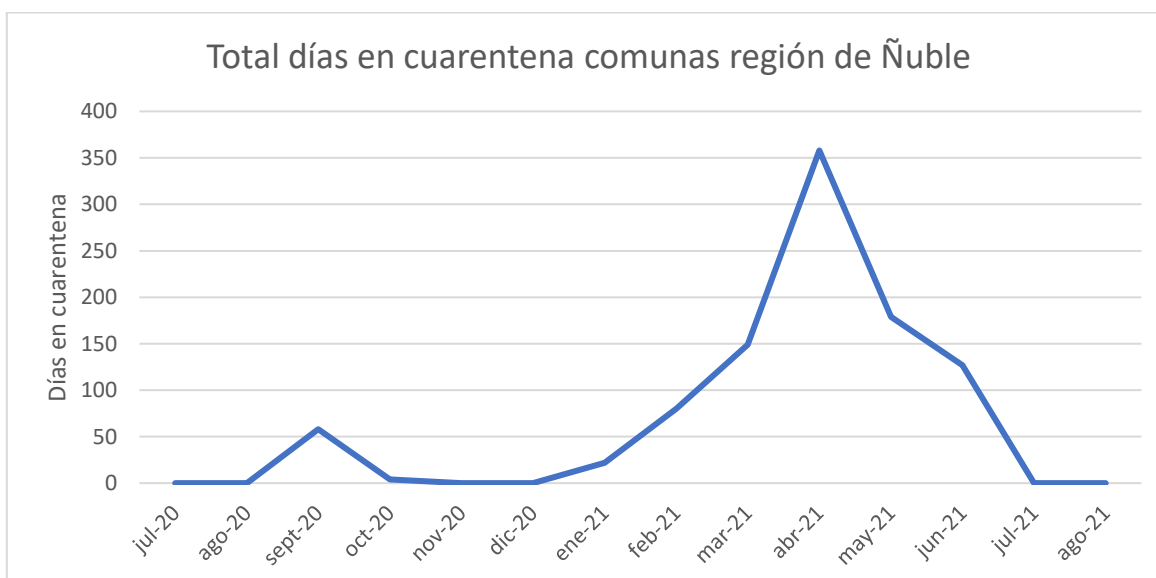
A fines del año 2019 aún existían protestas derivadas del estallido social del 18/10/2019 en las ciudades más grandes de nuestro país, con destrozos de los lugares emblemáticos, turísticos, comercio y del espacio público en general. Se desarrollaban diariamente enfrentamientos entre las fuerzas de seguridad y los distintos tipos de movimientos sociales que se unieron para protestar en contra de una serie de injusticias propias del modelo de desarrollo imperante en nuestro país. En este espacio público se (re)encontraron los ecologistas, sindicatos, feministas, estudiantes, entre varios otros movimientos sociales. Fue en ese contexto interno que el 31 de diciembre se daba a conocer al mundo un comunicado proveniente de China, donde las autoridades de ese país notificaban de un brote epidémico en la ciudad de Wuhan asociado a una gripe poco común, que posteriormente se denominaría Covid-19 y que era producido por la familia de Coronavirus (OMS, 2021). Desde ese momento todos los esfuerzos de la OMS y China se enfocaron a contener el virus dentro del territorio chino, cerrando las fronteras y decretando estrictas cuarentenas para que el virus no se propagara al mundo, sin lograr el resultado esperado. El virus afectó a todos los países del mundo, algunos antes, otros después, todo dependiendo del grado de respuesta que tuvieran para cerrar las fronteras y tomar medidas oportunas y efectivas de confinamiento.

En Chile, la cuarentena como medida más restrictiva durante la pandemia para contener el avance del Covid-19, implicó una restricción a la movilidad de las personas (durante el día y noches). Toda empresa u organismo público que no fuera catalogado como esencial tenía prohibición de funcionamiento mientras durara la cuarentena en la comuna donde se aplicara la medida restrictiva. Los trabajadores que debían concurrir a laborar a empresas esenciales como servicios básicos, servicentros, salud, emergencias, telecomunicaciones, prensa, agricultura, minería y toda empresa que fuera indispensable para el funcionamiento del país y de la subsistencia de la población en general, debían portar su permiso de desplazamiento laboral.

En el siguiente gráfico se puede observar la cantidad total de días en cuarentena que estuvieron las comunas de la región de Ñuble entre marzo del 2020 hasta agosto del año 2021. Esto demuestra el impacto de días perdidos en la productividad de las empresas no esenciales con el consecuente impacto que eso puede producir en las fuentes laborales e ingresos de los trabajadores. Los datos no incluyen la fase de preparación en el plan paso a

paso que establecía cuarentena comunal para sábados y domingos, por lo que los días perdidos por productividad serían aún mayores si se incluyeran.

Gráfico 1. Días totales en cuarentena comunales en la región de Ñuble



Fuente: elaboración propia a partir de datos entregados por la seremi de salud Ñuble vía ley de transparencia N°20.285.

Para las empresas no calificadas como esenciales significaba un duro golpe, dado que no podían atender a público y los trabajadores no podían estar de forma presencial en sus puestos de trabajo. Bajo este escenario, muchas empresas y con especial atención las relacionadas al comercio minorista y mayorista como los centros comerciales, las grandes tiendas del *retail* y empresas de entretenimiento (cines, zoológicos, parques de diversiones) fueron las más afectadas. Todas ellas se vieron obligadas a disminuir sus planillas de trabajadores al mínimo, con tal de resistir el mayor tiempo posible las medidas sanitarias que impedían funcionar con normalidad bajando al mínimo sus ingresos económicos. Fue así como los índices de cesantía comenzaron a dispararse tanto en Chile como en el resto de Latinoamérica en un corto periodo, debido a la pérdida de miles de empleos formales y que la ley de protección del empleo no logró contener eficientemente (Weller, 2020).

1.2.4. Las emociones y la acción sindical

La encuesta laboral 2019 (ENCLA) desarrollada por la DT, en su capítulo 6 de relaciones laborales, aborda específicamente las dificultades que presentan los sindicatos para aumentar la afiliación sindical. La siguiente tabla, incluida en la encuesta, muestra los motivos dados por los trabajadores para no afiliarse a un sindicato que ya se encuentra establecido dentro de una empresa.

Tabla 2. Porcentaje de empresas con sindicato, según razón por la que no hay más personas afiliadas¹

Razón por la que no hay más personas afiliadas	Porcentaje
Sienten temor	39,3%
No les interesa	30,7%
Ya están todos sindicalizados	25,8%
Creer que obtienen más beneficios de la empresa sin sindicalizarse	20,9%
Sienten desconfianza	11,4%
Prefieren ser parte de otro sindicato existente en la empresa	4,8%
Otra razón	14,5%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la DT (2019).

La encuesta no aborda (muy) en profundidad el temor de los trabajadores a sindicalizarse, los motivos que lo provocan, sino que se debe inferir a partir de otros capítulos del mismo estudio, como las prácticas antisindicales y desleales de las empresas que van produciendo efectos en las emociones de los trabajadores.

Otro dato importante de la encuesta ENCLA 2019, y que muestra la necesidad de abordar las emociones en los sindicatos y en las trabas que tienen para formarse y consolidarse por medio de la acción colectiva, son las razones que tienen los trabajadores en empresas en las que en algún momento se intentó formar un sindicato pero que finalmente no se logró el objetivo.

Tabla 3. Distribución porcentual de empresas por principal razón por la que no se ha formado un sindicato, según existencia de intentos de formar un sindicato.

Principal razón por la que no se ha formado un sindicato	Empresas en las que hubo intentos de formar un sindicato	Empresas en las que no hubo intentos de formar un sindicato	Total, de empresas sin sindicato
No hay interés porque no ven la utilidad de un sindicato	14,2%	41,6%	40,9%
No se ha logrado reunir el número mínimo de personas que exige la ley	30%	30,1%	30,1%
Los trabajadores/as creen que obtienen más beneficios de parte de la empresa no estando sindicalizados	1,6%	13,2%	12,9%
Temor a que haya despidos	19,7%	4,8%	5,2%
Temor a represalias laborales	29,8%	1,4%	2,2%
La empresa hostiga a los trabajadores y a las trabajadoras que intentan formar un sindicato	1,2%	0,2%	0,2%
Otra razón	3,5%	8,7%	8,5%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la DT.

Si sumamos el temor a ser despedido y el temor a las represalias laborales da un total de 49,5%, dando como resultado social que la emoción del miedo/temor es la razón principal y trascendente como barrera al aumento de la acción sindical de los trabajadores y las

¹ Respuesta de opción múltiple, no suma 100.

trabajadoras de nuestro país con bajas tasas de afiliación sindical en los sectores con más precarización laboral.

Los estudios realizados en Chile en relación con las emociones durante la pandemia por Covid-19 dan cuenta de diferencias según los estratos socioeconómicos, lugares geográficos donde viven las personas y ciertas particularidades culturales. La encuesta de la asociación de municipalidades de Chile (AMUCH) denominada Encuesta nacional de Salud Mental de las personas en tiempo de Covid-19 del año 2020, muestra algunos indicadores que reflejan el impacto que han tenido las medidas sanitarias en la salud mental de todos los chilenos, principalmente al encierro, distanciamiento físico que conlleva al deterioro de las relaciones sociales, el desempleo, entre otras. Los resultados muestran que 79,5% de los encuestados creen que la crisis sanitaria ha afectado negativamente las emociones de las personas de su entorno cercano. El 91,7% estima que las medidas de distanciamiento físico han generado involuntariamente distanciamiento social con su círculo cercano. El 96,8% de las personas declara que se comunica a través de llamadas o video llamadas con su círculo de amigos o familia, como alternativa al distanciamiento físico.

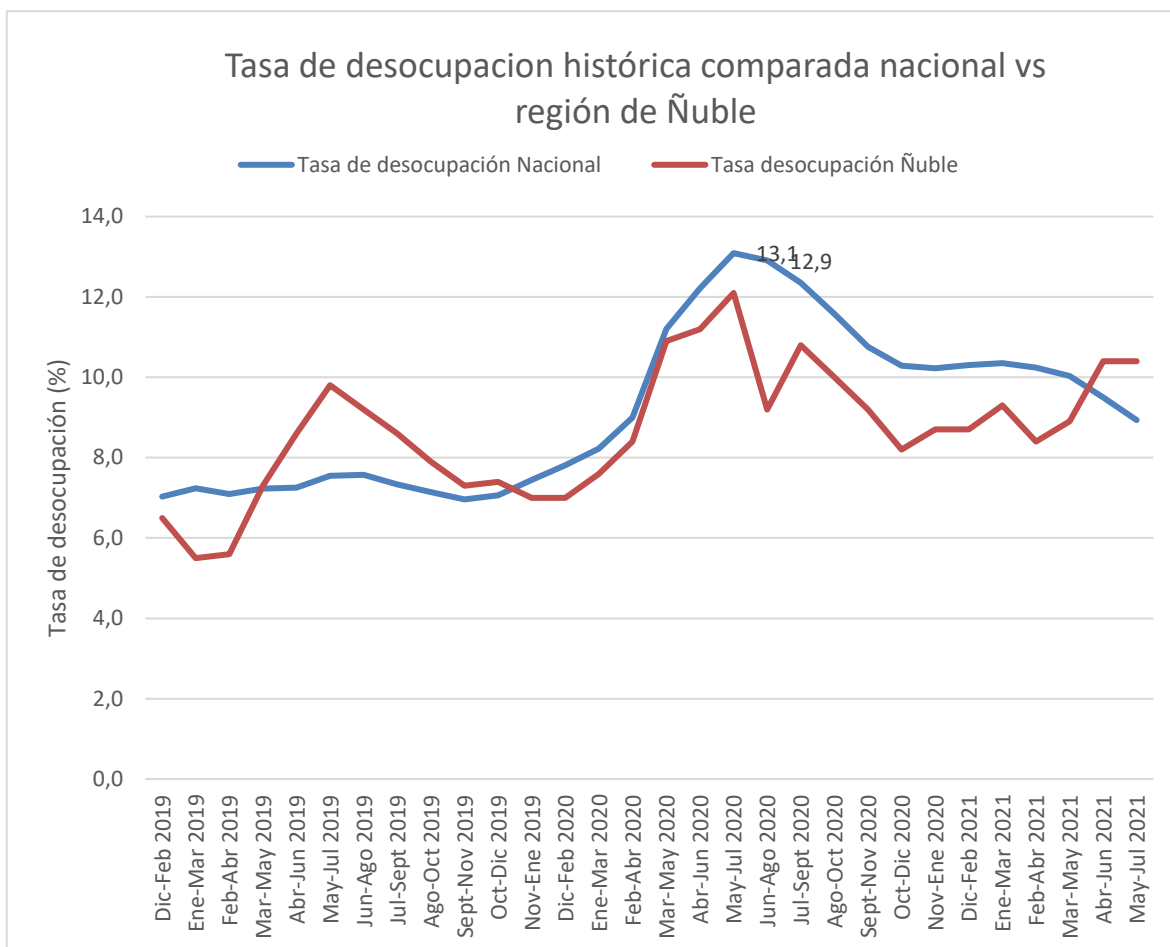
Es importante considerar la variable de las emociones como relevante en un contexto de pandemia y no puede estar ausente en todo el proceso de investigación. La emoción es un aspecto de la actividad humana que permite realizar un mejor análisis sociológico aportando más información a la discusión sobre sindicatos y asumiendo que son parte importante de las complejidades que experimentan los dirigentes sindicales en su extenuante labor.

1.2.5. Estadísticas laborales en la región de Ñuble en pandemia por Covid-19

Las cuarentenas se comenzaron a decretar a lo largo del país a medida que la cantidad de contagios aumentaban rápidamente, haciendo que los organismos de salud siempre fueran un paso atrás para contener adecuadamente la propagación del virus. En un nivel más local, la región de Ñuble fue una de las primeras regiones del país en donde se decretó cuarentena comunal para su capital regional Chillán y en su vecina comuna de Chillán Viejo. Esta decisión modificó la vida de cientos de ñublencinos, pasando de una vida normal sin restricciones de movilidad, a otra donde la regla sería el cierre de todas las empresas asociadas a actividades que fueran consideradas no esenciales por la autoridad sanitaria. También significó el cierre de establecimientos educacionales para proteger la salud de los niños y adolescentes. Se prohibió la realización de toda actividad de esparcimiento y recreación y para que las personas pudieran desplazarse por la ciudad se implementó el pase de movilidad, el cual establecía cuantas veces por semana las personas podían salir de sus hogares a realizar trámites o compras esenciales y con un límite de tiempo ajustado.

El siguiente grafico muestra una línea histórica de tasa de desocupación trimestral comparando los datos nacionales con la Región de Ñuble, según datos publicados por el INE (2021) y que permite tener una visión general de lo que ocurrió durante gran parte del periodo de pandemia en la región en comparación con lo que sucedió en el resto del país.

Gráfico 2. Tasa de desocupación histórica comparada nacional v/s región de Ñuble

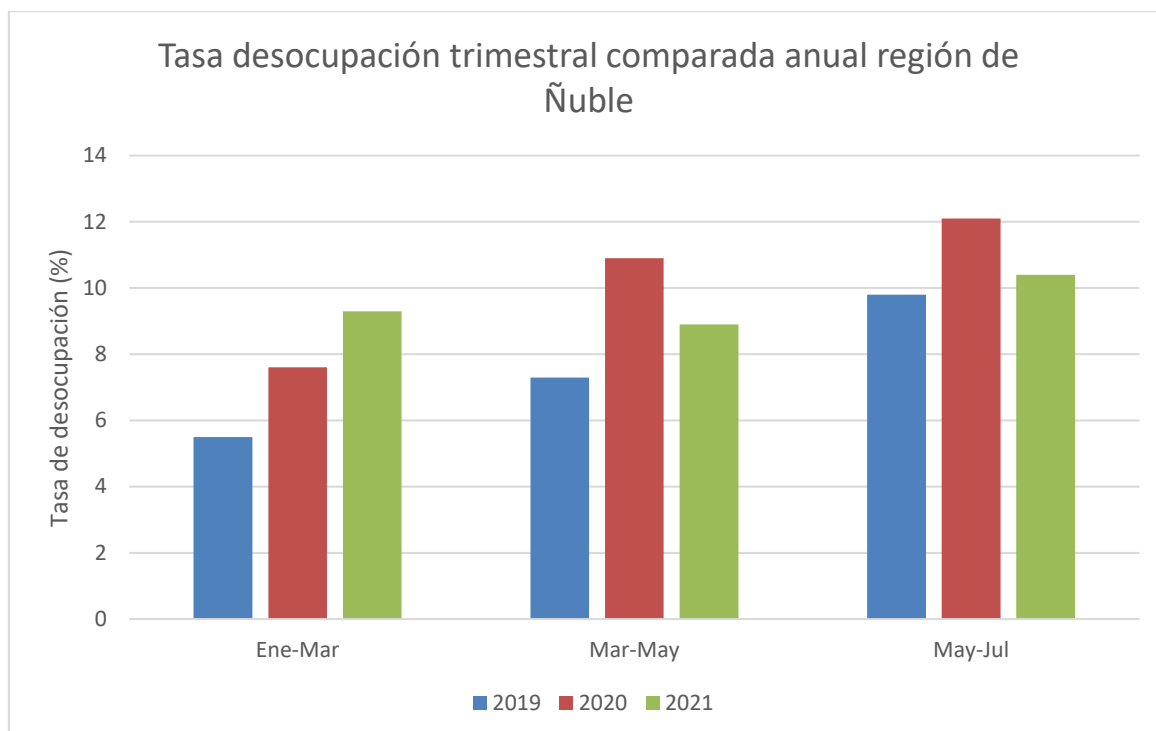


Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

Estos datos nos permiten constatar en primer lugar que las restricciones de movilidad durante la pandemia por Covid-19 ha aumentado las tasas de desocupación tanto a nivel nacional como regional, muy en sintonía con las restricciones de funcionamiento de las empresas y actividades no esenciales. Este gráfico también nos muestra que las tasas de desocupación tienden a ser inferiores durante casi todo el periodo de la pandemia en la región de Ñuble en relación con el resto del país y estos datos se explicarían porque el peso que tienen las actividades económicas esenciales como el sector agropecuario, construcción y transporte en el uso de mano de obra tiende a ser mayor que los sectores no esenciales como el comercio minorista y mayorista. Sin embargo, la región de Ñuble a pesar de contar con mejores niveles de empleabilidad en comparación con el resto del país, este territorio muestra una tendencia al alza durante la pandemia por Covid-19, situación que no estaba presente antes de la crisis sanitaria y del estallido social de fines del año 2019.

Para visualizar el impacto de las restricciones por la pandemia por Covid-19 en el desempleo en la región de Ñuble desde otro ángulo analítico, se diseñó el siguiente gráfico de barras, donde se comparan tres trimestres entre los años 2019 y 2021. Con esta información podemos ver que el desempleo en la región de Ñuble, así como en el resto del país, tuvo un aumento considerable en los trimestres con mayores restricciones impactando directamente los ingresos de los trabajadores, debido a la pérdida de sus fuentes laborales.

Gráfico 3. Tasa desocupación trimestral comparada anual, región de Ñuble.



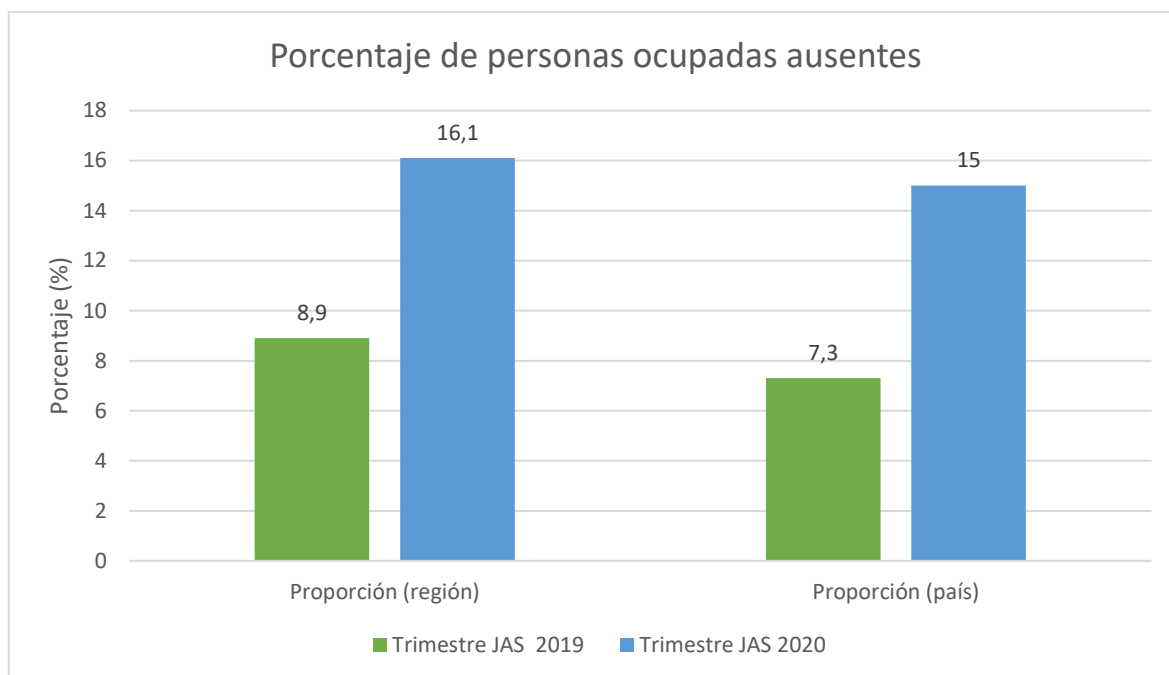
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.

En el primer trimestre del año cuando la región cuenta con la mayor cantidad de mano de obra ocupada, es cuando se evidencia el salto más alto de desocupación. El trimestre enero-marzo del año 2019 fue de un 5,5% y el trimestre 2021 del mismo periodo era de un 9,3%. Dando un contexto de inseguridad a los trabajadores en una época que se caracteriza por altos índices de empleo por la temporada de cosechas de frutales en la agricultura y a un repunte en el turismo local.

El observatorio laboral de la región de Ñuble usando los datos de la ENE trimestre julio-septiembre 2020 nos muestra el aumento exponencial de personas ocupadas ausentes² en comparación con el mismo trimestre del año anterior.

² Las personas ocupadas ausentes son aquellas que no se encuentran trabajando, pero que mantienen una relación contractual vigente con un empleador. Clasifican aquí las personas con licencia médica o aquellas que se acogieron a la ley de protección al empleo.

Gráfico 4. Personas ocupadas ausentes como proporción del total de ocupados y ocupadas (%) a nivel regional y nacional, 2019-2020.



Fuente: Boletín Observatorio Laboral Ñuble, noviembre 2020.

El siguiente cuadro desglosa la cantidad de personas ocupadas ausentes por sector económico, permitiendo ver el impacto que tuvieron las restricciones de funcionamiento a las empresas durante la pandemia por Covid-19 en cada uno de estos sectores.

Tabla 4. Personas ocupadas ausentes por sector económico agregados Región de Ñuble, 2020.

Sector económico	Trimestre JAS 2019	Trimestre JAS 2020	Variación anual
Sector primario ³	2.095	2.887	792
Sector secundario ⁴	5.727	3.937	-1.791
Sector terciario ⁵	11.673	22.838	11.165
Total	19.495	29.662	10.167

Fuente: Boletín Observatorio Laboral Ñuble, noviembre 2020.

Los protocolos al interior de las empresas marcaron la pauta de las relaciones entre trabajadores, jefaturas y/o clientes durante la pandemia por Covid-19 para prevenir contagios dentro de los lugares de trabajo y evitar así posibles clausuras de funcionamiento por parte de la autoridad sanitaria en caso de no cumplir con las exigencias establecidas para poder funcionar. Dentro las más importantes se encuentran el uso obligatorio de mascarilla en todo momento, mantener distancia física de mínimo un metro, evitar el saludo de besos, manos y

³ El sector primario corresponde a los sectores silvoagropecuario y pesca; y minería.

⁴ El sector secundario corresponde a los sectores de Industria Manufacturera; electricidad, gas y agua; y construcción.

⁵ El sector terciario corresponde a los sectores de comercio; Hoteles y Restaurantes; Transporte; Información y comunicaciones; Actividades financieras; Actividades inmobiliarias, Profesionales, Empresariales y de Alquiler; Enseñanza; Servicios de Salud y de Asistencia Social; Servicios de recreación y Otros servicios personales; Actividades de hogares como Empleadores; y Administración Pública.

abrazos, lavarse constantemente las manos con jabón o uso de alcohol gel en lugares donde no existe el acceso a agua.

Lo más complejo para los trabajadores y su efecto inmediato al momento de organizarse en grupos o formar sindicatos, radica principalmente en que los protocolos son muy estrictos al momento de realizar actividades grupales. Dentro de esto se invita a evitar las aglomeraciones, reuniones en espacios cerrados, promover el teletrabajo en la medida de lo posible, respetar los aforos por metro cuadrado indicado por la autoridad sanitaria.

Como resultado al problema y antecedentes expuestos anteriormente nos vemos en la obligación de preguntarnos ¿Cómo se desarrolla la acción sindical durante la pandemia por Covid-19 en la región de Ñuble? Esperando que con este estudio podamos responder a esta pregunta y contribuir al conocimiento sociológico que tiene larga data en esta materia.

1.3. Relevancias

1.3.1. Relevancia teórica

Una de las características principales de esta investigación es que busca integrar teóricamente enfoques que generalmente se estudian por separado, lo que genera visiones parciales de la acción colectiva de los trabajadores por medio de los sindicatos.

Al integrar la teoría de emociones a la acción colectiva tenemos como resultado un individuo más complejo de estudiar, que es finalmente a nuestro parecer la esencia del ser humano. Al estudiar organizaciones sindicales por medio de sus dirigentes integrando la dimensión emocional, es posible acceder a nuevas pautas de acción sindical que normalmente no son reconocidas en las investigaciones sobre la materia y las que lo hacen tienen un tratamiento secundario de baja relevancia en los análisis y resultados. Como ya se ha mencionado anteriormente, el miedo es una emoción que en tiempos de crisis se exagera, tanto para bien como para mal y hace que los sujetos realicen acciones distintas a las que harían en un contexto cotidiano normal e influye en los resultados esperados por las organizaciones y en la rutina diaria de los dirigentes sindicales.

1.3.2. Relevancia práctica

Al ampliar el conocimiento de la acción colectiva y emociones en pandemia covid-19 permitirá visibilizar la experiencia y necesidades de los nuevos sindicatos y particularmente de los rubros menos sindicalizados del país. Con ello el debate para mejorar las condiciones laborales se hará más constructivo y esperamos que sea un aporte a la lucha política del movimiento sindical por medio de leyes que respondan a las dificultades del tipo socio-culturales que rigen a los sindicatos y así puedan mantenerse vigentes en el tiempo, con

negociaciones colectivas más exitosas, sin prácticas desleales o antisindicales por parte de las empresas y aumentando las tasas de sindicalización, potenciando a los sindicatos desde su formación y posterior consolidación.

Si bien la pandemia Covid-19 vino para quedarse un buen tiempo, ello no puede ser impedimento para que los sindicatos se fortalezcan y logren un dialogo más productivo con las empresas a las que pertenecen. Los dirigentes sindicales por tanto merecen ser escuchados y valorados en su labor, ya que su único “beneficio” es el fuero sindical, pero que en la práctica no es suficiente, y menos si se busca un reconocimiento a la gran labor que realizan en pos de velar por los derechos de las y los trabajadores de nuestro país.

Esta investigación no presenta una relevancia metodológica, debido a que no se pretende ampliar el conocimiento sobre una técnica en particular. Lo que se busca es implementar una metodología de investigación ya existente, como forma de lograr los objetivos planteados. Sin embargo, el uso de la tecnología a nivel metodológico por medio de entrevistas online, debido a la contingencia, permite romper con ciertas barreras de acceso a los entrevistados en los lugares donde se encuentren, siempre y cuando se cuente con una buena conexión a internet.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Analizar la acción sindical durante la pandemia por Covid-19 en la región de Ñuble.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar procesos de sindicalización y negociación ocurridos durante la pandemia por Covid-19.
- Sistematizar las estrategias organizativas de los sindicatos de Ñuble en el contexto de pandemia por Covid-19.
- Conocer la relación de las empresas con los sindicatos de la región de Ñuble durante la pandemia por Covid-19.
- Caracterizar el rol de liderazgo sindical femenino durante la pandemia por Covid-19.
- Identificar emociones, su relación y sus efectos sobre la acción sindical durante la pandemia por Covid-19.

2. Marco teórico

2.1. La acción sindical en tiempos de crisis económicas

Las crisis económicas, algunas globales y otras locales, generan pérdidas de fuentes de trabajo, inflación y pobreza en los sectores de la población más vulnerables, mientras que grandes grupos económicos suelen salir favorecidos, aumentando su riqueza. La crisis económica es un modo de funcionamiento y desarrollo del capitalismo, durante la cual los gobiernos, por lo general, aplican políticas económicas y sociales que no llegan a tiempo para brindar seguridad y tranquilidad a los trabajadores y trabajadoras, quienes exigen más y mejores respuestas, para no tener que ser ellos quienes carguen con los costos de la crisis. Como también lo hace el sector empresarial en situaciones de crisis, exige políticas públicas de protección o de mayor inversión estatal.

En este aspecto, resulta relevante el rol los sindicatos en tanto actor que busca evitar que los costos de las crisis lo asuman exclusivamente los trabajadores. Por medio de sus organizaciones y acción tienen la oportunidad de lograr un cambio en sus condiciones (materiales e inmateriales) y en su relación con los empresarios y la clase política. Pero no todo es tan fácil como parece, sobre todo por las formas que va adquiriendo cada crisis económica, en particular la generada a partir de la pandemia por Covid-19 que la hace ser, hasta cierto punto, única en la historia, pero que mantiene algunas características similares a otras crisis económicas, por la forma en que ha sido utilizada como mecanismo de control a la acción sindical por parte de los empresarios.

Las crisis económicas desencadenan incertidumbres en las personas sobre su presente y su futuro, esto por la ausencia de protecciones y de seguridad que brinda una sociedad asalariada por medio del acceso a distintos tipos de derechos sociales garantizados (Castel, 2010). El capitalismo industrial tradicional está siendo desplazado por un capitalismo de la información y del uso de la tecnología más avanzada como la inteligencia artificial (IA) y junto con este proceso la teoría de luchas de clases no está respondiendo a los cambios culturales del individualismo y el consumo. Esto no quiere decir que los conflictos se acabaron, en lo absoluto, lo que se transformó fue la forma en que se estructuran las relaciones entre capital y trabajo, las relaciones en la sociedad, como también el modo de organización de la producción. En la actualidad los individuos compiten y se comparan constantemente, buscando diferenciarse los unos con los otros y aspiran a subir en la escala social. Por lo tanto, la meta actual de los trabajadores es lograr mejoras salariales por medio del acceso a ocupaciones de mayor prestigio dentro del mercado laboral, más que interesados en enfrentarse directamente con los empresarios para cambiar su situación radicalmente. Esta postura de las relaciones entre trabajadores y empresarios que presenta Castel (2010) va en la misma dirección que la presentada por Touraine, quién propone que se está en una fase de sindicalismo de negociación y no de lucha de clases.

El contrato de trabajo exige subordinación por parte del trabajador a las exigencias que le impone la legislación laboral y el empresario, a cambio de esta subordinación recibe

una retribución en dinero, lo que constituiría su salario. Robert Castel (2010) indica que esta situación, propia del modelo capitalista, no solo tiene un lado negativo, también tiene un lado positivo como lo es contar con un contrato de trabajo, visto como un arriendo de las habilidades del trabajador, que le permite a éste acceder a prestaciones de la seguridad social, entregando seguridad a su situación laboral. Esta seguridad laboral se ve erosionada por la aparición de una serie de riesgos a la que se están exponiendo actualmente los trabajadores, como el desempleo, trabajos atípicos, duración temporal, entre otros. Como veremos más adelante, todos estos riesgos están asociados al proceso de precarización laboral que es impulsado por reformas laborales que atentan contra el derecho del trabajo, que ajustan la legislación laboral a las exigencias del mercado y crean inseguridades en los trabajadores. Inseguridades que van en ascenso y se fortalecen cada vez que estalla una crisis financiera y en este caso detonada por una crisis sanitaria.

La crisis económica durante la pandemia por covid-19, y su continuidad y consecuencias, puede suponer un obstáculo para la acción sindical o también puede significar que se abran ciertos espacios de oportunidades para su fortalecimiento. El descontento se apodera de los trabajadores, debido al aumento en la tensión estructural entre capital y trabajo que siempre está presente, pero que durante una crisis económica es impulsada por las necesidades apremiantes de los trabajadores por mantener sus puestos trabajo y la de los empresarios buscando sostener sus niveles de utilidades.

Para Sidney Tarrow (1996), las crisis económicas no necesariamente generan una reducción de la acción colectiva. Respalda esta idea tomando como ejemplo las huelgas históricas en Estados Unidos y Francia durante la crisis de la gran depresión de los años 30, en contraste de lo sucedido en Gran Bretaña y Alemania, que no lograron posicionar sus demandas en la agenda política. Esta diferencia se explicaría, según el autor, por las oportunidades y las restricciones políticas que rodeaban a las diferentes clases trabajadoras de la época y no tanto por el descontento generalizado o el acceso a los recursos, como podrían afirmar los teóricos de la movilización de recursos más pragmáticos. Mientras en la Alemania Nazi se perseguía a todo aquel que se manifestaba en contra de las decisiones del poder central, Estados Unidos y Francia estaban gobernados por sectores políticos más proclives al diálogo con los huelguistas, evitando las represiones y persecuciones a los dirigentes sindicales.

La separación que existe entre el sistema y los actores⁶ impide que los afectados por estas crisis económicas logren actuar a tiempo para sobrellevar sus consecuencias a corto, mediano y largo plazo. Touraine (2013) refiere a la importancia de definir adecuadamente los hechos económicos, como única alternativa que tienen los actores de ser parte de esos procesos y de tener opciones reales de incidir en las decisiones políticas que se van tomando sobre estas materias. Los actores tienden, según el autor, a estar ausentes durante las crisis económicas, delegando su responsabilidad de agentes de cambio, por medio de la acción

⁶ Alain Touraine (2013) lo nombra como la *situación postsocial*, que es una fase posterior a la crisis económica del 2008 y que reemplaza a la sociedad industrial y postindustrial. Esta situación postsocial se caracteriza por la inacción de los actores que son parte de una sociedad fragmentada como los sindicatos y los partidos de izquierda donde las instituciones colocan al sistema económico por sobre las necesidades de las personas.

colectiva, a las autoridades y sus asesores económicos. De tal modo, en la actualidad y siguiendo el argumento, sólo en el momento en que los sujetos son conscientes de sus derechos, pueden lograr movilizarse en contra de la globalización y el neoliberalismo, previniendo o disminuyendo las posibles consecuencias negativas para los trabajadores derivadas de las crisis económicas.

En nuestro país y de acuerdo a la historia sindical más reciente podemos ver que la relación entre sindicalismo y política sigue siendo deficiente. Durante el segundo gobierno de Sebastián Piñera (2018-2022) fuimos testigos de cómo la CUT no logró generar puentes de comunicación que incidieran en alcanzar un acuerdo sobre el aumento de los salarios para el sector público en el año 2021. Finalmente estos acuerdos sólo se dieron a nivel del ejecutivo y el congreso nacional y no consideraron la propuesta de las organizaciones sindicales, siendo incluso rechazados violentamente el día en que vencía el plazo legal para entregar su propuesta al ministro de Hacienda. Lo que da cuenta de que las organizaciones sindicales no se aíslan voluntariamente en momentos de crisis económicas, sino que más bien dependen en gran medida de sectores políticos, que históricamente han impulsado reformas que han ido en beneficio directo de los trabajadores. Esta relación entre sindicalismo y política es necesaria para que estas organizaciones puedan incidir directamente en las soluciones a la crisis económica, protegiendo adecuadamente los intereses de los trabajadores.

El modelo económico de huelgas analizado por Medel & Pérez (2017) da cuenta de la forma en que se han relacionado los distintos ciclos económicos con el aumento o disminución de las huelgas sindicales. En periodos con alta inflación y desempleo las huelgas disminuyen, al contar con condiciones desfavorables para negociar con las empresas. En periodos de crecimiento económico y mayor empleo estarían dadas las condiciones para que los sindicatos acudieran con mayor facilidad al uso de la huelga como medida de presión para lograr sus objetivos de maximizar los beneficios de sus miembros.

Los estudios realizados en esta materia en nuestro país, muestran que las huelgas comienzan a disminuir en el año 1994, llegando a su nivel más bajo a inicios de la crisis asiática que golpeó fuertemente la economía y a las fuentes laborales durante el año 1998. Esta crisis asiática y sus efectos económicos en nuestro país se explica en gran medida debido a que Chile fue construyendo una economía abierta al mundo con la aprobación de una serie de acuerdos económicos durante los primeros gobiernos de la ex concertación, en especial bajo el gobierno de Eduardo Frei Ruiz-Tagle. Estos tratados dejaron totalmente expuesto a nuestro país a los vaivenes de la economía internacional y particularmente con los países de Asia Pacífico, con efectos que perduraron hasta el año 2005. Desde ese año en adelante las huelgas comienzan a repuntar a medida que el desempleo retrocede a los niveles que existían antes de la crisis económica. Esto también va de la mano de otro factor relevante, que fue la aparición de la subcontratación en sectores económicos como el forestal⁷ y pesca, como parte

⁷ Uno de los hitos más recordados de una huelga de subcontratación fue la que se desarrolló en la provincia de Arauco el año 2007, donde murió un trabajador forestal y que provocó la radicalización del movimiento (Aravena, 2007).

de las reformas económicas llevadas a cabo durante el gobierno de Ricardo Lagos (Medel, Pérez & Velásquez, 2017).

La siguiente gran crisis económica internacional que logró tener efectos en los sindicatos chilenos fue la crisis *subprime* del año 2008 o también llamada crisis de las hipotecas de Estados Unidos. Los efectos en los sindicatos se reflejaron principalmente en la cantidad de contratos colectivos vigentes. Antes de la crisis los contratos colectivos venían en una sostenida alza pasando de 2.196 contratos colectivos en el año 2006 a 2.607 contratos colectivos para el año 2007. Para el año 2008 ya se evidenciaban los primeros efectos en los sindicatos en Chile con una baja a 2.597 instrumentos colectivos y se extiende a un mínimo de 2.390 instrumentos para el año 2009. Una vez superada la crisis repuntaron a 2.745 el año 2010.⁸

Julián (2012) cree que la baja en la cantidad de contratos colectivos en Chile, durante la crisis de las hipotecas de Estados Unidos tiene relación con las medidas adoptadas por las empresas para frenar los efectos de la crisis, mediante la reducción de sus costos de mano de obra, y una estrategia por parte de los sindicatos de no exponer a los afiliados a huelgas que no iban a tener resultados positivos en cuanto a mejoras económicas sustanciales en sus ingresos. En los ejemplos antes mencionados, se manifiesta una conciencia racional-estratégica de los afiliados que les exige reflexionar previamente sobre los costos y beneficios que tendrá una eventual huelga en un contexto de crisis económica. Lo que buscarían los sindicatos es evitar un desgaste innecesario, que sólo provocaría un debilitamiento de las organizaciones sindicales y de la imagen de liderazgo de los dirigentes, alejándolos de toda posibilidad de lograr una mejora sustantiva en las condiciones laborales de los trabajadores.

2.2. La precarización y el sindicalismo

El capitalismo globalizado no es lineal ni menos estático, gracias a esa propiedad de expandirse geográficamente por todo el mundo, le permite mercantilizar todas las esferas de la vida y la sociedad en su conjunto, regulando de este modo la economía mundial (Antenas, 2008). Los sindicatos son organizaciones que resisten a los designios de la globalización, sobre todo aquellos que se encuentran inmersos dentro de empresas transnacionales como Walmart o Coca-Cola, y que a partir de los procesos de precarización y fragmentación que caracterizan a la globalización del capital, estas organizaciones encuentran una oportunidad para generar una colaboración entre organizaciones sindicales nacionales y en algunos casos logran traspasar las fronteras para convertirse en un movimiento a escala regional.

Durante el proceso de industrialización, que se vivió en gran parte de Latinoamérica con un fuerte desarrollo en Brasil, Argentina y México entre las décadas de los 60 y 90, se establecieron modos de producción que permitían identificar claramente los lugares donde físicamente laboraban los obreros, con turnos de trabajo y horarios fijos, con una mínima

⁸ Datos recopilados de la Dirección del Trabajo. Estudios y estadísticas. Anuario estadístico 2010. Capítulo 2 Negociación colectiva. Ver en [Anuario Estadístico DT - DT - Publicaciones](#). Revisado el 20 de noviembre 2021 a las 17:21 horas Chile.

flexibilidad, con una alta capacidad movilizadora de los sindicatos para intervenir en las decisiones políticas que garantizaran el derecho a contratos de trabajo que dieran estabilidad laboral y mejores condiciones de seguridad al interior de las fábricas. Así, las economías latinoamericanas, incluida la de Chile, de mediados de siglo XX hasta entrado los años 90, se sustentaban en mayor medida por la extracción de materias primas, por la producción industrial y la agricultura.

Se impulsó, en aquella época, un modelo productivo fordista de producción masiva, que luego sería ajustado a los intereses del sistema capitalista globalizado y competitivo. Una vez que el modelo entró en una fase de agotamiento en los niveles de ganancias para los empresarios, se hizo necesario pasar a nuevo modelo mejorado llamado posfordista, cuyas características principales serían la incorporación de la flexibilidad en las relaciones laborales, la hiperespecialización productiva de algunas empresas (enfocando sus recursos tecnológicos y humanos en fabricar sólo partes específicas de los productos) y el control extremo para fabricar sólo lo que el cliente necesita (*Just-Time*), evitando, de este modo, la acumulación de stock innecesario, lo que ayudaría a reducir los costos por almacenamiento y pérdidas. Este modelo también incluye la incorporación de tecnología de punta para mejorar la capacidad productiva de las empresas y su logística (Candelaria, 2006). Todo esto se fue dando a la par con la implementación de reformas laborales, mediante un intenso lobby legislativo, que permitieran crear nuevos tipos de contratos de trabajo flexibles, acordes al modelo de producción post-fordista.

Otro factor diferenciador entre los modelos productivos es que el fordismo le brindaba mayor espacio a la negociación colectiva, en cambio el postfordismo, como modelo productivo del neoliberalismo, privilegia la negociación individual de los trabajadores y dentro de los márgenes de la empresa (Rubio, 2017). Lo cual, en el caso chileno y como ya hemos desarrollado, quedó asegurado en la constitución de 1980.

Antunes (2012) indica que estamos entrando a una nueva *morfología del trabajo*, debido a que el mercado laboral neoliberal, por medio de las actuales formas de valorización del valor, va produciendo un excedente de mano de obra que es expulsada de los procesos de trabajo, dejando a cientos y miles de trabajadores cesantes, en la indefensión, en tanto descartables, desechables u ocupados a tiempo parcial o por temporadas. La valorización del valor se entiende como la alternativa teórica para explicar el proceso de valorización de la mercancía que en la teoría clásica sólo era entendida en la fabricación de productos materiales y que Antunes lo ajusta para explicar el proceso de producción de mercancía inmaterial. Esta nueva morfología también se caracteriza por la aparición de nuevos tipos de trabajo que exigen la contratación de profesionales ultra-cualificados, por el aumento de la informalidad y la precarización y la expansión de los trabajos en el campo de las tecnologías de la comunicación y la información (TCI). Estos nuevos tipos de trabajo (*call center*, telecomunicaciones o desarrolladores de *software*, aplicaciones) estarían formando un nuevo grupo de trabajadores llamados infoproletarios y cyberproletarios.

Antunes (2012) da a entender en su planteamiento que la ciencia informacional no está sustituyendo al trabajo vivo o material, sino que se complementan dentro de un mismo

ciclo en el que son interdependientes, se necesitan mutuamente para poder desarrollarse y ambas formas participan en la valorización del valor.

La aplicación y expansión del modelo económico neoliberal y su modo de producción post-fordista en nuestro país, significó un cambio profundo en la forma en que se venían estableciendo las relaciones laborales. Su éxito fue rotundo para los intereses de los grandes capitales extranjeros y nacionales, debido a la baja capacidad de movilización que tuvieron durante la dictadura las distintas organizaciones sindicales para frenar este proceso y la firma de los Acuerdos Marcos en el gobierno de Patricio Aylwin dentro del período político llamado la concertación social. Fue así como los distintos sectores políticos lograron, mediante la complicidad que les permitía el modelo político de los acuerdos y sin contrapeso de las organizaciones sindicales, implementar nuevas relaciones laborales entre trabajadores y empleadores para impulsar el crecimiento económico, mediante la dominación de la fuerza de trabajo, bajo un estricto modelo de regulación legal, tanto de los trabajadores como de las organizaciones sindicales.

Las relaciones laborales neoliberales se caracterizan por limitar las obligaciones que tienen las grandes empresas con los trabajadores, haciendo uso de la prestación de servicios externos (subcontratación), la ampliación de los contratos por obra o faena, contratación de trabajadores transitorios y trabajadores a honorarios. Estos cambios afectaron directamente a los sindicatos, quienes tuvieron más dificultades para organizarse dentro de las empresas y lograr así incorporar a trabajadores que, dadas sus condiciones de precariedad laboral, no logran cumplir con los requisitos legales para negociar colectivamente.

El estudio de la precarización laboral se ha convertido en uno de los temas que más ha suscitado el interés de los sociólogos latinoamericanos en el último tiempo, con importantes aportes a los debates sobre el modelo de desarrollo imperante en los países “subdesarrollados” o “en vías de desarrollo” de este lado del mundo. La misma definición de precariedad laboral se ha ido nutriendo en base a una serie de investigaciones que dan cuenta de las características que la componen y que al mismo tiempo se van modificando a medida que aparecen nuevas formas de trabajo y prácticas empresariales que buscan maximizar sus ganancias dentro de un mercado cada vez más globalizado y competitivo. Continuamente se van creando situaciones laborales más precarias que las anteriores, como es el caso de los repartos de comida rápida mediante el uso de plataformas digitales, ventas online o por catálogo, donde el enganche es la flexibilización horaria y una supuesta independencia laboral y económica, a cambio de ceder a una serie de derechos como la seguridad social, acceso a la ley de accidentes laborales, indemnizaciones, vacaciones, estabilidad laboral entre otros.

La precariedad desde la sociología del trabajo es asociada a conceptos como la incertidumbre, inseguridad y la vulnerabilidad (Julián, 2017). La precariedad que impone el modelo neoliberal a las distintas prácticas y subjetividades está presente en el ámbito laboral por medio del empleo precario, que es entendido como las prácticas y las condiciones en que se establece un vínculo salarial dependiente y que favorece las condiciones para que se desarrolle una *precarización laboral*. En un segundo orden encontramos el trabajo precario, el cual sale de los límites del trabajo salarial dependiente, abarcando “*una heterogeneidad de*

relaciones, sentidos y actividades de producción y reproducción social vinculados a bienes tangibles o servicios intangibles dentro de dinámicas salariales o fuera de éstas” (Julián, 2017, pág. 31).

La precariedad laboral se ha definido como *“la degradación de las relaciones y las condiciones laborales que inciden negativamente en el trabajador”* (Rubio, 2017, pág. 49). Si tomamos esta definición de precariedad laboral podemos encontrarnos con la dificultad de acceder a la subjetividad de los actores, quienes interpretan sus experiencias negativas de la precariedad de forma particular y que van orientando sus acciones en base a esas interpretaciones. Esta definición, además, invisibiliza las relaciones de poder que existen detrás de esta precarización, que es impuesta por el neoliberalismo para aumentar los límites del capital.

Para algunos autores, la precarización laboral es un obstáculo para la organización de los trabajadores, quienes deben enfrentar al mismo tiempo la precarización de las relaciones laborales (Barattini, 2009). A pesar de estos obstáculos los trabajadores crean resistencias a la precariedad laboral por medio del uso de distintas estrategias que pueden poner en marcha gracias a la subjetividad de los actores, siendo éste el camino correcto para alcanzar una definición adecuada de la precarización en un contexto laboral que es heterogéneo y complejo de abordar, donde encontramos estructura, agencia y subjetividades.

Estos procesos de precarización laboral han impulsado la idea de que el trabajador precario se ha transformado en un nuevo actor social (Barattini, 2009) o incluso estaríamos ante una nueva clase social que está en formación (Standing, 2011). Si bien el trabajador precario reúne ciertas características que lo hacen distinguible a otra clase de trabajadores, mientras siga fragmentado, sin organización es muy difícil que puedan optar a esa categoría. La identidad del trabajador que se siente y está precarizado es una de las condiciones más importantes para encasillar a estos trabajadores en una clase social, sobre todo cuando se intenta plantear la idea de que la precarización laboral es estructural, lo que no necesariamente conlleva a la creación de una identidad propia. Siguiendo a Standing (2011), una persona pobre no necesariamente es precaria, debido a que puede tener un trabajo permanente (contrato indefinido) y con un bajo salario, en cambio un trabajador precario es aquel que incluso teniendo un salario mayor no tiene estabilidad laboral (contratos temporales), lo que le termina generando esa falta de identidad de seguridad laboral.

Para lograr una comprensión más acabada de la precariedad laboral o precarización del trabajo, Dasten Julián nos abre un nuevo camino en este sentido definiéndola como *“una estrategia sistémica, interseccional y expansiva de violencia y despojo del tiempo, trabajo, cuerpos, saberes, emociones y goce en el capitalismo contemporáneo”* (Julián, 2020, pág. 127).

La subcontratación, como forma de precarización laboral, ha obligado a los sindicatos a movilizarse en distintos rubros como el forestal, el minero y el portuario. De ahí que en el periodo del 2007 al 2015 se desarrollaron una serie de huelgas asociadas principalmente a estos sectores productivos, exigiendo condiciones más igualitarias entre los trabajadores de las empresas principales y los trabajadores de las empresas contratistas (Pérez, Medel, & Velásquez, 2017).

La precariedad laboral responde a cinco dimensiones a las que los sindicatos intentan encontrar soluciones mediante el uso de distintas estrategias y repertorios de acción colectiva, pasando de la acción sindical a una praxis social (Julián, 2018).

- La inestabilidad laboral
- La inseguridad laboral
- La insuficiencia salarial
- Las condiciones riesgosas de trabajo
- Cronopiedad o el tiempo de trabajo

La inestabilidad laboral se produce cuando la relación laboral está sujeta a contratos temporales, lo que genera una alta rotación de trabajadores al interior de las empresas y afecta directamente a la afiliación sindical. Los empresarios tienen la flexibilidad de ajustar la contratación de personal de acuerdo a labores específicas que tienen un tiempo determinado para ejecutarlas (obra o faena) y estableciendo arbitrariamente de este modo la duración de los contratos de trabajo.

Desde el enfoque de las estrategias subjetivas podemos reconocer situaciones en que los sujetos resisten o crean salidas alternativas a esta inestabilidad laboral, buscando nuevos proyectos a largo plazo con emprendimientos formales, buscando nuevas fuentes de trabajo paralelos o trabajos por cuenta propia. Sin embargo, esto no necesariamente los llevaría a salir de los límites de la precarización laboral, muchos de estos nuevos tipos de trabajo incluyen jornadas extensas de trabajo, sin descanso, sin acceso a la seguridad social y otros derechos que son posibles por medio de un trabajo formal.

La inseguridad laboral se da en el contexto de no poder acceder a las prestaciones de seguridad social y derechos que tienen los trabajadores regidos por un contrato de trabajo como el derecho a vacaciones o al seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En este punto se encuentran los trabajadores a honorarios o que se autoemplean para otra empresa sin que exista un documento que establezca una relación laboral.

Insuficiencia salarial hace referencia al concepto de valor de la fuerza de trabajo de Marx donde el capitalista hará trabajar en mayor medida al obrero de lo que vale su trabajo. El obrero no logra su autosuficiencia para satisfacer sus necesidades reproductivas familiares, porque el valor del trabajo lo establece arbitrariamente el capitalista, en sintonía con el poder político, apropiándose de la plusvalía que genera el proceso de producción.

Las condiciones riesgosas de trabajo son todas aquellas que producen efectos negativos en los trabajadores a nivel físico, psicológico o emocional dentro del proceso de trabajo, tanto por condiciones ineficientes de infraestructura, deficiencias en la ejecución de las labores y de prevención de accidentes o por situaciones de acoso laboral o sexual.

La dimensión del tiempo de trabajo o cronopiedad hace alusión al exceso de tiempo de trabajo que impide tener una calidad de vida plena, derivada de un equilibrio armónico entre tiempo de trabajo y vida privada. También se refiere a las exigencias impuestas por el

empleador para ejecutar un trabajo determinado en x tiempo. Lo cual en ciertos momentos sobre exige a los trabajadores creando situaciones de estrés laboral por el constante agobio por cumplir las metas impuestas por la compañía.

Estas dimensiones son un avance con respecto a las establecidas por Rubio (2017), quién distingue cuatro dimensiones: temporalidad, vulnerabilidad, insuficiencia salarial y desprotección laboral. Como pudimos observar, Rubio no considera la cronopiedad como una dimensión de la precariedad laboral. Su dimensión de temporalidad hace referencia a contratos de trabajo inestables que no dan estabilidad laboral en el tiempo a los trabajadores.

Los estudios sobre el trabajo latinoamericano se han concentrado en indagar las distintas tipologías de trabajo asalariado existentes en la región y su relación con el modelo de desarrollo neoliberal. Dentro de los autores que más han aportado a la teoría sociológica en esta materia encontramos a Enrique De La Garza (2017) con el trabajo clásico y no clásico y a Ricardo Antunes (2012) con su enfoque en los trabajos informales, los que a continuación describiremos brevemente para entender el contexto laboral en que se insertan los sindicatos, entendiendo que el problema de la precariedad laboral no es tan solo un problema que afecte a nuestro país, sino que es un problema regional y también global.

En la misma línea de la precariedad laboral, durante los últimos años han aparecido nuevos conceptos que permiten dar cuenta de estas nuevas relaciones laborales y marcan una división entre lo que se entendía antes por trabajo y las exigencias teóricas acorde a los nuevos tiempos. Enrique De La Garza (2017) intenta, con cierto grado de éxito, mostrar las limitaciones del concepto de trabajo en la sociología del trabajo, tomando como hilo teórico conductor las ideas marxistas sobre la relación entre obrero y capitalista. El enfoque crítico marxista no admite otro participante en el proceso productivo de la mercancía material o inmaterial, limitando su alcance para explicar empíricamente algunos trabajos que necesariamente exigen un tercer actor para que tenga un valor. Es así como el concepto de trabajo no clásico acuñado por De La Garza supera esa barrera al incluir en el proceso productivo un tercer actor llamado cliente. El cliente (comprador de la mercancía ya sea material o inmaterial), tendría una participación clave dentro de ese proceso productivo como, por ejemplo, cuando dentro de un supermercado o tienda del *retail* es el cliente quien debe realizar gran parte del proceso de compra, partiendo por incluir los productos dentro del carro, pasar los productos por la caja de autoservicio para escanearlos, pagar en efectivo o tarjeta y empaquetar los productos comprados, evitando un mínimo de interacción entre empresario, trabajador y cliente.

Hoy en día la fabricación y disposición final de los productos va más allá de lo que antiguamente el trabajador ejecutaba, en este nuevo proceso productivo al bien o mercancía se le debe incluir atributos estéticos, mejoras técnicas, calidad, confort, que van asociados a las exigencias en el consumo que son creadas y potenciadas por el marketing. De este modo, dentro del proceso productivo la subjetividad del trabajador está presente para lograr incorporar esos atributos que permiten aumentar el valor del bien o servicio. Valor agregado que no necesariamente es económico, sino también puede ser simbólico y que sirve para mantener al cliente dentro de esta triple relación productiva.

El trabajo no clásico se entiende como una relación de trabajo, que es un tipo de relación social en la que siempre está presente la subjetividad de los actores y que es multidimensional al poseer atributos emocionales, cognitivos, éticos y estéticos. Según el contexto y momento en que se desarrolle la relación laboral, una de las dimensiones se posicionara sobre las demás, sin que se les excluya completamente.

Al contrario de lo que indica De la Garza respecto de que el trabajo no clásico posee atributos que lo diferencian del trabajo clásico, creemos que las emociones y los valores éticos están presentes en todo tipo de trabajos, incluso existen trabajos que se encargan de producir exclusivamente emociones (Hochschild, 1979). De La Garza intenta hacer una distinción de que las emociones pueden estar incluidas en el acto de vender la mercancía en un trabajo no clásico o es más específico del trabajo de servicios. Hoy sin embargo el marketing usa también las emociones para aumentar las ventas de una mercancía producida bajo la lógica de un modelo clásico. Entonces, si bien no es parte del proceso mismo de crear un producto, sigue siendo parte de la misma cadena que permite aumentar las ganancias de las empresas.

La informalidad implica la ausencia de un contrato de trabajo y por ende limita el acceso a los derechos de la seguridad social, vacaciones y licencias médicas puede desencadenar en una precarización laboral cuando esta se mantiene en el tiempo (Antunes, 2012). El autor indica que existen tres tipos de modos de ser de la informalidad:

1. Informalidad Tradicional
2. Trabajadores informales asalariados y no declarados
3. Trabajadores informales autónomos

La pandemia encontró en la informalidad una posibilidad para profundizar la inseguridad y la vulnerabilidad de las personas ante la necesidad imperiosa de salir a trabajar, incluso en tiempos de cuarentenas, desafiando a la autoridad con el sólo objetivo y necesidad de generar ingresos monetarios a costa de poner en riesgo su propia salud y la de su entorno. Así, la precarización tiene una estrecha relación con la pandemia que encontró en nuestro país un Estado de bienestar debilitado, con un alto número de trabajadores que no contaban con mecanismos de protección laboral adecuados para resguardar su salud y la de sus familias. La inestabilidad laboral del trabajo formal que experimentan cientos de trabajadores en nuestro país impide que ellos logren acumular capital suficiente en su seguro de cesantía para solventar sus gastos en periodos prolongados de cesantía.

La migración es otro fenómeno social que se da en paralelo con la pandemia y cada vez tiene una mayor relación con el sindicalismo. Una cantidad significativa de migrantes a nivel global son parte importante del grueso de trabajadores informales que normalmente no logran alcanzar un salario que les permita satisfacer sus necesidades vitales, además de no contar con contratos y sistemas de protección, siendo parte de la categoría de los *subproletarios* como los describiría Antunes (2012). En el caso chileno no se puede dejar de mencionar la migración como un asunto de interés, dado los últimos acontecimientos que se han vivido en el norte de nuestro país, con cientos de personas que han ingresado por pasos no habilitados

en busca de una oportunidad laboral, ha implicado que algunas actividades económicas como la agricultura están cambiando la estructura de precarización del trabajo y al mismo tiempo ha impactado en la relación que han tenido históricamente los sindicatos con este grupo de afiliados.

En consecuencia, podemos decir que la precarización laboral marca diferencias no sólo por tipo de empleos, también lo hace por género, raza, edad, por condición socioeconómica, a la vez que es cultural y subjetiva, afectando emocionalmente a los individuos.

2.3. De la acción colectiva a la acción sindical

La sociología desde una perspectiva comprensiva busca “*entender e interpretar la acción social*”⁹ y desde sus orígenes se ha enfocado en abordar teórica y empíricamente las relaciones sociales, así como también las distintas problemáticas asociadas al proceso productivo y a la organización de los trabajadores. Dentro de los fundadores y grandes exponentes de la sociología, encontramos los aportes de Karl Marx, quién con sus conocimientos de filosofía, derecho, historia, economía y política se interesó particularmente en analizar la relación que existía entre capital y trabajo. Dentro del gran legado teórico de Marx recurriremos al concepto de subsunción para afirmar que la fuerza de trabajo siempre se subordina al capital dentro del modelo capitalista y el *valor trabajo*, entendido como el tiempo utilizado por la fuerza de trabajo en el proceso de producción de mercancía. Emile Durkheim, como pionero en investigaciones sociológicas de su época, abordó temáticas laborales como la división del trabajo social, concepto que serviría de base para la teoría feminista de la división sexual del trabajo. Max Weber analizó entre otras cosas los procesos de burocratización en el trabajo, quién también aporta a este estudio desde su definición de la acción social.

Es así, como la sociología ha ido construyendo desde sus orígenes un cuerpo teórico bastante amplio y rico en conceptos para dar cuenta de cada una de las transformaciones que ha experimentado el campo del trabajo a lo largo de la historia, en tanto es fundamental para la producción de las condiciones de vida y reproducción social, a propósito de las distintas revoluciones que la han afectado directamente como la revolución industrial, la revolución tecnológica y de las comunicaciones y como tantas otras revoluciones que se han ido presentado y que no dejan de sorprendernos. Evitaremos realizar un detalle exhaustivo de cada una de las teorías existentes del mundo laboral, ya que escaparía de los márgenes de este estudio. En cambio nos posicionaremos sobre la base de la teoría de la acción colectiva, que a nuestro juicio es la más idónea para este cometido y que permitirá definir con mayor precisión el concepto de acción sindical. Aclarando que, si bien con esta teoría se comparte ciertos postulados, a la vez se deja espacio a la crítica de aspectos que ha ido dejando de lado

⁹ La acción social en el sentido weberiano sería “*una acción en donde el sentido mentado por su sujeto o sujetos está referido a la conducta de otros, orientándose por ésta en su desarrollo*” (Weber, 2002).

en su desarrollo teórico y que merecen ser incluidos para tener una mejor comprensión del fenómeno sindical.

Los estudios sobre sindicalismo constantemente hacen alusión al concepto de acción sindical, sin profundizar en su significado y en las dimensiones que la componen. Da la sensación de que los expertos en la materia dan por sentada su definición, sin elaborar una conceptualización que permita realizar una conexión entre la teoría y lo empírico¹⁰. Aun existiendo esta limitante, creemos que si partimos definiendo la acción colectiva que abarca a todo tipo de organizaciones, ya sean formales o informales, es posible definir la acción sindical en particular, integrando a las y los trabajadores dentro de una definición de acción colectiva.

Para la teoría marxista toda acción colectiva tendría un componente revolucionario que surge producto de las contradicciones del sistema capitalista y se fortalece por la disputa de los medios de producción. La conciencia de clase explotada y subordinada al capital es lo que abre las puertas a la acción colectiva de la clase trabajadora y permite la emancipación del obrero para salir de dicha posición. Por tanto, la acción colectiva de los trabajadores en sentido marxista es una reacción a las tensiones y crisis que genera el sistema, buscando alcanzar un equilibrio entre capital y trabajo por medio de la movilización, logrando de este modo una mejor posición dentro de la estructura social del proletariado (Melucci, 1999).

La tradición funcionalista norteamericana, hegemónica durante los años 50-70, se caracterizaba por entender la acción colectiva como una disfunción del sistema social que siempre tendería a su equilibrio y las definiciones conceptuales que se realizaron de los movimientos sociales en aquella época eran más empíricas que analíticas. Melucci trata de alejarse de esa tendencia de concentrarse en la estructura por parte del funcionalismo y posiciona a los individuos como actores que propician el cambio dentro de una estructura por medio de la movilización.

Para Melucci “*los movimientos son sistemas de acción que operan en un campo sistémico de posibilidades y límites*” (1999, pág.37). Lo que esta definición nos muestra es que los movimientos son subsistemas dentro un de gran sistema social que entrega posibilidades para que se desarrolle la acción colectiva, pero al mismo tiempo impone sus límites por medio de normas y valores. Dentro de este sistema se generaría un espacio para que los individuos puedan articular sus propias normas dentro de la organización. Es por ello que para el autor es importante estudiar la organización de los movimientos sociales, ya que ahí estaría la clave para comprender el origen de los movimientos y los distintos procesos que se van desarrollando hasta que llegan a su fin.

Los movimientos sociales no serían entonces una mera respuesta a la crisis del sistema capitalista, ni tampoco una disfunción de este, sino que es una construcción social que se da gracias a la integración e interdependencia de los individuos y grupos.

Siguiendo a Melucci (1999) podemos indicar que existen tres tipos de movimientos sociales según sus características organizativas:

¹⁰ Manuel Barrera (1980), Guillermo Campero & René Cortázar (1986) y José Ponce (2017).

1.- *Movimiento reivindicativo*: es el que está en constante lucha para superar las normas y papeles que se le imponen por parte del sistema, buscando siempre su autonomía para funcionar bajo sus propias reglas. Este podría ser el caso de las huelgas extralegales de un sector minero o las agrupaciones sindicales del sector público que no están reconocidas legalmente, pero que tienen un gran poder movilizador para lograr sus objetivos.

2.- *Movimientos políticos*: se orientan a desafiar las leyes y al poder político para que sus demandas sean recogidas, donde incluso la toma del poder puede ser una de sus motivaciones a la acción. Tal sería el caso de la CUT y todas las federaciones y confederaciones del país que tengan alguna relación con los partidos políticos.

3.- *Movimiento antagónico*: es la acción que se orienta a disputar los recursos de todo tipo (material, simbólico, de poder) y los medios de producción del adversario. En el caso de los sindicatos todo tipo de negociación colectiva y huelga también sería parte de una acción antagónica, pero donde su objetivo no es disputar el poder o los recursos simbólicos, sino más bien existe un interés materialista para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores dentro de las empresas.

El movimiento antagónico puede estar presente en los otros dos tipos de movimiento en mayor o menor medida según como se desarrolle la acción.

Para este estudio definiremos la acción colectiva como *un sistema de relaciones de cooperación entre individuos racionales y emocionales, que pueden tener distintos tipos de motivaciones, pero que comparten valores y objetivos en común que favorecen su unidad*. Con esta definición tratamos de mantener la visión de sistema que encuadra la acción dentro de ciertos límites de normas y valores. Al mismo tiempo, al ser una acción colectiva esta se configura gracias a la existencia de relaciones de cooperación entre los individuos y no a la mera acción individual de sus miembros.

Para definir la acción sindical a partir de la acción colectiva, se debe tomar como base la perspectiva marxista y sus posteriores mutaciones, dado que indudablemente este tipo de acción nace por un conflicto de intereses en la distribución de la riqueza que genera la fuerza de trabajo y que requiere de la cooperación de sujetos con características específicas (trabajadores), quienes se organizan en sindicatos para contrarrestar el poder empresarial. En la línea neomarxista, la acción social de Alain Touraine es una acción orientada culturalmente, donde los actores están definidos por su relación con el poder, con la capacidad particular de dominar a otros. Se basa sobre la voluntad de los grupos para buscar influir en los procesos económicos, transformar y construir su propia identidad con una orientación particular hacia la solidaridad de clase dominada (Berrío, 2006).

Como vemos, una de las características centrales de la acción sindical es que tiene una estrecha relación con el poder, porque sin el poder la acción sindical no lograría cumplir con las demandas de los trabajadores. Max Weber (2002) fue uno de los primeros sociólogos en intentar definir el poder. En su gran y extensa obra póstuma *Economía y Sociedad* el poder *“significa la probabilidad de imponer la propia voluntad, dentro de una relación social, aún contra toda resistencia y cualquiera que sea el fundamento de esta probabilidad”* (pág., 43). En esta definición encontramos algunos conceptos que nos permiten entender la acción sindical y al mismo tiempo buscar una teoría alternativa que llene los vacíos o inconsistencias

que entrega esta definición. Es destacable que Weber vea el poder como algo probable, por lo que no es algo dado, estático, invariable. El poder tiene su momento, su lugar y circunstancias en las que se manifiesta y con sujetos que tendrán la opción de decidir. La imposición se refiere a la dominación que ejercería un sujeto sobre otro sujeto o grupo al momento de ejercer su voluntad. El poder sólo es posible cuando existe una relación social y, por tanto, si bien es parte de cada individuo sólo se manifiesta cuando éste se convierte en sujeto y orienta su acción hacia otros para imponer su voluntad. Weber además utiliza el concepto de resistencia asumiendo que existe, pero el poder siempre buscará la forma de ejercer su voluntad y saldrá victorioso.

Foucault (1988) intenta llenar ciertos vacíos e inconsistencias de la definición de poder de Weber mediante una serie de afirmaciones que son un avance y nos permitirán comprender mejor los resultados de la acción sindical en el contexto de pandemia por Covid-19. Para Foucault el poder se enmarca en un campo de posibilidades dispersas que están dentro de una estructura y se dan en un solo acto. Él no habla de relaciones sociales sino de relaciones de poder, las que se caracterizan por conducir la conducta de los individuos o grupos. Es un poder que se ejerce, en sus propias palabras, de *“una acción sobre la acción, sobre acciones eventuales o actuales, presentes o futuras* (pág.14).

La resistencia al poder que propone Foucault es mucho más que el mero intento de resistirse al poder que propone Weber. En Weber la resistencia siempre es sobrepasada por el poder que ejerce el otro, pero en Foucault poder y resistencia están en igualdad de condiciones, en tanto es una relación. Donde existe poder existirá una resistencia que ejecutará una serie de estrategias que serán las respuestas que los sujetos impulsarán como mecanismo de defensa, buscando siempre la forma de contrarrestar al poder hasta el punto en que puedan alcanzar sus objetivos o llegar a una negociación entre las partes, donde ambos reconozcan el poder y los límites de su adversario.

“Por esta razón, asumir el poder como un campo de posibilidades acción-reacción de sujetos libres, implica aceptar que el ejercicio del poder en las organizaciones genera también la posibilidad de la confrontación y la desobediencia con todas las consecuencias que esto conlleva” (Porrás, 2017).

El ejercicio del poder sindical está relacionado con la posición que ocupan los trabajadores en el sistema productivo, a la posición que ocupan los trabajadores en el mercado del trabajo, al porcentaje de afiliación sindical, al compromiso activo de sus miembros, al poder asociativo y organizacional de los sindicatos y a la posición de los sindicatos en los acuerdos institucionales por medio de la historia y la negociación colectiva (García & Rigby, 2016).

El presente estudio pretende mostrar como la pandemia por Covid-19 y sus consecuencias económicas y sociales, pudo influir en modificar el poder de los sindicatos y de este modo permitirles conseguir los objetivos propuestos más allá de las dificultades que tuvieron las empresas para asegurar sus producción e ingresos.

Será así como la acción sindical la definiremos como *un sistema de relaciones y cooperación construido históricamente entre los distintos actores que conforman un*

sindicato, para lograr posicionar sus demandas frente a las empresas en beneficio de los trabajadores.

2.4. Dimensiones de la acción sindical

La teoría sobre el sindicalismo en nuestro país ha realizado grandes aportes, entre otros en la operacionalización de sus dimensiones para su estudio empírico. Doniez (2017) analiza las dimensiones externas de los sindicatos, lo que permite estudiar una parte de las características del sindicalismo y así lograr comprender de qué forma se van relacionando las distintas variables externas y su influencia entre los distintos componentes. Las cuatro dimensiones externas del sindicalismo establecidas por Doniez son: a) las normas de organización, b) estructura productiva, c) Estado y partidos políticos y, d) valores.

Ante esta clasificación de variables externas, creemos que se debe hablar sólo de variables, sin realizar la separación entre lo externo e interno, ya que hay algunas dimensiones como la cultura y los valores que no se pueden encasillar exclusivamente en una parte de la estructura sindical, sino que se deben analizar en ambos sentidos, ya que a nivel de sistema se crea una fusión interdependiente entre la estructura y la acción, como lo establece la teoría de la estructuración de Anthony Giddens.

De este modo se realizará una descripción de cada una de las dimensiones, mezclando los aportes de Doniez con los aportes teóricos en De La Garza (2004) sobre sindicalismo y acción colectiva en América Latina. Por ello, vamos a ir más allá de esta clasificación limitada de las dimensiones, dejando sólo aquellas que creemos que son las más relevantes para este estudio (normas de la organización y estructura productiva) e incorporaremos otras como organización sindical, emociones y género que no pueden estar ausentes en un estudio de sindicalismo en un contexto de pandemia por Covid-19.

2.4.1. Organización sindical

Medel & Pérez (2017) plantean dos hipótesis de la organización sindical: 1) entre mayor es el desarrollo de la organización de un sindicato (alta tasa de afiliación, presencia del sindicato y trabajadores/as comprometidos con la huelga) aumentan las probabilidades de tener éxito y 2) que las distintas formas de organización que van adoptando los sindicatos favorece al éxito de las huelgas.

La teoría de la crisis sindical ha indicado que la fragmentación y la flexibilización laboral ha menoscabado la solidaridad entre los trabajadores por la instalación de relaciones laborales basadas en la terciarización de las funciones, creando distintos tipos de trabajadores que no logran generar lazos. La creación de distintos sindicatos dentro de una misma empresa es otro factor que ha fragmentado su poder de negociación en beneficio de los intereses empresariales (Tomadoni & Koessl, 2005).

En una posición contraria a la teoría de la crisis sindical encontramos la teoría de la revitalización sindical (Antenas, 2008), que sostiene la idea de que la fragmentación y la

flexibilidad laboral pueden ser una fuente de fortalecimiento de las organizaciones sindicales (Julián, 2016). En Chile el modelo de relaciones entre sindicatos y empresa históricamente ha estado marcado por el corporativismo, que no es más que la postura crítica del sindicalismo a las decisiones empresariales y a las decisiones que han tomado los distintos gobiernos en materia de relaciones laborales. El neocorporativismo, en cambio, es la búsqueda de la cooperación y los acuerdos entre los distintos actores (empresa, sindicatos e instituciones del estado) que el pensamiento neoliberal asegura son prioritarios para mejorar la productividad, a través del compromiso de los trabajadores con los objetivos de la empresa y desincentivando o evitando la formación de grupos radicalizados dentro de la organización sindical. Así como también, la formación de nuevos sindicatos y el fortalecimiento de los sindicatos más antiguos que pondrían en riesgo la acumulación de capital y las decisiones laborales de los empresarios. Por tanto, ésta sería una estrategia del modelo neoliberal para tener alineados a los trabajadores con los objetivos de la empresa, evitando todo conflicto en el marco de la relación laboral.

Los estudios sobre el uso de estrategias por parte de organizaciones sindicales han sido relevantes en el último tiempo para dar cuenta de mecanismos de disrupción que desarrollan algunos sindicatos ante el agotamiento que está sufriendo el modelo neocorporativo, el cual no logra, en algunos casos, resolver diferencias y alcanzar los objetivos propuestos por las organizaciones sindicales, por medio de los mecanismos institucionales que establece la nueva ley de relaciones laborales del segundo gobierno de Michelle Bachelet (2014-2018).

El surgimiento de estrategias sindicales innovadoras en el corazón del movimiento obrero está impulsado por factores como la creciente desigualdad, la implacable hostilidad de los empleadores, el colapso del sindicalismo empresarial, globalización, privatización, política gubernamental antisindical, legislación laboral ineficaz, liderazgo sindical nuevo o reformado, aperturas en la estructura de oportunidades políticas (como crisis de corrupción corporativa y negociaciones comerciales fallidas) y crecientes relaciones con aliados en derechos humanos, medio ambiente, justicia global y otros movimientos sociales. (Turner, 2005, pág. 385)

Los estudios de las estrategias no son el único elemento que puede ser estudiado desde la organización sindical y que podría explicar el resultado de la acción sindical. Las motivaciones que tienen los miembros para participar en una organización son diversas, pero existe una de ellas que tuvo una mayor aceptación entre los científicos sociales norteamericanos de los años 60, la cual indicaba que las personas se movilizan sobre una elección racional entre costos y beneficios. Esto se debe a que normalmente un individuo va a acceder a participar en una organización y/o a realizar una acción siempre y cuando los beneficios superen a los costos que esta acción suponga para él. Los individuos son egoístas, ya que no estarían pensando en el bien superior del grupo, sino en sus propios beneficios personales. Son individuos racionales, dado que sus acciones tienen un carácter netamente cognitivo, que transitan por un proceso de reflexión sobre los efectos de sus acciones antes

de tomar decisiones (Jiménez, 2007). Son individuos que analizan la información para dirimir entre las distintas alternativas disponibles y sopesar sus consecuencias (Paredes, 2013).

Dentro de la teoría de los movimientos sociales se encuentra el concepto de *free-rider* (polizón) de Marcur Olson, el que sirve para explicar cómo dentro de una organización se puede encontrar a individuos que si bien participan, esta participación es pasiva, debido a que sólo lo hacen para conseguir beneficios personales y no realizan mayores aportes a la organización (Flam, 1990). Sin embargo, la crítica más transversal que se le hace a este concepto del *polizón* es que no permite explicar por qué dentro de las organizaciones existen individuos que participan activamente, a pesar de que los costos son mayores a los beneficios que pudieran conseguir y por lo tanto sus acciones se ven orientadas por la solidaridad hacia el grupo y no por buscar un beneficio personal (Paredes, 2013).

Para Jenkins (1994) es la organización del grupo lo que finalmente determina que tan eficiente es la movilización y por tanto las posibilidades de conseguir los objetivos. De ahí que enfocarse en la organización de los grupos permite analizar tanto las estrategias que estos van desarrollando para conseguir sus objetivos como el contexto político en el cual se desarrollan.

La teoría de movilización de recursos se puede catalogar como una corriente que vino a ampliar la mirada de los movimientos sociales. Su objetivo teórico no era distanciarse de las teorías de elección racional, sino más bien ser un complemento. Se enmarca dentro del mismo marco racional para dar cuenta de las distintas formas en que se va desarrollando la acción colectiva. El enfoque de esta teoría estaba puesto en estudiar los procesos de crecimiento y declive de los movimientos, las redes que establecían las organizaciones con otros grupos afines a sus demandas, el apoyo político que pudieran tener, los distintos mecanismos de control de las instituciones y las autoridades, la serie de recursos que los grupos pudieran movilizar en favor de su causa.

Puricelli (2005) establece algunos aportes que ha generado la teoría de movilización de recursos hasta la actualidad para el entendimiento de la acción colectiva:

- 1.- Los agravios no necesariamente producen movimientos automáticamente.
- 2.- Los integrantes no son irracionales, son sujetos informados y convencidos.
- 3.- Los movimientos no son entidades aisladas, sino que interactúan con otras organizaciones tanto de la sociedad civil o ligadas a la política, usando su estructura para movilizarse.

Una serie de mecanismos son movilizados a la vez por las organizaciones para lograr sus fines, entre los que se encuentran las tácticas que son usadas de forma indiscriminada y las distintas dinámicas para aumentar sus recursos (tanto en dinero como en personal). Ello sumado a su capacidad para razonar, planificar y generar distintas metodologías de estrategias para aprovechar las oportunidades que se van presentando.

La autora si bien valora los aportes de la teoría de movilización de recursos, critica que no es del todo moldeable al contexto latinoamericano donde los movimientos, tanto formales como informales, tienen otro tipo de dinámicas que los hacen particularmente diferentes y complejos de estudiar desde la teoría de movilización de recursos norteamericana. La primera crítica se da hacia el lenguaje y los conceptos utilizados para describir a las organizaciones

desde una perspectiva anglosajona. Un lenguaje propio de un modelo de construcción teórica del capitalismo que a nuestro parecer ve a los movimientos sociales como organizaciones empresariales. Conceptos como organización, recursos, estrategias, oportunidades, costos y beneficios son más bien conceptos hechos a la medida de estudios de las organizaciones calculadoras formales y no pensando en que los individuos pueden también desarrollar acciones solidarias e impulsadas por las emociones y que al mismo tiempo se ven enfrentados a situaciones de dominación según su posición en la estructura social.

Desde nuestra perspectiva y a la luz de los criterios definidos por la teoría de movilización de recursos, no se puede desconocer que más allá de la procedencia de los conceptos, las personas sí ejecutan acciones en base a estrategias durante las negociaciones colectivas y adecuándose a las relaciones que van estableciendo, tanto al interior de la organización sindical como con otras entidades externas a ella.

Las huelgas son el último recurso de presión con el que cuentan las organizaciones sindicales mediante la paralización del proceso de trabajo, obligando así al empleador a participar de un proceso de negociación forzado para mejorar las condiciones laborales inmediatas de los afiliados a los sindicatos, tanto del sector privado (huelga legal) como público (huelga ilegal). Pueden a su vez existir otro tipo de movilizaciones (protestas) que visibilizan otros conflictos con el empleador, como aquellos que exigen un trato digno hacia los trabajadores o que solicitan que se tomen medidas respecto de otras situaciones en que se hayan vulnerado derechos de los trabajadores. De este modo, los sindicatos harían uso de los mismos mecanismos de “eficiencia” que usan los empresarios para crear condiciones de igualdad y lograr así mejores resultados en torno a las negociaciones colectivas, pero integrando valores a su acción sindical para fortalecerla, como sería el caso de la solidaridad, el compromiso y/o la contención de las emociones entre los miembros.

Los dirigentes sindicales son miembros y líderes de una organización formal que funciona sobre la base de exigencias establecidas en la ley laboral y en los estatutos del sindicato. Los sindicatos se organizan internamente como estructura piramidal donde las decisiones se concentran en el directorio, con baja influencia de los afiliados o participación, a excepción de aquellas que requieran de la asistencia obligatoria de sus miembros para realizar una votación sobre temas específicos como sería la renovación de la directiva por ejemplo. Por ende no es de extrañar que si bien existe un margen de acción propio de la cultura sindical chilena, ésta termina anclada dentro de los límites que le impone el sistema por medio de las normas y valores.

2.4.2. Normas de organización

Las normas de organización están compuestas por las leyes laborales y las normas establecidas por los propios trabajadores dentro de un proceso de acción sindical. Los sindicatos al estar regidos por las leyes laborales heredadas del plan laboral del año 1979, en plena dictadura militar, su rango de acción está delimitado dentro de las fronteras de las

empresas. Situación que los gobiernos de la ex concertación no lograron modificar por la férrea defensa que ejercieron los partidos de oposición a las normas más importantes que se heredaron del periodo dictatorial.

Una de las explicaciones de que la organización sindical en Chile sea fragmentada y reducida está en la representación que tienen los sindicatos según tamaño de las empresas. La mayor cantidad de sindicatos a nivel país se concentran en las grandes empresas, en cambio en las medianas y pequeñas empresas al contar con menor cantidad de trabajadores es en donde se encuentran la menor cantidad de sindicatos. Estos últimos poseen un escaso poder de negociación y con dificultades muchas veces para cumplir con los quorum mínimo que exige la legislación laboral. De este modo en estas empresas la relación es mucho más directa entre trabajador y empleador lo que desincentiva la creación y el normal funcionamiento de los sindicatos.

Hay una parte importante de huelgas que son consideradas ilegales, según la legislación laboral, debido a que se desarrollan fuera de los periodos que establece la ley para negociar colectivamente o en sectores que por ley está restringida la huelga por ser parte de instituciones esenciales para el funcionamiento del país, como sería el caso de los funcionarios públicos. Algunos sindicatos aprovechan su posición estratégica dentro de la economía nacional, como la minería, la industria forestal, transporte entre otras, es un recurso de poder importante que les permite movilizarse fuera del marco regulatorio, asumiendo los costos que esto les pueda significar, en cuanto a sanciones por parte de las empresas y la represión política por parte de las fuerzas de seguridad y de orden. En definitiva, al movilizarse y usar la estrategia de realizarlo cuando las empresas no han tomado los resguardos necesarios para asegurar la continuidad de sus operaciones los beneficios serían mayores a los costos para los movilizadores.

Estas acciones sindicales demostrarían que el marco legal no está lo suficientemente desarrollado para garantizar un éxito de la huelga o una negociación colectiva entre sindicato y empresas subcontratistas, por ejemplo, dado que la ley permite a la empresa mandante o principal tomar todos los resguardos que estime necesarios para garantizar su funcionamiento y externaliza la movilización sin que la empresa principal se vea afectada (Julián, 2016). Para el resto de los sindicatos de empresas menores, que no se encuentran dentro de una posición estratégica que les permita un mayor margen de movilización están obligados a regirse por la legalidad pro empresa y del marco jurídico (ley 20.940/ código del trabajo).

A continuación, se mencionarán los artículos más importantes que se establecieron en la ley 20.940 y que se consideran un avance importante en materia de derechos de los sindicatos, que regulan su actividad y que en algunos temas restringe su acción sindical, manteniéndolos en una posición de desventaja de poder con respecto a los empresarios.

- Si la empresa tiene cincuenta trabajadores o menos, podrán constituir sindicato ocho de ellos, siempre que representen como mínimo al 50% del total de trabajadores.
- El estatuto deberá incorporar un mecanismo destinado a resguardar que el directorio esté integrado por directoras en una proporción no inferior a un tercio del total de sus integrantes con derecho al fuero y a las demás prerrogativas que establece este código (ley de cuotas de género).

- No podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyo presupuesto, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiadas en más del 50% por el Estado, directamente o a través de derechos o impuestos. Lo anteriormente dispuesto no tendrá lugar, sin embargo, respecto de los establecimientos educacionales particulares subvencionados en conformidad al decreto ley N°3, de 1980, y sus modificaciones, ni a los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas conforme al decreto ley N°3.166, de 1980.
- Son materia de negociación colectiva aquellas de interés común de las partes, que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente a las que se refieren a remuneraciones u otros beneficios en especie en dinero y, en general a las condiciones comunes de trabajo.

Las negociaciones podrán incluir acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros.

- No serán objeto de la negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.
- La negociación colectiva en una empresa contratista o subcontratista no afectará las facultades de administración de la empresa principal, la que podrá ejecutar directamente o a través de un tercero la provisión de mano de obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga.¹¹

La reforma del año 2016 generó nuevas normas a la organización de la acción sindical para brindar “mayor poder de negociación” a los sindicatos frente a las empresas. Aun así, la excesiva burocracia, que ahoga a este tipo de organizaciones, tiende a ser un factor que debilita los procesos de acción sindical, al proponer la negociación colectiva reglada como el único camino legal por la cual los trabajadores pueden acceder a mejorar sus condiciones laborales. Otro aspecto negativo de la burocracia sindical es que debilita la participación de las bases de este tipo de organizaciones, al concentrar el poder de toma de decisiones en los dirigentes sindicales, quienes son los encargados de negociar con la empresa en completa autonomía, sin que existan instancias obligatorias de deliberación con las bases de las decisiones que se vayan tomando en el transcurso de las distintas negociaciones (Mellado, 2020). En otras palabras, lo que intenta demostrar Mellado sobre la burocratización, tomando como ejemplo su estudio de caso del Sindicato Nacional de Trabajadores, Operadores postales y Afines de la empresa Correos de Chile (SOP), es que la burocratización legal,

¹¹ Para mayor información sobre la ley 20.940 se puede acceder a la página web del congreso nacional [Ley-20940 08-SEP-2016 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL - Ley Chile - Biblioteca del Congreso Nacional \(bcn.cl\)](http://www.bcn.cl/ley-20940-08-SEP-2016-MINISTERIO-DEL-TRABAJO-Y-PREVISION-SOCIAL)

impide una real participación dentro de la organización, aumentando la apatía de sus miembros hacia las cúpulas dirigenciales, generando serias dificultades para asegurar la afiliación sindical y fortalecer de esta manera el movimiento. De esta manera la imposición de la burocracia hacia los sindicatos tiene como principal objetivo de anticipar, por parte de la empresa, todo movimiento realizado por los trabajadores, dándole una ventaja importante durante los procesos de negociación colectiva.

2.4.3. Estructura productiva

La heterogeneidad productiva del país se relaciona directamente con la forma en que los sindicatos se forman y organizan en torno a un conflicto laboral. Los estudios que integran la posición estratégica en su análisis son una muestra de que el contexto productivo en el que se encuentra situado cada sindicato puede ser determinante a la hora de definir los resultados de las huelgas u otro tipo de movilizaciones que realicen estas organizaciones. Tales fueron los casos estudiados de las huelgas de obreros portuarios de Lirquén en el año 2011 y las huelgas de Mejillones en los años 2013 y 2014 (Santibáñez & Gaudichaud, 2017), en donde los obreros portuarios, ayudándose del conocimiento adquirido de su trayectoria sindical, las redes que forjaron con otros puertos y el conocimiento que tenían sobre los efectos que tendría una paralización de sus labores para el normal funcionamiento de la economía del país, lograron que gran parte de sus demandas fueran acogidas.

En general los estudios sobre los procesos de acción sindical han visibilizado las grandes diferencias que han existido entre los sindicatos con mayor poder de movilización y los pequeños sindicatos, donde la posición estratégica ha sido la variable predominante para mantenerlos en una posición de ventaja frente a las empresas. El caso que más se ha destacado mediáticamente y estudiado por parte de las ciencias sociales ha sido el rubro de la minería y que Doniez (2017) denomina el “núcleo avanzado” de la acción sindical, reflejando la importancia que ha tenido la explotación y exportación de cobre para contar con cuantiosos recursos en las arcas fiscales. De ahí que cualquier paralización o conflicto en este sector requiera de la intervención directa o indirecta de distintos actores, más allá de las empresas y los trabajadores, para llegar prontamente a un consenso entre las partes, haciendo que estos conflictos que normalmente se dan entre dos actores, siempre generen una connotación política.

A nuestro parecer, la posición estratégica no sólo se da como un factor externo a la acción sindical dentro de una actividad económica específica. Dentro de la organización sindical podemos encontrar a trabajadores que desempeñan puestos de trabajo que tienen una posición estratégica para la empresa y que le permite mantener un normal funcionamiento de su proceso productivo en caso de alguna paralización. Para el sindicato contar con estos trabajadores estratégicos para la realización de la huelga es fundamental para garantizar una paralización del área, permitiendo a la organización tener mejores posibilidades de lograr sus objetivos.

Los distintos cambios que van teniendo las organizaciones sindicales a nivel estructural a lo largo de su historia, no solo responden al cambio en las normas que los regulan, sino también responden a los cambios que se producen en la matriz productiva del país o de la actividad económica más específica en la que se encuentran insertas estas organizaciones. Algunos cambios pueden tener efectos positivos, como lo ha sido el aumento sostenido de la actividad de servicios en la economía nacional y que ha permitido el ingreso a las mujeres al proceso productivo, permitiéndoles aumentar al mismo tiempo su participación al interior de los sindicatos. Sin embargo hemos podido constatar al mismo tiempo que la mayoría de estos trabajos de servicios son los más precarizados del campo laboral. En cambio, otras transformaciones de los procesos productivos han tenido efectos negativos en las organizaciones sindicales, como la instalación de nuevas tecnologías en los procesos productivos lo que ha generado una reducción y/o eliminación de algunas labores, como los vendedores en el retail o los cajeros a cambio del autoservicio, generándose así una precarización del empleo y reduciendo al mismo tiempo la capacidad que tienen los sindicatos de reclutar nuevos afiliados.

2.4.4. Género

Las transformaciones en las actividades económicas y el fortalecimiento de ciertos sectores productivos han puesto a la mujer como el foco de estudio en la sociología y en otras áreas de las ciencias sociales por medio del concepto de “feminización sindical”. Proceso que se caracteriza por el paso de una baja participación de la mujer como afiliada a los sindicatos y casi inexistente como parte de los directorios en los años 90, a un aumento en su participación, casi equiparando o incluso sobrepasando a los hombres en la actualidad (Osorio, 2017).

Para Teresa Torns y Carolina Recio (2011) la invisibilización de la mujer en la organización sindical primero parte por un tema histórico, relacionado a la formación y fortalecimiento del movimiento obrero que desde sus orígenes siempre fue masculinizado y no solo por la mayor participación de hombres en la producción y sindicatos. El rol de las mujeres en la reproducción social en la esfera privada no contemplaba su participación en la vida pública, lo que incluía las actividades relacionadas con el mundo del trabajo. Este machismo asociado al liderazgo de las organizaciones sindicales se mantuvo por largos años, hasta que un grupo reducido de mujeres valientes y conscientes de la necesidad de contar con un mayor protagonismo se fue imponiendo para reducir las diferencias de género que existían en el mundo del trabajo.

Una crítica que hacen las autoras es que la feminización sindical de alguna forma esconde el aporte que han realizado las mujeres que siempre han estado presente en la lucha por los derechos de los trabajadores. La presencia de las mujeres en los sindicatos no puede ser vista como algo reciente, el problema es que estuvieron mucho tiempo invisibilizadas en su lucha pública, tanto por la masculinización del movimiento de los trabajadores, por la academia, por los medios de comunicación y por la sociedad en general. La historia del sindicalismo

demuestra que las mujeres sí tuvieron un desempeño valioso como dirigentes en industrias como la textil de los años 70 y 80 del siglo pasado. Instituciones como el Museo de la Memoria en Chile, por ejemplo, que pretende mantener vigente su legado reconociendo la labor de grandes dirigentes como Patricia Coñoman, Claudina García, Alicia Muñoz entre muchas otras. En la actualidad encontramos una serie de dirigentes a nivel nacional que han logrado posicionarse en las grandes organizaciones nacionales como lo hizo Bárbara Figueroa al ser presidenta de la CUT entre el 2012 y el 2021. Como se observa, estos no son casos aislados, lo que hace preguntarnos ¿por qué los estudios de feminismo sindical no tienen el mismo desarrollo que el sindicalismo masculino? Siendo que la presencia femenina en este campo tiene larga data, pero con restricciones culturales que sólo ellas tienen.

En los estudios recientes del sindicalismo con perspectiva de género se ha demostrado que las mujeres están subrepresentadas dentro de los directorios sindicales (Riquelme & Valencia, 2017). Como dicen las autoras, no es un problema exclusivo de nuestro país, es un problema que comparten gran parte de los países latinoamericanos. Para ir derribando las barreras de la participación femenina y aumentar la representación de las mujeres los países pueden implementar algunas medidas como la ley de cuotas, la que puede ser voluntaria u obligatoria, dependiendo como se establezca en la ley. Esta ley de cuotas no puede ser vista como el final del camino para lograr la equidad de género dentro del sindicalismo y asumir a buenas a primeras que con esto se soluciona el problema. Es sin duda un avance importante para fortalecer los derechos de las mujeres sindicalistas, al mismo tiempo que debe considerarse que existen obstáculos de tipo cultural que deben sortearse. Las barreras culturales más comunes dicen relación con una fuerte tradición masculina sindical, la reproducción social y su consecuente división sexual del trabajo, problemas de inserción laboral asociado principalmente a la maternidad y otras barreras sobre los roles y estereotipos que aún se mantienen sobre las mujeres y que les impide participar libremente en los espacios de poder dentro de las organizaciones sindicales.

En este marco, para sortear los problemas que tienen las mujeres para insertarse y ser sujetas de decisiones en el ámbito sindical, es que se propone alcanzar la comprensión de sus experiencias por medio de la noción de interseccionalidad tanto estructural como política. El avance teórico que ha tenido en el último tiempo esta noción ha permitido que se puedan estudiar distintas dimensiones, por medio de sus interrelaciones, las que en conjunto van formando la identidad de la mujer sindicalista (Natalucci, Ríos, & Vaccari, 2020).

Para lograr un mejor análisis de la mujer sindicalista en este estudio, aplicaremos los aportes de la teoría de la interseccionalidad. Crenshaw (1991), fue la primera autora de color que desarrolló teóricamente el concepto de interseccionalidad a fines de la década de 1980, para visibilizar la violencia que sufrían las mujeres inmigrantes afrodescendientes, sobre todo aquellas que aún no estaban viviendo legalmente en aquel país. La interseccionalidad fue pensada como una solución teórica y a la vez aplicada para trabajar conjunta y relacionadamente dimensiones que hasta esa época eran estudiadas separadamente. Estudiar los problemas de las mujeres solo desde la perspectiva de género impide dar cuenta de la influencia que ejercen otras dimensiones como la raza o la clase. Metodológicamente lo que la autora hizo fue unir género, raza y clase para demostrar que la dominación que se ejerce

por medio de la violencia hacia la mujer no sólo tiene característica de género, sino que se profundiza y tiene características especiales debido a la raza y al nivel socioeconómico, produciéndose un proceso denominado intersección.

Para lograr comprender las acciones de una mujer sindicalista no es suficiente teorizar sólo en base a conceptos del feminismo, se debe integrar aspectos socio-culturales en su análisis, donde las relaciones de fuerza, que conllevan a ejercer una dominación sobre la mujer en los distintos ámbitos de la vida en sociedad, vulneran sus derechos como ser humano y que la acción colectiva vista como emancipación de la mujer permitiría contrarrestar dicha dominación e incluso superarla.

Crenshaw indica que la interseccionalidad se manifiesta en dos tipos: la interseccionalidad estructural y la política. La interseccionalidad estructural hace referencia a todas las dimensiones que conforman la clase de una mujer. En el caso de la mujer sindicalista, las más importantes que vamos a considerar en este estudio es la posición que ocupan dentro del mercado laboral y el nivel educacional. Dentro de estas dimensiones encontraremos una serie de situaciones que afectan las vivencias de la mujer sindicalista sobre todo si incluimos dentro de la interseccionalidad estructural la normativa legal vigente de la ley 20.940, la cual también se relaciona directamente con el acceso que pueden tener a los puestos de liderazgo y de ahí pasar a la construcción de su identidad como dirigentes.

La interseccionalidad política alude a la subordinación que sufren las mujeres en las distintas esferas de la sociedad y que a pesar de aquello buscan distintos mecanismos de acción política para hacerle frente. La interseccionalidad política más tradicional se aboca a estudiar la subordinación y discriminación que sufre la mujer de raza. Al igual que las autoras Natalucci, Ríos & Vaccari (2020), creemos que esto es aplicable a la mujer sindicalista, dado que a pesar de que existe una triple jornada o doble presencia que pone obstáculos para su participación militante y al acceso a puestos de poder, de alguna manera logran movilizarse para exponer una agenda propia y transformadora para ir solucionando los problemas que las afectan como mujeres. También permite estudiar acciones sindicales que van más allá de la organización interna de las mujeres y sus demandas locales, sino que permite acceder a otras instancias en que las mujeres, por medio de los sindicatos, intentan incidir directamente en la agenda política de género a nivel nacional, buscando una relación más armoniosa entre trabajo productivo y trabajo reproductivo.

María Lugones cataloga la teoría de Kimberlé Crenshaw como la intersección de opresiones, porque la considera un mecanismo de control, que inmoviliza a la mujer y que la desconecta de su realidad (Viveros, 2016). La interseccionalidad estructural sin duda crea las condiciones de control, inmoviliza y desconecta a la mujer, pero al impulsar la interseccionalidad política se lograría romper con la dominación que sufre la mujer en un determinado momento. El problema en el planteamiento de Crenshaw es que la interseccionalidad política que ella plantea es mayormente posible desde la transformación de las instituciones (legalmente). Esta posición de la autora minimiza el poder que tiene la acción colectiva para modificar la situación de dominación que perciben y experimentan las mujeres. Por esto es importante analizar las acciones que ellas desarrollan en la esfera

pública, particularmente dentro de las distintas organizaciones en las que participan como los sindicatos de trabajadores y trabajadoras.

El enfoque de la interseccionalidad ayuda a crear una unión teórica entre feminismo y sindicalismo algo que hasta ahora no se había logrado, debido a que el feminismo y el sindicalismo, tanto chileno como argentino, han transitado por rieles paralelos. De este modo el movimiento feminista ha logrado avances mucho fructíferos que el sindicalismo femenino con sus demandas para erradicar la violencia contra la mujer y avanzar en el derecho al aborto. En cambio, las demandas del sindicalismo femenino sobre la división sexual del trabajo, la distribución equitativa de labores entre hombres y mujeres, y el apoyo a las labores de cuidado de las mujeres para resguardar sus fuentes laborales han ido avanzando más lento de lo que el movimiento feminista pudiera desear.

Antes de analizar la posición de la mujer dentro del trabajo remunerado y no remunerado y en el sindicalismo, es necesario analizar el funcionamiento del mercado laboral a través de la perspectiva de economía política clásica de Picchio (2010) y su crítica a la economía neoclásica. La autora critica a la economía neoclásica indicando que esta perspectiva es limitada, en cuanto a que entiende que el mercado laboral se organiza por las relaciones de intercambio que se dan en su interior y que define los salarios y el empleo por medio de la ley de oferta y demanda. La económica neoclásica difunde estos mecanismos de la organización del mercado laboral como leyes inmutables y rígidas, sin considerar la reproducción social que es clave para entender su funcionamiento. La perspectiva de la economía política clásica (desde el lado de la oferta), en cambio, propone que no sólo se debe poner énfasis en el intercambio, la productividad y la utilidad marginal relativa, ya que estos factores de la producción capitalista no pueden explicar por sí solas la organización del mercado laboral para determinar los salarios y el empleo. La posición que tienen distintos grupos como los jóvenes, hombres/mujeres, ancianos, personas con discapacidad, entre otros, dentro de esta estructura laboral y que son la esencia de esta reproducción social, nos hace ver la importancia que tiene la dimensión de clase (vista como interacción y constante cambio y no como lucha de clase en el sentido marxista) en la reproducción de la fuerza de trabajo (Picchio, 2011). Por ello, la economía política clásica hace énfasis en los procesos de negociación entre trabajadores y los dueños del capital para fijar los salarios, siendo en este punto donde los sindicatos desempeñan una labor fundamental para equilibrar el sistema capitalista a favor de los trabajadores.

Por todo lo anteriormente mencionado la autora cree que:

La reproducción social ocupa un lugar central para el análisis del mercado laboral; determina la posición de los individuos dentro de dicho mercado, constituye el fundamento de los niveles de vida (y, por tanto, el punto de referencia para la negociación salarial), y estructura de relaciones entre clase e intraclase y la distribución del producto (Picchio, 2011, pág. 122).

Los salarios vienen establecidos como costos sociales históricos de la reproducción de la fuerza de trabajo y esto plantea al mismo tiempo que es el nivel de vida de las personas el que determina los salarios en general. Así es como al hablar de la reproducción social como

proceso histórico y ponerlo en el centro del análisis nos permite integrar a la familia y al Estado como instituciones que de alguna manera influyen.

Lamentablemente la autora no va más allá del sólo hecho de mencionar a la familia y al Estado como actores influyentes dentro de esta reproducción social, por lo que se hace importante indagar más al respecto. Pero, podemos deducir en base a otras lecturas complementarias, que la estructura familiar (tipología de los integrantes y sus necesidades) debe influir en el nivel salarial de los trabajadores, ya que de algún modo ellos deben buscar la forma de satisfacer todos los requerimientos para solventar la reproducción social que es vital para mantener el trabajo productivo. El Estado por su parte debe recoger las exigencias de la población trabajadora y de todos los actores que participan del mercado laboral para establecer ciertos mínimos para los salarios y garantías para potenciar el empleo.

Por medio del concepto de la división sexual del trabajo podemos comprender la posición de la mujer dentro del mercado de trabajo y saber por qué hay trabajos que realizan mayoritariamente los hombres y otros que realizan particularmente las mujeres. La teoría económica con perspectiva de género de los años 80 explica cómo opera la división sexual del trabajo dentro del proceso productivo y su relación con las actividades reproductivas de la fuerza de trabajo que se dan en el ámbito privado.

La participación de la mujer en la producción, la naturaleza de su trabajo y la división del trabajo entre los sexos se considera resultado de sus actividades reproductoras, resultado condicionado también por la naturaleza del proceso productivo y por las exigencias de un sistema determinado de crecimiento y acumulación (Benería, 1981, pág. 47).

La división sexual del trabajo “tiende a crear mecanismos de subordinación para la mujer” (Benería, 1981, pág. 59). La subordinación se establece por medio de la dominación no sólo del hombre, sino de la sociedad en su conjunto hacia la mujer. En este sentido el poder ya no sólo se ejerce por parte del Estado y la clase dominante hacia los otros, sino que lo podemos encontrar en las relaciones sociales entre hombres y mujeres, donde la opresión genérica se ejerce sobre las mujeres por el dominio de los hombres (Brunet & Santamaría, 2016).

El mercado laboral se caracteriza por ser segmentado, donde las ocupaciones dentro de éste se distribuyen de forma desigual entre hombres y mujeres. Las mujeres tienden a ser las que normalmente dejan los puestos de trabajo con mayor facilidad producto de situaciones ligadas a la responsabilidad en la maternidad y al cuidado de personas dependientes. Es por esta razón que se convierten en el grupo mayoritario en las actividades económicas del sector de servicios. Este sector es el que tiene más flexibilidad para la rotación de trabajadores, con cientos de ocupaciones que no requiere mayor conocimiento técnico de los procesos de trabajo, permitiéndole disponer más fácilmente de mano de obra femenina a bajo costo. Esto se logra mediante la implementación del trabajo a tiempo parcial y con una baja proporción de contratos indefinidos (Brunet & Santamaría, 2016).

La teoría económica feminista de corte marxista alude que las mujeres formarían parte del ejército de reserva del que dispone el capitalismo para mantener los sueldos bajos en el

mercado laboral. La mujer al tener como prioridad social ocuparse del trabajo reproductivo y tener una mediana dependencia económica hacia el hombre, tiene mayor flexibilidad, según el capitalismo, para insertarse laboralmente. Esto las convierte en un objeto desechable por parte del mercado laboral, ocupándolas sólo cuando sea necesario e indispensable para las empresas, creando vínculos laborales débiles y de baja remuneración. Todo lo anterior, tendría un gran beneficio para el capital para el aumento sostenido de la plusvalía que genera el trabajo femenino.

La división sexual del trabajo permite explicar cómo a partir de la organización social del mercado laboral la participación de la mujer en los sindicatos se ve reducida, cuando el acceso a este mercado está limitado por el género y la clase. Esto a pesar de que la inserción de la mujer ha ido en aumento en el último tiempo, aquella inserción no es del todo homogénea por una serie de restricciones culturales asociadas a la subordinación constante que experimentan las mujeres por parte de la sociedad y su condición de explotada dentro del mercado laboral. Existen, de este modo, grandes diferencias referidas a la estabilidad laboral y a remuneraciones entre hombres y mujeres, donde los hombres son los beneficiados con el funcionamiento de este sistema y las mujeres el grupo perjudicado. Esto a pesar de los avances que se han visto en el caso chileno, pero que aún no permiten cerrar esas brechas de género.

A pesar de este proceso de feminización que se da en algunas actividades económicas, siguen existiendo barreras culturales que generan un constante tensión y estrés dentro del mercado de trabajo para la mujer, espacio en el que se ven enfrentadas a una sobrecarga física, psicológica y emocional. Ellas, además de cumplir con el trabajo remunerado, deben cumplir con las labores del hogar como aseo y lavado, preparación de alimentos y el cuidado de personas dependientes como niños, ancianos y personas con capacidades diferentes. Todas estas actividades de reproducción de la fuerza de trabajo las necesita el capitalismo para garantizar el normal funcionamiento de todo el proceso productivo y que es parte de la ecuación final que permite agregar valor a la mercancía, siguiendo la teoría de valor del trabajo de Marx.

Otro aporte importante de la teoría feminista aplicada al campo laboral es el concepto de *doble presencia* el cual significa que las mujeres a pesar de estar desempeñando sus funciones de trabajo formal están conectadas al mismo tiempo con las labores del hogar o de cuidados (Carrasco, Borderías, & Torns, 2011). La doble presencia permite poner en duda la dicotomía de la teoría económica clásica trabajo/no trabajo y hombre/mujer porque no son excluyentes, sino complementarios dentro del análisis del trabajo (Brunet & Santamaría, 2016).

La doble presencia, en su relación con el sindicalismo, tiene implicancias directas en la participación activa de las mujeres en las organizaciones sindicales. Ellas al ser parte de un sindicato tendrían una triple jornada, la que se caracterizaría por una sobrecarga de actividades, por verse en la obligación de repartir su tiempo entre el trabajo productivo, trabajo reproductivo y la militancia (Natalucci, Ríos, & Vaccari, 2020).

La aplicación de la ley 20.940 del código del trabajo desde el año 2016 en adelante, que establece una cuota de participación femenina en el directorio de los sindicatos de forma obligatoria, teóricamente se denomina “acción positiva”. Las acciones positivas buscan

generar una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminación y con respeto mutuo (Riquelme & Valencia, 2017). La acción positiva por medio de esta ley ha logrado su objetivo de que las mujeres puedan acceder a posiciones de poder y toma de decisiones dentro de los sindicatos. Sin embargo, aún quedan brechas que cerrar cuando las decisiones dentro del directorio normalmente recaen en el cargo de presidente y al ser un cargo que se elige democráticamente dentro del mismo directorio, hace que hasta el momento en la mayoría de los casos este cargo recaiga principalmente en hombres.

2.4.5. Emociones

Una de las dimensiones de la acción sindical menos estudiadas históricamente, pero que tiene una relevancia trascendental en la acción colectiva son las emociones. Para Helena Flam (1990), las acciones de los “hombres” no solo se orientan en base a las normas y la razón como lo establecían distintas teorías de la época, sino que responden también a otros factores como el compromiso a una causa, el altruismo o los recursos emocionales. Las emociones son impredecibles y es su mayor característica frente a la acción racional, lo cual puede generar ventajas en la acción sindical o puede ser un catalizador inesperado para la inacción de los actores.

El debate aún está abierto respecto de si las emociones surgen de forma impredecible como lo establece Flam (1990) o también pueden ser creadas como parte de una estrategia de dominación hacia otros actores (Hochschild, 1979). Como veremos a partir del enfoque socio-cultural, más recientemente esto ya está siendo resuelto en investigaciones empíricas y de análisis teóricos desde la sociología de la cultura y las emociones. Los actores tienen la capacidad de modificar las emociones de forma estratégica para alcanzar los objetivos establecidos por la propia organización, como lo propone Hochschild, pero para que el investigador pueda determinar si surgen espontáneamente o son creadas debe considerar el contexto en que se desarrolla la acción colectiva. Es lo que pretendemos encontrar en esta investigación en el contexto de pandemia de Covid-19.

El estudio de las emociones ha tenido un gran desarrollo en las teorías de la acción colectiva y particularmente en el caso de la protesta. Esto tiene un gran valor teórico para nuestro estudio de la acción sindical, debido a que nos permite recoger una gran diversidad de aportes que nos ayuden a construir una base analítica en pos de comprender “*las orientaciones, significados y las relaciones que convergen en el mismo fenómeno*” (Melucci, 1999).

Las emociones son usadas como una herramienta política para crear empatía y solidaridad en los individuos, por medio del uso del lenguaje para atraer a potenciales miembros y así fortalecer a las organizaciones (Poma & Gravante, 2017). A nivel individual las emociones motivan el activismo, sólo hasta el punto en que los costos de la movilización comienzan a superar a los beneficios y a nivel colectivo son generadores de un ambiente más propicio para la movilización por medio de la solidaridad o la empatía. Es por eso que “*Las emociones*

pueden explicar el origen, el desarrollo y el éxito o no de un movimiento” (Jasper, 1998: 416-417, citado por Poma & Gravante, 2017).

Dentro del enfoque de las emociones encontramos dos corrientes sociológicas que las estudian, la primera de ellas es la perspectiva estructural donde las emociones están determinadas por la estructura social y la perspectiva socio-cultural que entiende las emociones como una construcción que se da en las relaciones de los sujetos en las que se manifiestan sistemas de creencias, sentimientos rituales, símbolos, visiones morales y prácticas culturales.

Para los fines de este estudio entenderemos las emociones como un producto sociocultural en el mismo sentido que lo presenta Alice Poma (2017):

Las emociones son constructos socioculturales que permiten a los individuos interpretar la realidad que están viviendo, crear vínculos y relaciones con los demás o distanciarse de otros actores con los que no quieren identificarse, alimentar y legitimar sus discursos, y finalmente actuar (pág. 162).

Las emociones se presentan en gran cantidad y variedad, haciendo que su análisis sea complejo de abordar, pero su incorporación al análisis sociológico permite tener una mejor llegada a las interpretaciones que hacen los actores sobre sus experiencias y de las motivaciones que hay detrás de las acciones que realizan. No se trataría por tanto de una simple descripción de emociones, sino que tiene por objetivo indagar en los efectos que ellas tienen sobre las experiencias de los actores por medio de la interpretación.

Alice Poma (2017), en su trabajo sobre las emociones en la protesta en contra de las represas en España y México, nos presenta un esquema para graficar un conjunto de emociones en su búsqueda de asociar las emociones, dentro de la acción de protesta de las comunidades en resistencia, con las experiencias subjetivas de los entrevistados. Este esquema nos será de mucha utilidad para centrar nuestro análisis en los efectos que pueden tener distintas emociones en la acción sindical y ver como éstas se manifiestan en el contexto de pandemia por Covid-19.

Tabla 5. Emociones y procesamiento cognitivo de Alice Poma

(-) ← <i>Procesamiento cognitivo</i> → (+)			
<i>Reflejo</i>	<i>Vínculos afectivos</i>	<i>Estados de ánimo</i>	<i>Emociones morales</i>
Miedo Rabia/coraje Dolor/tristeza Sorpresa Alegría/entusiasmo	Odio/hostilidad	Pesimismo	Ultraje
	Desconfianza	Resignación/fatalismo	Indignación
	Desprecio	Cinismo	Decepción
	Solidaridad	Depresión/tristeza	Formas complejas de: disgusto, miedo y rabia.
	Amor	Resentimiento	
	Apego al territorio	Desesperación	Dignidad
	Confianza	Soledad	Orgullo
	Respeto	Nostalgia del pasado	
	Admiración	Tranquilidad	
		Optimismo	
	Esperanza		

Fuente: En Alice Poma (2017). Defendiendo el territorio y dignidad. Emociones y cambio cultural en las luchas contra las represas en España y México.

Este esquema nos parece se suma utilidad para saber cuáles son las emociones más duraderas en la acción sindical y como éstas se van manifestando en los individuos. En otras palabras, nos permite distinguir entre las emociones que sí están presentes en la acción sindical y las que no están presentes durante la pandemia por Covid-19. Este conocimiento nos puede llevar a comprender las interpretaciones que hacen los dirigentes sindicales sobre sus experiencias dentro de este periodo en cuanto a la organización interna y las relaciones que van estableciendo con las empresas por medio de negociaciones y las huelgas.

Al visualizar el eje de izquierda a derecha encontramos en primer lugar las emociones reflejo. Este tipo de emociones son las que menos fortalecen la acción, normalmente se relacionan con eventos fortuitos, inesperados, por ende, son de corta duración y en algunos casos emociones como la rabia, no siempre son compartidas entre todos los miembros. Las emociones reflejo por sí solas no garantizan el éxito de una acción colectiva, pero en muchos casos son el primer paso que experimentan los individuos para comprometerse en algún momento con los objetivos de la organización.

En algunas ocasiones una emoción reflejo se puede transformar en un “shock moral”, que es una respuesta emocional que implica un elemento cognitivo. Cuando se produce un evento inesperado o un conjunto de informaciones que el individuo lo interpreta como un ultraje en contra de su persona, se inicia un proceso de reelaboración de sus propios valores e incentivándolo a la acción. Un ejemplo de este “shock moral” lo encontramos en un estudio de Petrini & Wettergren (2002) sobre trabajadores migrantes sindicalizados contratados por distintas universidades de Londres. Este estudio muestra cómo en un momento inesperado para el sindicato se produce una deportación de trabajadores migrantes, dicha situación afectó

profundamente al resto de los asociados quienes en base a la ira y malestar que les provocó la situación los movilizó aún más para defender sus derechos.

Siguiendo a Poma (2017) los vínculos afectivos son emociones más profundas y duraderas que los estados de ánimo y juegan un papel central en la acción colectiva, porque ayudan a interpretar la realidad, impulsan la acción y motivan a la acción política. Tienen además un rol importante en la construcción de relaciones entre los integrantes de una organización y también con el apego que pudiera desarrollar, por ejemplo, un trabajador con su lugar de trabajo. En el caso de la protesta, Poma (2017) demuestra que los vínculos afectivos, junto con los morales y los estados de ánimos son los que más influyen en la dinámica de la protesta, en comparación con las emociones reflejo. En el caso de los vínculos afectivos, estos requieren mayor tiempo para construirse, por lo que tienden a ser más duraderos y difíciles de cambiar. Normalmente estos cambian cuando se presenta algún “shock moral” modificando la relación entre el individuo y su entorno y su visión del mundo.

Los estados de ánimo a diferencia de las otras emociones no están dirigidos hacia un objeto específico, pero sí tienen un gran poder para modificar la percepción que tienen los individuos de su realidad y, por tanto, en las distintas respuestas que ellos realizan por medio de su acción individual y colectiva. Los estados de ánimo se pueden encontrar también como resultado de las experiencias que subjetivamente construyen los individuos, a partir de esos eventos se producen emociones como la frustración o el optimismo. En resumen, los estados de ánimo pueden estar presentes antes de una acción sindical y ser en parte responsables de impulsarla y/o desarrollarse producto de una acción sindical.

Las emociones morales están determinadas por representaciones cognitivas (Rodríguez, 2008). Esto indica que requieren de un gran proceso cognitivo y toma de conciencia moral para manifestarse dentro de los individuos, lo que finalmente refleja la comprensión que tenemos del mundo que nos rodea y el lugar que ocupamos dentro de él, de lo que los sujetos consideran justo o injusto y de su sistema de valores (Poma, 2017). En este grupo de emociones con alto grado de procesamiento cognitivo encontramos el orgullo, la vergüenza, la dignidad, la indignación y otras formas más complejas de emociones reflejos como el miedo, el disgusto o la ira. En la acción sindical podemos ver que emociones morales como la dignidad y el orgullo están muy presentes y que son la fuente donde ésta se fortalece para mantener a los integrantes de un sindicato cohesionados (Petrini & Wettergren, 2022).

Las emociones no actúan independientes entre ellas, también interactúan y se van transformando en sintonía con las relaciones que se van dando y con los eventos externos que se manifiestan sobre los individuos. A esto teóricamente se le ha denominado “energía emocional” que es cuando una emoción reflejo pasa a ser un estado de ánimo y finalmente se convierte en una emoción moral (Jasper, 2011). Con esto se demuestra que las emociones se deben estudiar como parte de un proceso en el que se van modificando y asumiendo nuevas formas.

Las emociones no se limitan sólo a la dimensión individual, sino que inciden o es posible reconocer la ampliación de su rango de acción produciéndose una imbricación y transferencia de estas emociones. Este “contagio” de las emociones se refiere al momento en que las emociones individuales de los miembros de un colectivo se comienzan a transferir de unos a

otros hasta desatar una acción colectiva en cadena (Kelly & Barsade, 2001). Las emociones afectivas y las emociones individuales son las más propensas a contagiarse colectivamente producto de las relaciones entre los individuos. La emoción grupal resulta, para las autoras, de la combinación de la composición afectiva del grupo y el contexto afectivo en el que se comporta el grupo. Siguiendo este análisis nos permite ampliar la mirada desde las emociones individuales a las emociones que son compartidas por los miembros de un grupo o subgrupos y que son el resultado de esa transferencia. Los estudios culturales de la acción colectiva nos han permitido ver cómo las emociones pueden ser gestionadas al interior de los colectivos y transformadas en pos de alcanzar ciertos objetivos grupales.

Para los estudios de la acción sindical las emociones son el resultado de las reivindicaciones no materiales (Petrini & Wettergren, 2022). Las reivindicaciones no materiales son aquel tipo de emociones por las que los sindicatos se movilizan más allá de sus objetivos materialistas, que serían la base de una negociación colectiva, por ejemplo. En este grupo encontramos emociones como la dignidad, el respeto y el cuidado que exigen los trabajadores a sus empleadores al momento de movilizarse y son claves para entender la fortaleza que tiene un sindicato en momentos de mayor conflicto y puede también explicar cómo un sindicato se mantiene en el tiempo a pesar de no tener mayores avances en sus condiciones materiales.

Finalmente, entendemos que sociológicamente las emociones *“se arraigan en un tipo específico de estructuras sociales, modos de vida y marcos de significación”* (Olvera & Sabido, 2007). Si las emociones pueden transferirse a otros, esa transferencia no es automática y extensiva a todos los actores dentro de un grupo. En el caso de los sindicatos, por ejemplo, emociones como el miedo a perder el trabajo por parte de los afiliados, no se podría transferir a los dirigentes sindicales, dada su posición dentro de la organización sindical y los resguardos legales como el fuero sindical que le impide al empleador despedirlo, sin una demanda judicial previa que justifique su desvinculación.

El miedo en los trabajadores sindicalizados puede verse reflejado en la renuncia al sindicato sin una explicación lógica, de forma repentina y sin seguir los patrones normales de la organización sindical. Los trabajadores al renunciar al sindicato buscarían resguardarse de posibles despidos selectivos en un contexto de restricciones al funcionamiento de las empresas y ajustes en los costos de mano de obra. Estableciendo, de este modo, diferencias por parte del empleador entre trabajadores afiliados y no afiliados al momento de tomar ese tipo de decisiones, incurriendo en prácticas antisindicales, que pueden ser difíciles de comprobar.

Si bien hay emociones que no son traspasadas a otros individuos, también existen emociones que son compartidas por la gran mayoría de los miembros de un grupo. Las emociones recíprocas son aquellas que pueden ser identificadas en un gran número de integrantes sin haber pasado por un proceso de contagio o traspaso entre los individuos, se dan cuando se desarrollan lazos de amistad y solidaridad entre los miembros del movimiento. Las emociones recíprocas tienen una alta influencia en la participación, aumentando el compromiso y la identidad de los miembros con la organización (Poma, 2017).

El posterior análisis en este estudio de la acción sindical en el contexto de pandemia por Covid-19, debe considerar los elementos de las emociones ya mencionados, así como la posición de cada actor dentro del sindicato y en la estructura social más amplia, los modos de vida y los marcos de significación. Todos estos elementos que caracterizan a las emociones, que orientan y dan sentido a la acción sindical en un determinado momento, revelan nuevas preocupaciones que asumirían los dirigentes sindicales para encausar y amortiguar los impactos que podría tener en la vida de los trabajadores y en las relaciones que se forjan al interior de las organizaciones sindicales las distintas medidas impuestas por las autoridades y que afectan el normal funcionamiento del sistema en su totalidad.

3. Marco metodológico

3.1. Tipo de estudio

Para cumplir con los objetivos propuestos, a) identificar procesos de sindicalización y negociación ocurridos durante la pandemia por Covid-19, b) sistematizar las estrategias organizativas de los sindicatos de Ñuble en el contexto de pandemia por Covid-19, c) conocer la relación de las empresas con los sindicatos de la región de Ñuble durante la pandemia por Covid-19, d) caracterizar el rol de liderazgo sindical femenino durante la pandemia por Covid-19, e) identificar emociones, su relación y sus efectos sobre la acción sindical durante la pandemia por Covid-19 y responder así a nuestra pregunta de investigación (¿cuáles han sido los efectos que ha tenido la pandemia covid-19 en la acción sindical de la región de Ñuble?), deducimos que el uso de la metodología cualitativa es la más pertinente, dado que nos permite conocer las percepciones y los significados que tienen los actores de sus propias experiencias sindicales en un contexto de crisis económica y social debido a la pandemia Covid-19.

“Todo individuo, grupo o sistema social tiene una manera única de ver el mundo y entender situaciones y eventos, la cual se construye por el inconsciente, lo transmitido por otros y por la experiencia, y mediante la investigación, debemos tratar de comprenderla en su contexto” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 9).

La presente investigación cualitativa es de tipo descriptiva, debido a que “se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 92).

Se estima que la investigación es exploratoria porque a pesar de que ya están apareciendo investigaciones, trabajos y seminarios que abordan las problemáticas sindicales en el contexto de pandemia por Covid-19 en Chile, estos son aún generales, con muchos datos estadísticos que no cumplen con los objetivos que esta investigación plantea. Esto nos hace asegurar que falta profundizar en situaciones particulares donde confluyan con otros fenómenos como la precariedad laboral, teletrabajo, ley de protección del empleo, emociones, entre otros, desde una perspectiva cualitativa.

A pesar de que sí existen estudios que muestran la realidad sindical desde la perspectiva de los mismos actores en nuestro país, estos se han dado bajo otros contextos sociales y al ser la pandemia por Covid-19 un fenómeno nuevo, complejo, con características y dinámicas propias, estas no se pueden comparar a otros eventos del pasado. Esto nos lleva a decir que las acciones de los involucrados tendrán resultados inesperados acorde a la situación particular que se está viviendo, pero que les dejará experiencias y reflexiones sobre su situación que les puedan servir para ampliar sus posibilidades de acción en el futuro. También es de esperar que las situaciones que viven los dirigentes y que recogeremos en el campo de estudio servirán para confirmar una serie de teorías al respecto, pensando que la actividad sindical vista como una organización formal, tiene límites que le imponen la propia

legislación, que tienen una historia que le va dando forma a lo largo del tiempo es estructural por tanto las restricciones por la pandemia por Covid-19 no pudo haber modificado en su totalidad.

3.2. Tipo de diseño

El presente estudio se inscribe en el campo de la fenomenología que “*considera que los seres humanos están vinculados con su mundo y pone énfasis en su experiencia vivida, la cual aparece en el contexto de las relaciones con los objetos, personas, sucesos y situaciones*” (Álvarez-Gayou, 2003, pág. 86). Por esta razón este estudio presenta un diseño y estrategia fenomenológica, ya que se enfoca en analizar la experiencia compartida de los distintos actores sindicales frente a la pandemia por Covid-19 y de este modo nos permitirá acceder a la información que se requiere para cumplir con los objetivos anteriormente descritos (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Los mismos autores especifican que existe la fenomenología hermenéutica y la fenomenología empírica, siendo para nuestro estudio la fenomenología empírica la más adecuada como perspectiva de diseño, dado que permite realizar un proceso descriptivo más que interpretativo de las experiencias asociadas al fenómeno de la pandemia por Covid-19.

Es un estudio no experimental, ya que busca mantener la naturalidad en la que se desenvuelven los individuos del estudio. Es necesario mantener al objeto de estudio dentro de la situación o el contexto donde genera su acción sin intervención por parte del investigador.

Según el tipo de estructura que posee la investigación ésta se clasifica en semi-proyectado (Valles, 2007). En una investigación proyectada todos los pasos a seguir están previamente establecidos, pero al ser una metodología cualitativa su carácter es más flexible, a diferencia de lo que puede ser un método cuantitativo, ya que a medida que avanza la investigación pueden ir surgiendo nuevos datos que van modificando la misma estructura.

Es una investigación de tipo transversal, debido a que no se realiza un seguimiento en el tiempo a los actores, sino situados en un momento específico de la historia de Chile (contexto de pandemia covid-19). Dado que “su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 154).

3.3. Universo y muestra

Para caracterizar el universo se ha decidido seleccionar a dirigentes sindicales de sindicatos de empresas de la Región de Ñuble.

El universo teórico serán todos los sindicatos de empresas de Chile vigentes durante la pandemia Covid-19 que son alrededor de 12.000¹²

El universo empírico lo constituyen los 148 sindicatos de empresas de la región de Ñuble, vigentes durante la Pandemia Covid-19, según los datos entregados por el portal de transparencia de la DT.

La muestra se conformará a partir de *casos diversos o de máxima variación*, dado que una de las características más importantes de los sindicatos en nuestro país es su heterogeneidad. Característica que tiene su origen en los tipos de organización, la cantidad de afiliados, rubros que existen en el país, estrategias sindicales, proporción de hombres y mujeres entre otros elementos que los definan.

La muestra basada en casos diversos o de máxima variación permite conocer distintas experiencias sobre un fenómeno en particular y sobre esto encontrar similitudes y diferencias, patrones o particularidades (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

La muestra es de tipo estructurada. Se escogió a dirigentes sindicales de distintos sindicatos de la región de Ñuble que representaran a cada uno de los rubros donde operan actualmente. Para realizar la clasificación por actividad económica se decidió revisar los rut de cada empresa de la lista total de sindicatos activos que están en la base de datos de transparencia de la Dirección del Trabajo e ingresarlos a la plataforma del servicio de impuestos internos donde aparecen las actividades económicas que realizan. Al tener más de una actividad de distinta índole asociada a la misma empresa, se decidió integrarlos en una clasificación más genérica y que representara a la actividad que genera más ingresos y puestos de trabajo para la empresa:

Tabla 6. Total de sindicatos de empresa en la región de Ñuble por actividad económica.

Tipos de actividades económicas donde se encuentran activos sindicatos de empresa en la región de Ñuble	Cantidad total de sindicatos activos
• Enseñanza	40
• Comercio al por mayor y menor	27
• Industria manufacturera	17
• Transporte y almacenamiento	15
• Atención de la salud humana y de asistencia social	4
• Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	13
• Actividades de servicios administrativos y de apoyo	32
Total	148

Fuente: elaboración propia a partir de los datos entregados por el portal transparencia de la DT.

A partir de la categorización señalada se ha definido como tamaño muestral un total de 7 entrevistas, tomando como sujetos de estudios a un dirigente sindical por cada actividad económica donde se encuentran los sindicatos, con la finalidad de poder obtener diversas experiencias en el contexto de la pandemia por covid-19. Durante el trabajo de campo se

¹² Según el último compendio estadístico de la Dirección del trabajo para el año 2019 en Chile existían 11.926 sindicatos activos. Ver en anexo 1.

adicionaron 2 entrevistas, por considerar que eran muy relevantes para responder a la pregunta de investigación y es así como de 7 entrevistas planificadas se realizan 9. Una de ellas correspondió a la secretaria del sindicato de educación y la otra a un informante clave quien al momento de la investigación se desempeñaba como asesor sindical de la pastoral laboral, que es una organización dependiente de la iglesia católica, sin fines de lucro y que capacita a dirigentes sindicales de la región de Ñuble.

Se aplicó los siguientes criterios de inclusión para conformar la muestra y los que no calificaron dentro de ésta fueron excluidos como potenciales entrevistados.

- 1) Ser dirigente sindical de un sindicato de empresa activo (prioridad de entrevista al presidente del sindicato)
- 2) Haber sido dirigente sindical desde o antes del inicio de la pandemia Covid-19.
- 3) En los sindicatos en que exista una dirigente mujer (no presidenta) incluirla como potencial entrevistadora.

Para determinar el tamaño de la muestra no se usó la técnica de saturación de datos, que se refiere al momento en que la información recopilada durante las entrevistas llega a ser redundante. Como muestra estructurada quedó determinada con un total de nueve entrevistados.

La muestra en investigación cualitativa no se usa para buscar la representatividad, porque el objetivo principal en este tipo de estudios es conocer la subjetividad de los actores y es por eso que el resultado puede ser igual de valiosa si se hace a partir de un solo caso o de varios (Álvarez-Gayou, 2003).

3.4. Técnica de recolección de datos

Para producir datos dentro del estudio se utilizará la entrevista por ser más flexible, íntima y abierta que un cuestionario u otra técnica cualitativa (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Esta técnica permite ir construyendo en conjunto (entrevistador y entrevistado) significados sobre un tema, a partir de la comunicación que se genera sobre preguntas y respuestas.

Las entrevistas se clasifican en estructuradas, semi-estructuradas y abiertas. Se diferencian entre sí por el grado de control que ejerce el entrevistador sobre las respuestas que genera el entrevistado. Para este estudio se usará la entrevista semi-estructurada que “se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 403). Al usar este tipo de entrevista nos permitirá cumplir con los objetivos específicos que se plantearon, también consideramos que es una técnica que nos permitirá adaptarnos con mayor facilidad a la situación particular de cada dirigente sindical. Las experiencias vividas pueden ser diferentes entre ellos/ellas, lo que implica que las preguntas deben irse adaptando tanto a los

entrevistados como a su contexto laboral. Esta técnica nos permite indagar en aspectos que no fueron considerados previamente y que pueden resultar relevantes para la investigación.

En tanto que la técnica de análisis del investigador se ajusta al método cualitativo mediante el análisis de contenido; siendo *“una técnica de recopilación de información que permite estudiar el contenido de una comunicación, clasificando sus diferentes partes de acuerdo a categorías realizadas con anterioridad”* (Flores, 2009, pág. 272). El análisis de contenido pone énfasis en el sentido que le atribuyen los individuos a sus acciones y como ellos perciben la realidad mediante su experiencia, en el rol que desempeñan y al mismo tiempo como miembros de un grupo social en particular. En otras palabras, se puede decir que rescata *“el contenido manifiesto, es decir, consiste en analizar los contenidos expresados de forma directa e interpretar su significado”* (Vásquez et al. 2006).

Tabla 7.- Guía de la entrevista

I- Identificación de la organización y de los actores.	1.- Nombre de la organización sindical, tipo de empresa a la que pertenece el sindicato, periodo de tiempo de funcionamiento, cantidad de afiliados. 2.- Cargo del dirigente, tiempo que lleva en el cargo. 3.- ¿Qué tipo de actividades desarrollaba el sindicato antes que iniciara la pandemia?
II. Identificación de procesos de afiliación y negociación colectiva durante la pandemia.	4.- ¿Cómo se desarrolló la afiliación sindical durante la pandemia por Covid-19? 5.- ¿Tuvieron algún tipo de negociación con la empresa durante este periodo? ¿de ser así cómo se desarrolló? 6.- ¿Cómo evalúa los resultados obtenidos de esas negociaciones?
III- Relación entre la empresa y el sindicato	7.- Tipo de relación entre la empresa y el sindicato antes y durante la pandemia por Covid-19. 8.- Identificar conflictos entre el sindicato y la empresa a raíz de las restricciones y los cambios en la organización del trabajo.
IV- Estrategias sindicales	9.- Estrategias adoptadas por las distintas organizaciones sindicales y acciones para hacer frente a los problemas surgidos durante la pandemia por Covid-19. 10.- Articulación entre el sindicato y otras organizaciones sindicales o no sindicales durante la pandemia por Covid-19.
V- Emociones y acción sindical	11.- Identificar emociones surgidas durante la pandemia por Covid-19 que hayan afectado a los trabajadores y sus dirigentes. 12.- Acciones que hayan realizado los dirigentes o el mismo sindicato para apoyar a los afiliados o trabajadores que hayan pasado por procesos emocionales complejos.
VI- Feminismo sindical	13.- Identificar mujeres en los directorios de los sindicatos y proporción de mujeres afiliadas con respecto a los hombres. 14.- Conocer las experiencias de las mujeres como dirigentes sindicales. 15.- Aportes de la mujer dirigente para resolver problemas asociadas a la mujer trabajadora durante la pandemia por Covid-19.

3.5. Calidad del diseño

Para lograr una adecuada calidad del diseño Miguel Valles (2007) menciona que existen tres criterios de confiabilidad¹³ para la investigación cualitativa y que tienen a su vez un criterio de referencia asociado.

- **Credibilidad:** Se da en el momento en que aseguramos que como investigadores fuimos capaces de interpretar fielmente lo que los entrevistados nos estaban relatando, que recogimos las experiencias en su totalidad, sin dejar nada importante de lado. Esto se puede lograr mediante una discusión con otros profesionales expertos en el tema estudiado (Veracidad).
- **Transferibilidad:** se logra al integrar los diversos procedimientos del muestreo cualitativo (Generalización). En este apartado creemos que independiente que se cumplan con todos los procedimientos e integrarlos, no es posible llegar a generalizar los resultados a una población mayor o a otro tipo de casos similares. Principalmente debido a que los factores que están en juego son propios del contexto, lugar, momento histórico, de las experiencias previas adquiridas por los actores involucrados, relaciones entre los distintos actores involucrados y objetivos específicos de las organizaciones, siendo muy difícil que los resultados de este estudio logren explicar completamente lo que ocurre en otro tipo de organizaciones con las mismas características.
- **Dependibilidad:** este punto hace referencia a que toda la documentación utilizada durante el estudio estará disponible para su revisión y crítica de los distintos profesionales que inspeccionaran el avance de las distintas etapas, desde el diseño al trabajo de campo (Consistencia).

Para Hernández, Fernández & Baptista (2014) existen algunas amenazas a esta dependencia como son los sesgos del investigador y la inexperiencia para codificar. Para evitarlo se deben dejar de lado las creencias y opiniones personales que puedan afectar la calidad de los datos producidos durante la investigación y no adelantarse a realizar conclusiones sin asegurarse, en primer lugar de que toda la información este completa, los datos integrados, analizados y asegurarse de alcanzar la saturación durante las entrevistas.

Álvarez-Gayou (2003) critica la posición de algunos investigadores de buscar siempre integrar al diseño de la investigación cualitativa características que provienen del enfoque positivista para que parezca más científico. Para él no sería acorde a la investigación cualitativa hablar de validez (credibilidad en el caso de Valles), porque lo que realmente busca este método es que las personas logren expresar lo que sienten y comunicar sus experiencias del fenómeno estudiado. De ahí que él propone que se debe buscar la autenticidad y no la validez.

¹³ Hernández, Fernández & Baptista (2014) hablan de rigor en la calidad del diseño cualitativo para desmarcarse de definiciones cuantitativas.

3.6. Consideraciones éticas

Las consideraciones éticas las podemos expresar por medio de un consentimiento informado, instrumento donde se establece que la participación de los individuos es voluntaria y al mismo tiempo informado. Esto permite evitar cambios en la conducta del entrevistado en el momento de que éste responda las preguntas y generen posibles tensiones. Esto quiere decir, que en todo momento los entrevistados estarán en conocimiento sobre la grabación de las entrevistas, siendo no utilizadas si ellos/as lo exigen.

La pauta de las entrevistas estuvo a disposición de los entrevistados y si alguna no era de su agrado podía ser cambiada en el momento, esto gracias a la flexibilidad que entrega las entrevistas semi-estructuradas. En casos extremos el entrevistado podían prescindir de ser parte del estudio sin tener que dar razones de fondo si lo estima conveniente. Al mismo tiempo se dejó constancia de que no existió pago alguno por la realización de las entrevistas, así como regalos o donaciones.

A los entrevistados se les hizo entrega de un documento con la información respecto a los datos personales del entrevistador y la institución que avaló el estudio (Universidad de Valparaíso) para que sintieran la confianza suficiente de que no existiría engaño alguno por parte del entrevistador.

Se utilizó un lenguaje adecuado a la situación, evitando todo tipo de expresiones verbales y gestuales que involucraran un menoscabo o rechazo de los entrevistados. Incluyendo un exceso de confianza en la relación para mantener una cierta objetividad del investigador con su profesión y respetar el espacio íntimo de los entrevistados.

4. Análisis de datos

La literatura sindical revisada nos orienta a comprender el desarrollo de la acción sindical durante la pandemia por Covi-19 de una forma más amplia y profunda gracias a la gran cantidad de nuevos enfoques que han surgido a propósito del estudio de las últimas grandes movilizaciones sindicales que se han dado en los últimos años en nuestro país. Esta contingencia nos ayuda a resaltar la idea de que existen dos tipos de sindicatos: por un lado están los sindicatos que tienen un alto poder de convocatoria y que pertenecen a sectores estratégicos de la economía nacional o de servicios públicos gracias a lo cual logran alcanzar sus objetivos. En el otro extremo nos encontramos con un sindicalismo más reducido que muchas veces pasa desapercibido por los estudios sindicales, donde el conflicto laboral pareciera estar ausente en el debate público y político, sin movilizaciones y/o huelgas que trasciendan el interés de la población y de los medios de comunicación, muy característicos de los sindicatos más pequeños y que no son estratégicos dentro de las distintas actividades económicas del país.

Más allá de este fenómeno, que no es exclusivo de nuestro país, vemos que la acción sindical continúa desarrollándose, a pesar de las restricciones impuestas al funcionamiento de determinadas actividades económicas, el aumento de las tasas de desempleo a nivel país producto de lo anterior y los protocolos estrictos en cuanto a la realización de reuniones grupales.

Es importante destacar que las entrevistas realizadas a los y las dirigentes sindicales y al asesor sindical se efectuaron entre los meses de enero y julio del año 2022, lo que incidió en los resultados de estas y particularmente en la dimensión de las emociones como veremos a continuación.

Antes de pasar al análisis en profundidad de las entrevistas realizadas, es importante desarrollar una mirada global del trabajo realizado para preparar el camino, de forma tal que ayude a una mejor comprensión del fenómeno estudiado. Todo esto en base a la observación, detalles y antecedentes que marcan el contexto en que se desarrollaron las entrevistas y algunas características de los dirigentes que son de relevancia para el estudio.

4.1. Perfil de los sindicatos, entrevistados y empresas

Antigüedad de los sindicatos: Los sindicatos a los cuales se accedió tienen un margen de funcionamiento entre 10 a 25 años, lo cual habla de toda una trayectoria, momentos y experiencias que se han ido acumulado por parte de los afiliados y dirigentes con el paso del tiempo.

Dirigentes sindicales: La muestra inicial contempló a siete dirigentes, equivalente a siete sindicatos de distintas actividades económicas. En terreno se accedió a los siete sindicatos de los cuales se entrevistó a seis dirigentes hombres y a dos dirigentes mujeres (una de ellas correspondió al sindicato de educación en el que también se entrevistó de forma aparte al

presidente). Las mujeres sindicalistas que se entrevistaron correspondían a una presidenta de la actividad de salud, donde cabe destacar que todo el directorio estaba compuesto exclusivamente por este género y una mujer del sindicato de la actividad de educación quien ejercía el cargo de tesorera. Lo anterior, confirma los datos estadísticos sindicales que muestran una alta presencia masculina en puestos de liderazgo sindical, fenómeno asociado a que en esas empresas (transporte, industria forestal, agricultura mecanizada, retiro de residuos domiciliarios) la mayor parte de los trabajadores son hombres a excepción del área de la salud o *retail*, los cuales se caracterizan por ser rubros con alta presencia femenina, mejorando así las posibilidades de que este género logre acceder a puestos de liderazgo.

Podemos ver como el trabajo productivo está organizado de la misma manera que el trabajo reproductivo y que se fundamenta en la lógica de la división sexual del trabajo. Las mujeres trabajadoras están presentes en su mayor proporción en labores que normalmente realizan dentro de los espacios privados como la atención de la salud, la educación y labores que impliquen proyectar una imagen de calidez, confianza y cercanía. Aquellas labores que implican un mayor esfuerzo físico o que exijan al trabajador estar la mayor parte del tiempo desconectado del hogar están reservados para los hombres. Estas condiciones estructurales de la sociedad y del trabajo en particular limitan la participación militante de las mujeres dentro de los sindicatos e impiden que tengan mayor presencia en los directorios, lo que permite confirmar que las medidas positivas como la cuotas de género si bien son un avance para mejorar las posibilidades de las mujeres para acceder a los puestos de poder dentro de los sindicatos, no logra ser una medida suficiente para doblegar la estructura laboral que no ha experimentado mayores transformaciones en cuanto a la división sexual del trabajo.

Una característica para destacar en el análisis de las entrevistas es que los presidentes de los sindicatos tienen la particularidad de ser personas con una alta experiencia en su cargo. Son trabajadores que antes de ejercer el cargo han pasado por otros cargos como secretario o tesorero. Tal situación nos lleva a determinar que al interior de los sindicatos es posible desarrollar una carrera de dirigente, donde los trabajadores pueden ir adquiriendo conocimientos, destrezas por medio de la observación de la labor y el contacto con otros presidentes. La información recogida y las destrezas personales les permite estar más preparados al momento de asumir el cargo, superando inseguridades que pueden estar presentes por no contar con estos elementos. Esto demuestra que el conocimiento para ser dirigente sindical en el cargo de presidente no se adquiere mediante mecanismos planificados de capacitación (debido a la ausencia de estos), más bien corresponden a la participación activa de cada militante, lo que les permite ir adquiriendo conocimientos y experiencias para asumir estas responsabilidades de dirección sindical.

Empresas: Las empresas a las que pertenecen los sindicatos en su mayoría pertenecen a actividades esenciales que no tuvieron restricciones por parte de la autoridad sanitaria para seguir funcionando normalmente. La única empresa de la muestra que tuvo que cerrar durante las cuarentenas comunales fue las ligadas al comercio que no era de primera necesidad como el *retail*. No fue este el caso de los supermercados, farmacias o ferreterías que si podían atender a público.

Durante la pandemia por Covid-19 una de las actividades que sufrió modificaciones importantes en su forma de trabajo fue la educación. Las modificaciones que se realizaron estuvieron enfocadas en mantener vigente el derecho a la educación en todos los niveles educacionales. Esta actividad que antes de la pandemia por Covid-19 se realizaba en los establecimientos educacionales de forma presencial, tuvo un giro radical, pasando a desarrollarse de forma remota mediante clases online. Esta modalidad implicaba que los profesores se encontraban en sus hogares realizando clases, mientras que el resto de los funcionarios como asistentes de la educación o administrativos asistían físicamente al establecimiento educacional para trabajar. Para el resto de las empresas todo el trabajo fue presencial (transporte, industria, servicio, agricultura y salud) y como veremos más adelante, tuvo efectos directos en la acción sindical.

Es importante destacar que la educación a distancia sólo era posible si los estudiantes contaban con acceso a internet desde sus hogares, lo cual no podía ser garantizado por el ministerio de educación a pesar de los muchos esfuerzos desplegados para llegar hasta los territorios más apartados. Esta situación de precarización educativa demuestra las grandes diferencias que existen dentro de nuestra sociedad en cuanto al acceso a las nuevas tecnologías entre los distintos grupos que la componen, obligando a los profesores y asistentes de la educación a tener que adaptar sus métodos de enseñanza para llegar a todos y cada uno de sus estudiantes. El objetivo de los docentes es evitar generar situaciones de desigualdad de conocimiento que se fueran profundizando a medida que avanzaba la pandemia y sus restricciones para hacer clases presenciales.

Vemos que las políticas de gobierno tuvieron el efecto esperado y que van en la misma dirección del modelo de estado subsidiario, donde la mayor parte de los costos de la pandemia lo asumieron los propios trabajadores, por medio de despidos, haciendo uso de su seguro de cesantía y obligando a los trabajadores a presentarse a sus labores en las empresas que tenían asegurado su funcionamiento, poniendo en riesgo su propia salud y la de sus compañeros de labores. No es de extrañar que en un gobierno de derecha como el de Sebastián Piñera se privilegiara los intereses empresariales por sobre los intereses de los trabajadores, de ahí que la oportunidad política es clave para entender las decisiones que se tomaron durante la pandemia y los efectos que ellas tuvieron en los trabajadores y trabajadoras de nuestro país.

Entrevistas: La gran mayoría de las entrevistas se desarrollaron de forma presencial, donde una sola se realizó vía telemática (dirigente sindical empresa agricultura), lo que permitió, en general, acceder de forma directa a los dirigentes sindicales, estableciendo mejores relaciones de confianza, mejorando sustancialmente las respuestas, mediante una conversación más fluida y sin problemas de conexión que podría haber obstaculizado el desarrollo de las mismas.

Los espacios físicos en que se desarrollaron las entrevistas fueron diversos, tanto en espacios públicos, en sedes sindicales, lugares de trabajo de los dirigentes, la vivienda de uno de los dirigentes y también en la vivienda del entrevistador. Esto habla de la gran disposición

de los dirigentes para acceder a las entrevistas, adecuándose al momento y lugar que acomodó a ambas partes.

La irrupción de los medios de comunicación por medio de las redes sociales o aplicaciones es un gran avance para la investigación social, han permitido no perder el contacto con el objeto de estudio ante las series de limitaciones impuestas por la autoridad sanitaria para el desplazamiento y la realización de reuniones presenciales durante la pandemia por Covid-19. Otro punto positivo es que permite resguardar la salud de los intervinientes, pero asumiendo los costos asociados para la investigación por la ausencia de la observación y el contacto físico entre entrevistador y entrevistado que también son un complemento importante para las entrevistas.

4.2. Organización sindical

Estudiar los distintos procesos que conforman la organización sindical como la afiliación, las negociaciones colectivas y otras negociaciones que se van desarrollando en el tiempo, las estrategias sindicales para lograr sus objetivos, la movilización de recursos tanto materiales como inmateriales, la comunicación como mecanismo de integración y fortalecimiento en momentos de mayor necesidad, las redes de contactos que establece la organización con otras organizaciones y los grados de compromiso y solidaridad de los miembros son los aspectos que permiten determinar los efectos que tuvieron las restricciones durante la pandemia por Covid-19 sobre la acción sindical en este periodo de tiempo en la región de Ñuble.

4.2.1. Procesos de afiliación y negociaciones

Afiliación colectiva

La literatura sobre el sindicalismo establece que existe una alta heterogeneidad, fragmentación y dificultades externas e internas de estas organizaciones que les impide aumentar su afiliación sindical, debido a una serie de normas legales que están diseñadas para ajustarse a las necesidades del modelo neoliberal de libre mercado y que restringiría el libre acceso de todos los trabajadores para ser parte de estas organizaciones, sobre todo en materias de negociación colectiva y a la huelga.

A continuación, veremos cómo se desarrolló el proceso de afiliación en los distintos sindicatos estudiados, lo que nos permite dimensionar los efectos que tuvieron las restricciones de funcionamiento de las empresas en la región de Ñuble para el normal funcionamiento de estas organizaciones.

Agricultura: Durante la pandemia por Covid-19 la afiliación sindical de esta organización se vio levemente afectada por negociaciones de la empresa con algunos trabajadores para adelantar su retiro y así disminuir la dotación de personal de planta. Creemos que el objetivo

de esto, que va en la misma línea a lo mencionado por el presidente, era debilitar el sindicato en plena negociación colectiva que se desarrolló en el año 2021. Sin embargo, del total de afiliados solo un porcentaje menor accedió al pago de indemnización del 60% que ofrecía la empresa, del total que les correspondía en caso de un despido por necesidad de la empresa. Esto hizo que la estrategia de la empresa no tuviera mayores efectos en la continuidad del sindicato y en la negociación colectiva. Más allá de esta situación excepcional que se produjo durante la negociación colectiva, no existió otra variación en la afiliación del sindicato durante la pandemia por Covid-19.

Comercio: Según los dirigentes, la afiliación sindical se mantuvo dentro de los márgenes normales para este sindicato a pesar de las restricciones de funcionamiento que tuvo la empresa durante la pandemia. Aludiendo a que los puestos de trabajo se mantuvieron incluso cuando las tiendas de la empresa del *retail* se mantuvieron cerradas y dando tranquilidad a los trabajadores y evidenciando un trabajo importante de negociación del sindicato por medio de la federación de acuerdos con la empresa.

Salud: La afiliación se mantuvo siempre dentro de los números que maneja el sindicato, con entrada y salida continua de funcionarios producto de la alta rotación que se produjo durante la pandemia por Covid-19. El estrés laboral por la sobre carga laboral y otras causas asociadas a la diferencia de sueldos que se produjo entre distintos establecimientos de salud, aumentaba el interés de los trabajadores a buscar mejores alternativas para aumentar sus remuneraciones a menor costo en su salud.

Enseñanza: No hubo variaciones de afiliación durante la pandemia por Covid-19 debido a que la misma fundación educacional que administra el liceo de enseñanza media técnico profesional, decidió no despedir personal durante los primeros dos años. Antes de la pandemia era una práctica habitual que cada fin de año la fundación, luego de una serie de evaluaciones al personal, decidiera no renovar algunos contratos de trabajo para el siguiente periodo y decidiera contratar personal nuevo, lo que exigía al sindicato ir rotando constantemente sus miembros.

Servicios: El sindicato de la empresa de retiro de residuos domiciliarios presentó mínimas variaciones de afiliados durante la pandemia y aquellos trabajadores que no siguieron siendo parte del sindicato fueron por renuncias voluntarias a la empresa. El resto de trabajadores siguió trabajando normalmente para la empresa y se mantuvieron como afiliados al sindicato.

Transporte: Dado el aumento de trabajo para los empleados de esta empresa de traslado de productos lácteos a supermercados y almacenes es que los afiliados se mantuvieron en sus puestos de trabajo, pero en el transcurso de la pandemia algunos de ellos tuvieron que presentar licencias médicas a raíz del estrés que les generaba la sobrecarga laboral y las largas horas de trabajo. El mantener su fuente de trabajo les permitió seguir siendo parte del sindicato y participando activamente de éste en los momentos en que la dirigencia lo disponía.

Industria: Los números de afiliación se mantuvieron durante toda la pandemia con leves disminuciones por retiro de algunos trabajadores de la empresa que no eran más del 3% del total de afiliados. La empresa siempre trabajó al mismo ritmo, requiriendo la presencia de los trabajadores para que ejecutaran sus labores con las medidas de seguridad necesarias para no poner en riesgo la producción.

Sobre la afiliación sindical podemos concluir, en base a la información recopilada de los sindicatos a los que se pudo acceder, que no presentó diferencias importantes entre ellos. Esto les permitió a todos seguir funcionando normalmente durante la pandemia por Covid-19 evidenciando un compromiso importante de sus miembros, a pesar de las restricciones y otras dificultades que se pudieron haber presentado con las empresas.

La afiliación durante la pandemia por Covid-19 no está relacionada con miedos o prácticas antisindicales, sino más bien con las restricciones al funcionamiento de las empresas. Las empresas esenciales (de este estudio) durante este periodo se vieron en la necesidad de mantener los puestos de trabajo para cumplir con sus cuotas de producción. En la empresa de transporte de productos lácteos el aumento de mercancía y la disminución de la oferta de trabajo como conductor de vehículos dentro del mercado laboral impedían a esta empresa reducir la mano de obra, sino todo lo contrario, se vieron en la necesidad imperiosa de contratar más camiones de reparto y con ello también de choferes.

En el caso del área de la salud pasó algo muy similar durante la pandemia por Covid-19, ya que el aumento de trabajo por la cantidad de pacientes que llegaban a la clínica obligó a mantener los puestos de trabajo del personal y aumentar su carga laboral lo que hacía impensado ajustar la dotación de personal a la baja. Esta situación se hizo más delicada, por el aumento de las licencias médicas del personal, lo cual daba un amplio margen de acción al sindicato al sentirse que eran indispensables como trabajadores para sobrellevar la situación de saturación del centro de salud. Aquello permitió a este sindicato mantener la afiliación sindical dentro de los márgenes normales sin que esto fuera una preocupación para los dirigentes sindicales, ayudándolos a enfocarse en apoyar en otras materias que fueran importantes para ellos durante este periodo.

Procesos de negociación

Agricultura: El sindicato desarrolló una negociación colectiva con su empresa en agosto del año 2020, en pleno *peak* de la pandemia. Los resultados de la negociación para el dirigente fueron satisfactorios, debido a que se mejoraron algunos puntos de las remuneraciones de los trabajadores y la relación con la empresa durante este proceso se desarrolló con normalidad.

“Claro a nosotros justamente nos tocó en la pandemia hacer el convenio colectivo, porque nosotros estamos renovando el convenio colectivo, según los años, el anterior se hizo por cuatro años y justo duró hasta el 2020. Así que justo el año 2020 nosotros el 5 de agosto del 2020 tuvimos que hacer una nueva negociación, presentar una nueva negociación. Porque ahí se nos venció el otro. Así que justo estábamos en pandemia en ese entonces ... bueno, entre medio de

las negociaciones al final se consiguió un bono a los tractoristas y dosificadores, porque acá se fumiga, como se trata de huerto se hacen fumigaciones. Entonces a todos los tractoristas que estaban en las fumigaciones además de los dosificadores se consiguió un bono ... le pusimos un punto cuando empezamos a negociar, de que de que nos pagaran, de que si nos retirábamos voluntariamente se nos pagaran los años de servicio, empezamos a estirar el hueso ahí ya, pedimos primero un 100% que se nos pagara y ahí empezamos a negociar a negociar y al final quedamos en 80% entre tanto negociar bueno al final al final ya la empresa nos ofreció un 60%" (dirigente sindical empresa agrícola).

Dentro de este periodo de negociación colectiva existieron algunos indicios de prácticas antisindicales, como cuando la empresa realizó acuerdos con los trabajadores de forma paralela a la negociación colectiva, ofreciendo incentivos para el retiro de la empresa por parte de los trabajadores que llevaban más años trabajando a cambio de una indemnización del 60% del total que les correspondía en caso de despido por necesidad de la empresa. Lo anterior no tuvo mayor aceptación por parte de los trabajadores que en tiempos de pandemia prefirieron en su mayoría mantener sus puestos de trabajo, ante la inseguridad que se les presentaba en el mercado laboral externo, donde las empresas evitaron contratar nuevos trabajadores, lo que posteriormente, al menos en la agricultura, debido a los bonos entregados por el gobierno y el retiro de los fondos de pensiones se tradujo en una baja oferta de mano de obra dentro de esta actividad y con una alta demanda. La situación laboral impulsó los sueldos al alza pero sería transitoria, porque posteriormente el mercado laboral volvería a estar en índices más normales de empleabilidad en la región de Ñuble.

Comercio: El sindicato de la empresa del *retail* realizó su negociación colectiva el año 2021 cuando la empresa tuvo un tiempo considerable para repuntar en las ventas, luego de haber pasado por varios periodos en cierre obligatorio, al no ser una empresa esencial. El momento de la negociación colectiva fue clave para lograr un avance en cuanto al contrato colectivo anterior.

“La pandemia todavía está vigente al día de hoy, y nosotros negociamos el año pasado recién, no nos tocó negociar cuando la pandemia estaba en su *peak*, que, si lo vemos de alguna otra manera, eso nos fue beneficioso, porque había una incertidumbre total de cuánto tiempo el comercio iba a estar cerrado. Entonces a Dios gracias no nos tocó negociar justo en ese periodo, ya, nosotros negociamos el año pasado, eh a partir del mes de julio en adelante y terminamos el proceso de negociación a finales de agosto. Negociación en el medio de la pandemia sí, pero no en el *peak* de la pandemia, o sea la tienda estaba abierta, funcionando, había flujo, había venta, estaban las ventas por internet, estaba el flujo de la gente de la tienda. Entonces había movimiento en el comercio” (presidente del sindicato empresa del comercio).

Los dirigentes hacen ver que, si bien no se logró la meta propuesta, sí se consiguieron cosas lo que les da cierta conformidad, entendiendo el contexto de pandemia y las garantías que había entregado la empresa a los trabajadores para conservar sus puestos de trabajo en el momento más crítico para el rubro, que fue donde todas las tiendas del comercio tuvieron que bajar sus cortinas producto de las cuarentenas comunales. Esto indica que, si bien la

pandemia aún persiste, tuvo distintos momentos, donde las grandes empresas sí pudieron salir adelante y como en este caso pudieron acceder a mejorar las condiciones de los trabajadores. La postura empresarial en momentos de crisis y las decisiones que toman, no necesariamente tienen que ir en contra de los trabajadores, buscando la salida fácil a los problemas, donde muchas veces o la mayoría de las veces son los trabajadores los que sacan la peor parte, asumiendo el costo de la crisis por medio de la pérdida del empleo o imposición de condiciones laborales justificadas por la situación de crisis.

“Si uno lo ve en términos de que pongo el pliego colectivo anterior vs lo que se negoció si yo veo en números se avanzó. Los números pueden ser altos, pocos, se avanzó, cada ítem subió, cada ítem en su porcentaje, eh, pero se avanzó en artos puntos. Ahora, bajo las circunstancias en que nos tocó negociar tampoco eran las mejores, si bien las tiendas estaban funcionando, estaban vendiendo, eh, había una cantidad de meses que se, que todo el holding estuvo cerrado, entonces eso también repercutió fuertemente en el holding, y obviamente repercute en el proceso de negociación colectiva, hee y fue una de las cosas que también en su momento la comisión negociadora por parte del empleador, fue lo que más nos recalca dentro de las mesas de negociación era la cantidad de meses en que la empresa estuvo cerrada sin venta” (presidente del sindicato empresa del comercio).

Salud: En el caso del sindicato del establecimiento de salud (clínica privada) y su negociación colectiva, destacamos algunos elementos que no están presentes en otros sindicatos estudiados y que tuvieron una influencia importante en los resultados más allá de su relación con la pandemia. En primer lugar, se encuentra que este sindicato es liderado en su directorio por tres mujeres desde antes de la pandemia lo que les permite tener una conciencia particular enfocada en solucionar los problemas de las mujeres que son en su gran mayoría las que integran este sindicato y que se vieron afectadas por la pandemia, sin que sean conscientes de aquello normalizando ciertas prácticas culturales en que la mujer debe ser multifacética para salir adelante, lo que no ocurre con los hombres. El otro punto para destacar en este sindicato fue la colaboración de la federación FESTRAMET a la cual adhirieron antes de la pandemia y que mejoró sus posibilidades de negociación colectiva.

El sindicato de trabajadores de la salud privada tuvo una negociación colectiva en febrero del año 2022. En aquella fecha hubo un aumento exponencial de contagios en el país, no así en las hospitalizaciones que se mantuvieron controladas, permitiendo que no se repitiera el desborde de los servicios de urgencias que se produjo a mediados del año 2021, por el aumento exponencial de pacientes que requerían de camas críticas y de ventiladores mecánicos para sobrevivir. Debido a la baja de las hospitalizaciones de pacientes contagiados con Covid-19 en el sistema público, ya no se requería del apoyo del sector privado, por lo que la carga laboral de los trabajadores de esta empresa privada estaba pasando por niveles relativamente normales.

La asesoría entregada por la federación, a la cual estaba adscrita el sindicato de salud, fue clave para desarrollar nuevas estrategias dentro de la negociación colectiva, sin verse en la necesidad de materializar una huelga. Como comentaba la presidenta de este sindicato, en

la negociación colectiva anterior estuvieron a punto de iniciar una huelga, de no ser porque a última hora la empresa entregó una propuesta de mejora de las remuneraciones de los trabajadores. El sindicato si bien terminó aceptando la propuesta de la empresa en aquella ocasión, de igual forma dejó instalada una sensación de desánimo por parte de los afiliados porque no se lograron los objetivos propuestos por la organización, ante la negativa de la empresa a ceder a todas las demandas de los trabajadores.

“en esta oportunidad usamos una estrategia que en realidad uno de nuestros asesores nos orientó bastante, ya, y nos dio bastante resultados fíjate, así que pudimos sacar esta negociación antes de la fecha, nosotros teníamos fecha de termino en 23, perdón el 24 de febrero y firmamos el acuerdo el 17 (febrero 2022), ya, y además que siempre fuimos con la idea de lo que queríamos y no salimos de ahí, nos costó bastante, si nos costó, porque veníamos con un, como te digo, con un empleador, donde hace muchas diferencias, ya, de porque hay gente sindicalizada y gente que no es sindicalizada” (presidenta sindicato establecimiento de salud).

La dirigente estima que en esta ocasión la negociación cumplió con los objetivos trazados, considerándola exitosa, haciendo referencia a la utilización de una nueva estrategia, con un amplio apoyo de los afiliados que la votaron a favor.

“no podíamos igualar ante esos sueldos pandémicos estratosféricos, con las personas que ya llevaban dos, tres años, cinco años, hasta quince años, no había una manera de igualar, como te digo usamos una estrategia que esto se igualara y llegamos a buen término ... y como te digo fue exitosa, la gente quedó conforme, en la última propuesta, ya, se llevó a votación, todas aceptaron, y como te digo, bien, fue como una negociación, por decirlo exitosa” (presidenta sindicato establecimiento de salud).

Los establecimientos de salud, tanto públicos como privados, fueron los más golpeados por la pandemia, con extenuantes jornadas de trabajo, con una alta cantidad de licencias por estrés y contagios de los funcionarios. Todo esto nos hace reflexionar sobre la posición estratégica que tienen estos sindicatos sobre todo en tiempos de crisis sanitaria como la que estamos viviendo, lo que les permite tener un mayor margen para negociar y conseguir los objetivos planteados por la organización sindical.

Enseñanza: este sindicato no realizó negociación colectiva durante la pandemia, dado que ya había tenido una el año 2019 y al momento de la entrevista estaban desarrollando el proyecto de contrato colectivo para presentarlo a la empresa. Lo que si rescatamos de la entrevista realizada al dirigente es que durante la pandemia por Covid-19 fue muy importante el rol del sindicato en negociar condiciones favorables para los trabajadores a propósito del trabajo a distancia que estaban realizando los profesores para hacer sus clases, lo cual los obligó a demandar al sostenedor la entrega de los elementos materiales e incentivos monetarios, entendiendo que la no concurrencia de los alumnos al establecimiento y el no uso de recursos como luz, agua entre otros gastos que se producen por el funcionamiento diario del establecimiento educacional significó un ahorro importante en los gastos.

Otros temas a negociar fueron los bonos por pandemia, la generación de anexos de contratos de teletrabajo que incorporaban los cambios que se realizaron desde clases

presenciales a clases remotas. La atención de apoderados fuera del horario, que se daba por medio del uso de redes sociales (*WhatsApp*), llamadas por teléfono o correos y el pago de la sala cuna a las funcionarias por el cierre de los establecimientos educacionales en los distintos niveles que les impedía llevar a sus hijos mientras desarrollaban sus labores contractuales, fueron parte de las negociaciones llevadas a cabo. Todos estos puntos tuvieron que ser negociados con la fundación sostenedora del establecimiento, debido a los cambios implementados por el ministerio de educación y el ministerio de salud durante la pandemia, los que se dieron en un plano aparte de la negociación colectiva que ellos realizan cada tres años.

“todos los socios recurren a la directiva sindical para preguntar, se debe firmar o no, entonces nosotros decimos a ver, vamos a revisar, revisamos, no no firmen, no firmen porque todavía no hemos acordado, en ese tiempo, el bono de teletrabajo, entonces no se firma, ese era nuestro mecanismo de presión. No firmar el anexo de teletrabajo, hasta que no llegáramos a un acuerdo del bono de teletrabajo y de la redacción de las condiciones tal como nosotros considerábamos debiese ser...entonces eso hubo que regularlo a través de un anexo de contrato de teletrabajo, se regularon algunas de esas situaciones y se logró obtener un bono que yo diría que más que nada simbólico, porque eran \$15.000 mensuales” (presidente sindicato establecimiento educacional).

Servicios: el sindicato de servicios de retiro de residuos domiciliarios no generó una negociación colectiva en los plazos legales establecidos durante la pandemia, esta formalidad fue reemplazada por un convenio colectivo que en la práctica significó un aumento de algunos beneficios, sin que existiera un reajuste de los sueldos. El presidente del sindicato mencionó que antes de realizar el convenio, la empresa ya había realizado un reajuste a los sueldos en un 10%, algo que había quedado establecido en las bases de la licitación que ganaron en la municipalidad de Chillán por lo que no se justificaba (desde el discurso de la empresa) un nuevo reajuste de sueldos. Conociendo la realidad financiera de la empresa, el sindicato decidió aceptar la propuesta de la empresa, sin llegar a realizar una huelga y quedando conformes con lo obtenido.

“A ver, no, negociación colectiva no, no tuvimos prácticamente, tuvimos solamente...hicimos un convenio colectivo, en el cual mejoramos algunas de las cositas que estaban malas, claro que en el sueldo dijeron no lo toquemos porque ya lo tocamos recién el 10%, yapo bueno se le explicó a la gente, mira lamentablemente en cuanto a sueldo no nos van a dar nada, porque ellos nos acaban de decir que ellos acaban de subir el 10% por lo tanto podemos mejorar otras cosas...el próximo año nos toca negociar colectivamente, el próximo año, ahí va a cambiar el escenario, porque ya la empresa lleva años pagando los camiones, porque esto lo sacan por tema leasing a cuatro años, por tanto, no nos va a decir sabe que estamos recién encalillándonos, no tenemos plata, etcétera, entonces ahí ya va a ver al menos un margen como para poder negociar, eso ya es el próximo año” (presidente sindicato empresa de servicios).

Transporte: La pandemia por Covid-19 modificó el normal funcionamiento de los servicios públicos entre ellos el de la dirección del trabajo. Entidad encargada de fiscalizar

a las empresas, asesorar a los trabajadores en materias laborales y la de mediar y ser ministros de fe en las negociaciones colectivas que llevan a cabo los sindicatos con sus respectivas empresas. Fue producto de las restricciones que la dirección del trabajo vio mermada su capacidad de atención a público presencial y todas las actividades que ejercían normalmente, siendo los sindicatos algunos de los afectados. En ese contexto fue que el sindicato de transporte realizó su negociación colectiva en marzo del año 2020, la cual no lograron terminar normalmente, dadas las exigencias impuestas por la dirección del trabajo, colocando una fecha límite para que las negociaciones se llevaran a cabo y posterior a esa fecha no se podrían realizar hasta nuevo aviso. Esto los llevó a tomar la decisión como sindicato, en conjunto con la empresa, a dar por terminada la negociación colectiva, sin llegar a acuerdo en todos los puntos que estaban contemplados. La dirigencia por su parte consideró que con lo acordado con la empresa podían retomar normalmente sus funciones logrando un avance importante en sus condiciones contractuales.

“Cuando empezó la pandemia en marzo 2020, nosotros estábamos en negociación colectiva justo en marzo y nosotros la quincena de marzo estábamos en el proceso de estar cerrando ya el proceso de negociación colectiva y por el tema pandemia también tuvimos que ceder en varios puntos que nosotros estábamos solicitando, para poder ingresar el contrato colectivo a la inspección del trabajo, porque si no lo hacíamos íbamos a tener que posponer, alargar un plazo de tres meses, cuatro meses entonces para no estar posponiendo por tiempo decidimos con la empresa cerrar en algunos puntos y entregar el proyecto en los plazos que nos habían estipulados...ponte tu cedimos el bono de termino de conflicto, cedimos el reajuste del aporte que da la empresa a las actividades recreativas y también el punto de las renunciias voluntarias que hay durante el año, nosotros habíamos solicitado 5 renunciias voluntarias al año y la empresa nos había otorgado dos y logramos llegar a tres renunciias voluntarias, que eran como los puntos más cruciales que nosotros estamos pidiendo que justo estábamos en ese debate cuando se presentó el tema de covid y todo el asunto de la pandemia, entonces decidimos dejar eso, de esa negociación standbay y presentar lo que ya habíamos ganado” (presidente sindicato empresa de transporte).

El sindicato de transporte pudo cerrar la negociación satisfactoriamente, a pesar de no haber logrado todos sus objetivos, porque se establece el principio de *satisfacción diferida* que desarrolla Robert Castel (2010). Este principio se refiere a que el grupo se conforma porque sabe que posteriormente vendrán otras negociaciones colectivas donde podrán incluir las demandas pendientes. En este caso decisiones externas a la negociación entre empresa y sindicato incidieron en que no se logaran todos los objetivos, pero al tratarse de una contingencia no significó un conflicto entre las partes involucradas.

Industria: el sindicato asociado a esta actividad económica, dentro del proceso de negociación colectiva que se desarrolló el año 2021 fue el único, de todos los que componen este estudio, que tuvo que realizar una huelga como medida de presión ante la empresa para conseguir sus objetivos. Este sindicato tiene una larga trayectoria con más de 20 años de funcionamiento, en los que nunca se vieron en la necesidad de iniciar una huelga para llegar a acuerdo con el empleador, lo cual en esta oportunidad no fue posible. Según el relato de

los dirigentes, la empresa desde un principio no mostró mayor interés en llegar a un acuerdo con el sindicato sobre los puntos que se estaban solicitando como mejoras salariales para los trabajadores. Dilatando la negociación y colocando algunas excusas asociadas a la pandemia como problemas para exportar los productos elaborados. Para los dirigentes esos motivos no estaban muy sustentados dado que la empresa nunca bajó su nivel de producción durante toda la pandemia, por lo que no se evidenciaban problemas internos que impidieran una negociación normal entre las partes.

“en un principio era bastante bajo y creo que en algún momento de acuerdo de la actitud que tuvo la empresa, no permitió seguir otro camino más que llegar a la huelga...como 14 días...de alguna manera nos arreglamos para que se paralizara todo” (dirigente sindical empresa industrial).

Los resultados de la huelga no fueron los esperados para los dirigentes, debido principalmente al desgaste que tuvieron los trabajadores para mantenerse activos en ese proceso. Ellos veían que pasaban los días y no había una mejor propuesta por parte de la empresa para solucionar el conflicto. De este modo, cuando se cumplieron los 14 días de huelga el sindicato decidió aceptar la última oferta de la empresa que estaba muy por debajo de sus pretensiones como trabajadores, dejando una sensación de menoscabo, al no ser reconocido su esfuerzo durante la pandemia donde tuvieron que trabajar normalmente, incluso en los momentos más críticos que se dieron a mediados del año 2020.

“al final terminamos aceptando la opción que ellos presentaron, una oferta que hicieron que fue originada más que nada por la actitud de la gente, ya se supone que en general las huelgas tienen un efecto, esa dinámica que se da en que permanece una semana o un poco más y después cuando ya no se ven los resultados no están a la luz los resultados que todos esperamos, la gente empieza como a desilusionarse eso es así” (dirigente sindical empresa industrial).

La falta de experiencia en huelgas por parte de los afiliados y los dirigentes los mantuvo siempre con la expectativa que con la huelga podían conseguir algo por parte de la empresa y cuando la realidad fue completamente distinta se produce este efecto de desilusión que indica el dirigente y obliga al sindicato a dar por terminada la huelga. La falta de preparación es otro factor que influye en el manejo de situaciones que no estaban contempladas dentro de la planificación del sindicato como es la huelga, donde el apoyo de otras organizaciones es muy importante para mantener la moral en alto de los huelguistas hasta conseguir los objetivos.

A pesar de verse perjudicados por la huelga donde perdieron 14 días de sueldo y donde no hubo avances si sintieron que la huelga en si los ayudó a mejorar sus relaciones internas como trabajadores, luchando por un solo objetivo y al mismo tiempo demostrar a la empresa esa rabia que sintieron en su momento por no sentirse valorados como trabajadores y el esfuerzo que realizaron para que la empresa pudiera seguir produciendo en los momentos más complejos de la pandemia. Así lo hace sentir en sus declaraciones uno de los dirigentes del sindicato:

“uno hace un cálculo y ya perdimos catorce o perdimos la mitad del mes ya significa que es irrecuperable, en el fondo desde esa perspectiva es irrecuperable, pero lo que, si sirve desde la perspectiva social, porque mucha gente se quitó un poco la rabia, porque la empresa no estaba dispuesta a negociar o no estaba, bueno por lo general ellos nunca, nunca están bien, así que por eso no, en ese aspecto sirvió” (dirigente sindical empresa industrial).

Los sindicatos de empresa de la región de Ñuble mantuvieron sus negociaciones colectivas dentro de los plazos legales que estaban establecidos, sin mayores variaciones. La única excepción dentro de los casos estudiados fue el sindicato de transporte, dado que ellos se vieron presionados a realizar un mínimo ajuste por las modificaciones impuestas por la DT.

La pandemia por Covid-19 exigió a los sindicatos adicionar algunas demandas, que en periodos de normalidad sanitaria no eran contempladas dentro de las negociaciones con el empleador. Dentro de estas demandas encontramos las que aplicaron los docentes del sindicato del establecimiento educacional referidas al pago por uso de internet personal para impartir las clases bajo la modalidad de teletrabajo. Los trabajadores de la salud por su parte exigieron mayores aumentos en la remuneración para compensar el alza de la carga laboral.

Es importante destacar el rol que cumplen las organizaciones sindicales para visibilizar y presionar a sus empleadores en momentos en que los trabajadores se encuentran inmersos en una gran presión para resguardar sus fuentes de trabajo. En este sentido la pandemia por Covid-19 disminuyó el conflicto entre sindicatos y empresas, profundizando el modelo de negociación que es el más característico del sindicalismo chileno en la actualidad y muy extendido en la región de Ñuble.

4.2.2. Relación entre empresas y sindicatos

Todos los dirigentes sindicales entrevistados expresan que siempre han tenido una buena relación con las empresas, si bien se encontraron situaciones de conflictos, estos eran propios de la actividad sindical y que eran resueltos internamente, sin tener que llegar a instancias judiciales o de mayor presión por parte del sindicato. La pandemia particularmente exigió a los dirigentes una actitud de vigilancia hacia la implementación de los protocolos que debían tener las empresas para evitar contagios, en particular aquellas que podían seguir funcionando al ser consideradas como esenciales. Es así como para este estudio solo una empresa (*retail*) tuvo que suspender sus funciones.

“Llevamos buena relación fíjese, mantenemos buena relación con la empresa, con los jefes directos nos llevamos bien, no tenemos mayores dramas, no tenemos problemas hasta el día de hoy, no tenemos problemas, yo bien aquí gracias a Dios, nos llevamos buena comunicación, nos entendimos bien, si necesitamos algún permiso nos dan y nos mantenemos buena, no hemos tenido drama últimamente, hemos marchado bien (dirigente sindical empresa agrícola).

“De hecho, hay empresas que desvincularon a sus trabajadores, en el caso de acá en plena pandemia no se desvinculó a nadie, a todos se les pagó su sueldo, entonces en el tema principal, no como retail, sino como ripley, eh, yo creo que ripley actuó de muy buena manera, eh, en el peak de la pandemia y después cuando poco a poco empezamos a volver a la normalidad, en ese sentido la empresa, eeh se portó de manera decente, podríamos decirlo” (dirigente sindical empresa comercio).

"ha sido muy buena (relación con la empresa), en el sentido que incluso nos respetó el sindicato desde que entramos, solamente como le digo cambiamos la razón social. Eso en cuanto a la parte de organización y hasta el momento hemos funcionado, no vamos a decir a un 100%, pero al 80, 70%" (dirigente sindical empresa servicios).

“entonces una de nuestras preocupaciones importantes que nosotros tenemos en el desarrollo del año es como establecemos ciertos vínculos de comunicación con la dirección del colegio y con el resto de los otros directivos docentes, de manera tal que se dé cumplimiento a lo que establece la negociación colectiva, ese es nuestro principal foco” (dirigente sindical establecimiento educacional).

“yo creo que en el fondo se tomaron las medidas que se tenían que tomar, no fue ni más espectacular ni más malas, jabón donde tenían que colocarse, alcohol gel, distanciamiento. Yo me atrevería a decir, bueno es un problema que nos pasa en general a todos, que de repente nosotros fallamos, porque la empresa delimitó los espacios, donde había que hacer la fila para marcar, modificó los horarios de entrada como de 15 minutos, de tal manera que no entrar todo el choclón y no saliera todo el choclón junto, o sea yo, a título personal si lo miro así yo digo la empresa y no la estoy, ni siquiera la estoy defendiendo” (dirigente sindical de empresa industrial).

Dependiendo del tipo de trabajo realizado, la disposición de los dirigentes y las decisiones adoptadas por las empresas se vieron a unos sindicatos más activos que otros al momento de enfrentar problemas. La comunicación directa con la empresa y agotando todas las instancias de dialogo en su interior es la forma preferida que tienen los dirigentes para resolver diferencias y buscar soluciones.

“nosotros como sindicato nos reunimos con el dueño de la empresa igual nosotros conseguimos que se arrendaran camiones externos, ahí es donde yo te comentaba que llegó más personal, llegaron 5 personas más a hacer el reemplazo a las personas que estaba con licencia, a suplir muchas veces la sobrecarga, en vez de salir con dos peonetas salíamos con tres, entonces como que la empresa igual trato de acomodar un poco el aumento de carga y trató de bajarle el perfil al estado anímico de la gente” (dirigente sindical empresa de transporte).

“nos costó mucho, mucho, mucho en llegar a tratar de convencer, por decirlo, al empleador que era su obligación de tener los artículos básicos que eran como para proteger al personal, hasta que, en fin lo logramos, nos dieron las cosas que necesitábamos, pudimos trabajar” (dirigente sindical establecimiento de salud).

“por el ejemplo cuando hay algo que yo tengo que por ejemplo y veo que la empresa no está cumpliendo, no está haciendo bien alguna cosa, yo primero puta agoto todas las instancias aquí en la empresa primero, me entiende, puta hablo con el jefe, después con el gerente y si ya veo que la empresa no lo resuelve el

problema...sino no me dan una solución ahí dentro de la empresa ahí yo les dije claramente yo voy a ir a la inspección y de hecho tuve un roce con el empresario, porque yo cuando es algo que corresponde, que es ley que nos corresponde y nos dan, yo lo voy a alegar hasta el final, voy a agotar hasta la última instancia” (dirigente sindical de empresa agrícola).

“Uno de los grandes conflictos que tuvimos en él, no sé si conflicto, pero dificultad más que conflicto, que tuvimos en los dos años de la pandemia fue el cumplimiento de un beneficio que nosotros tenemos en nuestra negociación colectiva, que dice relación con el pago de un bono de sala cuna, cuando las condiciones impidan en este caso, el que él bebe en cuestión o el hijo o hija puedan asistir a la sala cuna, esa fue una cuestión que costó, mandar correos, correo, correo, porque decían que no po, porque aquí esta tan...lo que pasa es que aquí dice que cuando el niño no pueda asistir a la sala cuna por motivos de salud y este constatado por un certificado médico del pediatra, la fundación se hará cargo del pago de un bono de \$120.000 mensuales” (dirigente sindicato establecimiento educacional).

Los sindicatos en la región de Ñuble muestran una alta carencia de conflicto con los empleadores, lo cual no necesariamente indica que las condiciones laborales en las que se encuentran este del todo bien. También, es un reflejo del poder que le ha entregado la institucionalidad neoliberal a los empresarios, quienes normalmente se imponen a las conciencias y a las acciones de los dirigentes con efecto inmediato en la desmovilización y la fragmentación de estas organizaciones. Como se observa en algunos casos, existe una creencia por parte de los dirigentes que los procesos estructurales como la automatización del trabajo, son procesos que se escapan del margen de acción de ellos y sobre este análisis no buscan otras formas de hacerle frente como asociarse a nivel nacional o internacional con otros gremios del mismo rubro o con las mismas problemáticas

4.2.3. Estrategias organizativas

Los sindicatos desarrollaron distintas estrategias organizativas durante la pandemia por Covid-19 para mantener una comunicación fluida entre los dirigentes y los afiliados. Unos sindicatos tuvieron más éxito en mantener la relación con sus afiliados que otros, dependiendo de una serie de factores como la experiencia y tipo de decisiones adoptadas por parte de los dirigentes, la capacidad de adaptación de los afiliados a nuevas formas de organización implementadas para realizar reuniones u otras actividades, las restricciones de reunión (aforos), cambios en el mercado laboral o decisiones empresariales para enfrentar las nuevas exigencias en los procesos productivos.

A continuación, sistematizaremos las estrategias organizativas de los sindicatos para lograr reflexionar sobre ellas, viendo los puntos en común entre los sindicatos, cómo se relacionan con el contexto de pandemia por Covid-19 y las distintas situaciones que se fueron generando por las restricciones impuestas por la autoridad sanitaria. Viendo las posibilidades

de éxito que lograron los sindicatos con sus estrategias, los aprendizajes adquiridos por los actores y saber en qué medida estas estrategias se pueden mantener más allá de esta contingencia o quedarán ancladas en este contexto de pandemia en particular, sin trascender en el tiempo para convertirse en una práctica sindical

De las reuniones y asambleas

Existe un alto número de sindicatos que logran mantener la presencialidad como forma de comunicación con los afiliados a pesar de las restricciones. Esto obedece a que estos sindicatos (transporte, servicios, agrícola, industrial) realizaron reuniones grupales en distintos horarios, como estrategia para no perder la presencialidad y así evitar el contagio entre sus miembros, reduciendo al mínimo el contacto físico. Otro factor que influye en mantener la presencialidad es el bajo nivel de conocimiento tecnológico que tienen los dirigentes sindicales y afiliados, sobre todo para usar programas como Zoom, Meet o Microsoft, que son las plataformas más populares para realizar reuniones telemáticas. Esta situación afecta principalmente a los sindicatos de los rubros agrícola, industrial y servicios, porque son actividades económicas que no exigen un nivel educacional alto a sus trabajadores para desarrollar sus labores

El uso de WhatsApp es transversal a casi todos los sindicatos, con la excepción del sindicato agrícola, quienes debido al bajo conocimiento de esta aplicación y a la facilidad de contactarse físicamente no les significaba un gran cambio. Para el resto de los sindicatos la aplicación de WhatsApp les permitía a los dirigentes mantener informados a los afiliados de todo el acontecer de la empresa y las decisiones que iba adoptando de la directiva. A modo de ejemplo se presenta la respuesta de un dirigente del rubro de servicios:

“Tenemos el WhatsApp del sindicato, dice WhatsApp sindicato dimensión y ahí cualquier problemática ellos nos plantean, porque ya que no podemos hacer reunión, buscamos esa alternativa y una vez que ya tenemos un grupo de problemáticas, llamamos a la administradora, porque es una señora, le decimos queremos una reunión porque hay varios puntitos que queremos solucionar y así hemos trabajado ahora, tratando ir solucionado igual los problemas de los trabajadores a través del WhatsApp” (dirigente sindicato empresa de servicio).

En los casos en que se pudo mantener la presencialidad de las reuniones, vemos que existió una diferencia importante entre los que pudieron mantenerlas con la misma rigurosidad y los que tuvieron que suspenderlas por un lapso importante de tiempo y retomarlas exclusivamente para tomar decisiones específicas y de suma importancia para los sindicatos. En el caso del sindicato del rubro agrícola y en el de transporte las reuniones se mantuvieron mensualmente, tal como eran antes de la pandemia por Covid-19, pero focalizándolas en grupos pequeños. No así en los sindicatos de servicios, industrial, maderero y retail, donde los dirigentes tuvieron que suspender las reuniones presenciales por largos periodos, haciendo alusión a la falta de espacios para hacer las reuniones, debido a al alto número de afiliados que tienen estos sindicatos, lo que les obligaba a tener lugares acordes a sus necesidades y a las restricciones de aforos para evitar contagios.

Las reuniones telemáticas fueron realizadas por los sindicatos que estaban compuestos por personas que tienen un nivel de conocimiento avanzado en estos medios de comunicación tecnológicos y que al mismo tiempo presentan niveles educacionales más desarrollados como son los trabajadores del rubro de la salud, comercio y educación. Los dirigentes de estos sindicatos hacen alusión a que la mayor ventaja de las reuniones telemáticas es que aumenta considerablemente la presencia de afiliados a las reuniones y que responde a factores como la flexibilidad de conectarse en cualquier lugar y momento, ayuda a los sindicatos más grandes a no requerir de espacios físicos para realizar las reuniones presenciales que generalmente son difíciles de gestionar, se pueden desarrollar en cualquier día de la semana y horario buscando la disponibilidad y comodidad de los afiliados.

“No, nada de asambleas presenciales. Una porque no hay quien te arriende un salón para reuniones. Mas allá de eso hay que ser super estricto en termino de los aforos y lo otro que se complica mucho entendiendo los horarios del retail, las reuniones de nosotros siempre eran en la noche. Entonces hoy día por un tema de movilización y de transporte es prácticamente imposible hacer una reunión. Porque si ya después de las 20 horas cuesta tomar un colectivo o una micro después las 21, 21.30 horas es prácticamente imposible” (dirigente sindicato empresa del comercio).

Los dirigentes también mencionan desventajas de las reuniones telemáticas y que en un contexto de normalidad sanitaria las haría pasar a un segundo plano, dando preferencia a las reuniones presenciales. En las reuniones telemáticas, según los entrevistados, se producen espacios de monólogos por parte de los dirigentes, donde se pierde la comunicación con los afiliados, sin que se realicen debates de ideas y aportes a la toma de decisiones por parte de la gran mayoría de los asistentes. Para los dirigentes las reuniones telemáticas se vuelven “aburridas” y hacen sentir una sensación de falta de interés por parte de los afiliados en los temas que se están deliberando. No se logra saber si las personas que están conectadas a la reunión realmente están escuchando al relator, debido a que las cámaras de los dispositivos están normalmente apagadas y cuesta para que las prendan, lo que impide tener una mejor visión de lo que está ocurriendo durante la reunión con los asistentes. Ello afecta de alguno modo u otro a la motivación de los dirigentes que sienten esa necesidad de ver a sus compañeros y sentirse respaldados en su accionar por medio de la participación en las reuniones o asambleas.

“yo creo que la ventaja es que la asistencia (reunión telemática) aumenta considerablemente, no obstante, la participación propiamente tal de la reunión se revoca a dos o tres personas o cuatro que son los que plantean algunas cosas y el resto, claro, aparece como que está ahí, pero no sabe si esta con la cámara encendida o apagada, todo el cuento, entonces uno no sabe si está ahí, ahora por asistencia, no extraordinario, teníamos a veces de 55 teníamos 50, entonces yo decía, vamos a tener que seguir haciendo las reuniones así, presencial es más complejo” (dirigente sindicato de establecimiento educacional).

“mira nosotros como sindicato nunca perdimos el, por decirte el contacto, nada, seguimos de igual manera, nuestras reuniones, vía Meet...la gente participa mucho más en las asambleas presenciales” (dirigente sindicato salud).

“dentro de una organización tú tienes distintas realidades, entonces hay mamitas que son mamás solteras, que sus hijos se los cuida que la mamá, que una tía, que una vecina, entonces al final lo único que quieren es terminar el trabajo e irse a su casa, y tú lo vas a citar a una reunión a las nueve de la noche, nueve y media de la noche hasta las diez y media de la noche, donde quieren puro irse. Entonces yo creo que hay que evaluar el tema de las reuniones virtuales, no es una mala herramienta en realidad, eh, se pierde un poquito lo presencial obviamente y el compartir más allá de la reunión misma, porque lo otro es más puntual básicamente y eso es. Pero no es una mala herramienta” (dirigente sindicato comercio).

“Si sabes que en una ocasión se hizo una reunión por zoom con la administración de Conce y nosotros encontramos que no, no todas las personas que estaban conectadas al zoom o que estaban conectadas a esa reunión, nadie participó, estaban todos callados, no había una interacción entre los que estábamos oyendo con los que estaba orando, a las finales se hizo algo como latoso, como que todos queríamos que la reunión se terminara no más y pasara luego esa media hora e irnos, porque como que no no, a nadie le agradó ese tema del zoom” (dirigente sindicato transporte).

De otras actividades sindicales

Los sindicatos realizan otras actividades durante el año para recaudar mayores fondos, para fortalecer la unidad entre sus miembros o para establecer redes con otras organizaciones. Este tipo de actividades son anexas a su función principal y obligaciones, según forma y tiempo establecido en sus estatutos respectivos, de convocar a asambleas o a reuniones extraordinarias a sus miembros. Estas actividades tuvieron modificaciones importantes por las restricciones impuestas por las autoridades de salud. Los trabajadores entendían la delicada situación sanitaria que se estaba viviendo, por lo que suspendieron todo tipo de actividad que implicara reunirse en grupo presencialmente. La gran mayoría de los sindicatos, antes de la pandemia por Covid-19, desarrollaban actividades de esparcimiento durante el año para celebrar distintas festividades y dentro de las que siempre destacan son el día del trabajador (1 de mayo), fiestas patrias (en el mes de septiembre), navidad - año nuevo y el aniversario de la fundación del sindicato.

“teníamos muchas actividades (antes de la pandemia), teníamos actividades, por ejemplo, en navidad teníamos la fiesta de navidad de nuestros hijos, los que tenían hijos, ya, les hacíamos su regalito, su onces, una tortita, una onces navideña con regalos y todo eso, eso incluye a los niños. Después a fin de año, es decir, a fin de año teníamos una cena de despedida de fin de año, nos juntábamos todos los trabajadores con nuestras esposas, primero la onces de los niños...se logró que ahora el 29 de julio fuera el día, el día nacional del recolector...pero nosotros igual antes lo celebrábamos, los trabajadores, invitábamos a las autoridades, trabajadores y a la empresa a todos, en total nos juntábamos los tres entes y hacíamos una cena, compartiendo con los trabajadores y las autoridades, era para el día del recolector” (dirigente sindical empresa de servicios).

“nosotros como sindicato, tenemos 4 actividades marcadas durante el año que son, el día del trabajador, primero de mayo, después celebramos el 18 de septiembre, después celebramos el aniversario del sindicato que es el 9 de noviembre y la última actividad que hacemos entre pascua y año nuevo, que hacemos un paseo familiar con todo el personal, más las parejas, los hijos de todos los socios” (dirigente sindicato de empresa transporte).

“tenemos una actividad deportiva que se hacía por lo general, en noviembre, diciembre de cada año y una convivencia que nos otorgaba la empresa como en esta fecha, como en marzo. También bueno la conmemoración del día del trabajador, la celebración del aniversario del sindicato que es en marzo y dependiendo del acuerdo de la asamblea se hacía algo para antes de las fiestas, para el 18, para fin de año” (dirigente sindical empresa industrial).

Durante el transcurso de la pandemia todas estas actividades fueron suspendidas por los dirigentes y hasta la fecha de este estudio aún no se podían retomar con normalidad, dado que los casos de contagios seguían en niveles altos. A los sindicatos que tienen más incorporadas estas prácticas de realizan reuniones o actividades presenciales entre sus miembros es a quienes más afectó el dejar de realizarlas. Lo que abre la esperanza de que una vez que no exista el miedo a contagiarse volverán a realizarlas, con las medidas de seguridad que se requieran en el momento.

Como una forma de continuar con la atención o preocupación hacia los miembros del sindicato, que antes de la pandemia se viabilizada con la realización de una serie de actividades durante el año, durante la pandemia en algunos casos esas actividades presenciales se reemplazaron por otro tipo de acciones, como la entrega de un monto en dinero a cada afiliado, como se refleja en los siguientes casos:

“ahí tuvimos que paralizar todo ese tipo de actividades, todo todo tipo de actividades, bueno optamos por dar el beneficio, no en dinero, sino que una tarjeta, una *giftcard*, para que cada socio hiciera sus compras, lo que ellos quisieran con todo el dinero que nosotros reuníamos para hacer este tipo de actividades la dividimos y al final optamos por darle, esto ha sido ya dos años consecutivos, entregar una *giftcard* a fin de año para que la gente vea que puedo hacer con el dinero, pero en el fondo se desembolsa igual el dinero que nosotros ocupábamos en la otra tipo de actividades, así que lo reunimos todo y le dábamos a cada socio una tarjeta” (dirigente sindicato empresa de servicios).

“lo que hacemos a fin de año le entregamos un poco dinero a cada uno para que disfrute con su familia, se le da de acuerdo a los fondos que tenga el sindicato, se le da a cada trabajador. Eso hemos estado haciendo en los últimos años” (sindicato empresa agrícola).

En el caso del sindicato de educación los fondos que no se ocuparon en actividades recreativas o de conmemoración de fechas importantes se utilizó, en parte, en ir en ayuda de familias de estudiantes que estaban pasando por una situación económica crítica a causa del desempleo o enfermedades asociadas al Covid-19 de algún miembro del grupo familiar. Esto indica que el rol del sindicato puede ir más allá generar una ayuda hacia sus propios miembros, sino que traspasar las fronteras de su margen de acción sindical y crear vínculos con la sociedad civil.

“se entregó ese bono de \$30.000, a un alumno o alumna o familia de alumno o alumna que escogía o determinaba cada profesor jefe, de acuerdo a las características o necesidades que uno sabe cómo profesor jefe y que en rigor

significa que nosotros tenemos que haber gastado cercano del millón de pesos, como acto simbólico. Al cual nosotros también le hicimos, notar a la fundación que sería bueno que ellos junto con nosotros entregara un aporte similar. No hubo la entrega de ese aporte, pero en varios sindicatos de la fundación se hizo lo mismo” (dirigente sindical de establecimiento educacional).

Así la forma en que se utilizaron los fondos económicos sindicales, que provienen de la cuota sindical que mensualmente se le descuenta a cada afiliado y de otras actividades que puedan desarrollar, fue una decisión particular de cada sindicato para poder atender las necesidades que ellos estimaban que existían en el presente o podían presentarse en el futuro.

Las estrategias utilizadas por los sindicatos de empresa de la región de Ñuble estuvieron lejos de marcar una gran diferencia en los resultados. En general la actividad sindical durante la pandemia por Covid-19 se mantuvo en un nivel bajo de movilización, debido a la ausencia de actividades de esparcimiento y otras de carácter política. Las reuniones telemáticas si bien fueron un salvavidas que funcionó bien en algunos casos para no perder la conexión entre dirigentes y afiliados, la relación debido a las restricciones sanitarias se vio debilitada.

Relación con otras organizaciones sindicales e instituciones

Otros de los temas que surgieron en las entrevistas y que no estaban contemplados, fueron las redes que los sindicatos establecían con otras organizaciones sindicales del mismo nivel u otras de nivel superior como las federaciones, confederaciones o centrales durante todo el tiempo que ha durado la pandemia por Covid-19.

En la región de Ñuble existe una marcada precariedad sobre las relaciones intersindicales y particularmente en los sindicatos más pequeños. Parte de la explicación a esto se encuentra a que no existe mayor presencia de federaciones o confederaciones dentro de la región que logren agrupar a sindicatos de distintas actividades económicas y que no cuentan con acceso a federaciones de su misma empresa o rubro. Las federaciones, como vimos en algunos casos de este estudio, son un gran aporte para desarrollar principalmente actividades de capacitación, permitiendo reunir una gran cantidad de sindicatos en torno a ellas. Esto ayuda a ampliar las redes de los sindicatos al conocerse entre ellos, compartir experiencias. Pero aún continúa faltando este tipo de organizaciones formales superiores en la región de Ñuble, algunos dirigentes sindicales destacan la presencia de una iniciativa de parte de la iglesia católica que realiza charlas sindicales gratuitas para los dirigentes que lo necesiten:

“yo participo en, por parte de la iglesia católica hay un asesor sindical Juan Marambio y el reúne a 30 sindicatos más menos aquí en Chillán y de esos sindicatos son pasajeros, y algunos que participan constantemente, otros que aparecen cuando tienen negociación colectiva, se desaparecen seis meses, un año, después vuelven aparecer y entonces ahí uno cuando llega a donde Juan Marambio, uno conversa arto con otros directores sindicales, no solamente de transporte, de distintos rubros” (dirigente sindical empresa de transporte).

“Nosotros participábamos en un grupo acá en Chillán que es incentivado por la iglesia católica, por la pastoral laboral y participábamos en eso de forma normal y la pandemia mató esa cuestión, la mató, porque el año pasado hechamos una encachada de juntarnos de nuevo ahí, nooo...” (dirigente sindical de empresa industrial).

De los siete dirigentes entrevistados cuatro pertenecen a sindicatos que están dentro de una federación de carácter nacional (servicios, educación, comercio y salud). Aquí se destaca la continua comunicación que existe durante la pandemia vía telemática para generar las reuniones o algunas capacitaciones dentro de estas organizaciones. Por lo que el contacto durante la pandemia por Covid-19 con las federaciones en estos casos se mantuvo por este medio, evitando realizar viajes presenciales a otras ciudades del país para reunirse.

“hemos tenido seminarios desde Santiago, por zoom nos hemos conectado y hemos tenido actividad sindical, pero a través de zoom...Tenía convenio con el Mineduc parece, MINEDUC, pero algo de educación, ya, no estoy seguro, pero ellos hacían una capacitación, una EGES que hay en Santiago” (dirigente sindicato empresa de servicios).

“todas las reuniones que nosotros tenemos como federación, durante todo este tiempo han sido virtuales. No ha habido nada presencial, recién a esta altura se está recién convocando a una reunión presencial. Pero durante todo el peak de la pandemia y todo este tiempo, estos años que ya llevamos han sido todas de manera virtual” (dirigente sindical empresa del comercio).

“cuando nosotros ahí fuimos bajo otra organización que nosotros dependemos que es la CONATECH y tuvimos una reunión al cual yo fui invitado, porque debo decir que yo fui como uno de los primeros que se dio cuenta que nos estaban pagando mal, y lo expuse a ese otro grupo de sindicatos que pertenece a COPEDUC y de ahí lo instalamos en la CONATECH, y lo llevamos hasta él” (dirigente sindical establecimiento educacional).

Durante el periodo del 2019...pasamos a ser parte de esta federación que están en Concepción que se llama FESTRAMET zona sur, donde abarca sindicatos del área industrial, metalúrgica y otros servicios y también área de la salud. En ese periodo necesitábamos del apoyo de una organización potente para poder llevar a cabo nuestra negociación que se venía en curso, donde nos recibieron con las puertas abiertas y nos capacitaron a todos los dirigentes para poder llevar a cabo esta negociación (dirigente sindical del área atención de salud).

La dirección del trabajo juega un papel importante en materia de capacitaciones, que también son instancias en que los dirigentes logran encontrarse, conocerse y compartir experiencias. Sin embargo, durante la pandemia la inspección del trabajo suspendió todas las actividades presenciales y pasó a modalidad online, sin mantener las capacitaciones o reuniones que realizaba antes de la pandemia y así lo reconocen algunos entrevistados:

“Últimamente no hemos tenido contacto con otras organizaciones, me acuerdo en que fecha fue, tuvimos una reunión. Nos citó a reunión de la inspección del trabajo, nos hizo una reunión tuvimos todos los sindicatos de alrededor, nos juntamos, no me acuerdo, pero ya hace un par de años atrás, antes de la pandemia parece que fue, ahí nos juntamos todos los sindicatos de san Carlos con la inspección del trabajo” (dirigente sindical empresa agrícola).

“se perdió, incluso, nosotros cuando presentamos el proyecto el 13, lo fuimos a depositar a la inspección del trabajo y recién ahí como que dijeron: aa oh el sindicato que está presentando un proyecto de contrato colectivo... Así que como que estos dos años para nosotros desapareció la inspección del trabajo. No ha habido fiscalizaciones. Como qué quedamos como en el aire con el tema de los inspectores del trabajo. No se vieron” (dirigente sindical empresa de transporte).

La realización de capacitaciones y charlas dependen exclusivamente de lo que puedan generar otras instituciones externas a los sindicatos, lo que impiden que estas organizaciones desarrollen sus propias instancias internas para mantenerse activamente en el área del conocimiento de la actividad sindical. La pandemia Covid-19 permite develar la precaria situación en la que se encuentran los dirigentes sindicales, con escaso apoyo en momentos de crisis y con una baja preparación de nuevos líderes que permitan mantener una rotación de las dirigencias. Preparar nuevos líderes sindicales es una deuda de las instituciones del Estado y de las organizaciones superiores sindicales de nuestro país y que esta pandemia por Covid-19, junto con todas sus restricciones, ha mostrado que es la regla y no la excepción en la región de Ñuble.

En el siguiente cuadro resumen podemos observar las modificaciones que hizo cada sindicato respecto a las reuniones, donde aspectos como las características de los afiliados, el número de integrantes, el espacio en el cual desempeñan dentro de la empresa, horarios de salida de los trabajadores, el acceso a internet y el acceso a infraestructura para las reuniones presenciales son elementos a considerar para elegir la mejor opción en este aspecto.

Lo más destacable de la acción sindical durante la pandemia es que los dirigentes en general siempre buscaron la manera de mantener el contacto con los afiliados y fueron flexibilizando la manera de relacionarse con ellos, pasando de la presencialidad a la modalidad online, siempre privilegiando la salud de los trabajadores por sobre los intereses de la organización.

Tabla 8. Estrategias para mantener las reuniones durante la pandemia por Covid-19.

<i>Sindicato</i>	<i>Tipo de reuniones</i>	<i>Temporalidad</i>	<i>Amplitud</i>
Agrícola	Presenciales	Regularmente	Subgrupos
Servicios	Presenciales	Algunas veces	Subgrupos
Comercio	Telemáticas	Algunas veces	Todo el grupo
Industrial	Presenciales	Algunas veces	Todo el grupo
Salud	Telemáticas	Regularmente	Todo el grupo
Educación	Telemáticas	Regularmente	Todo el grupo
Transporte	Presenciales	Regularmente	Subgrupos

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de las entrevistas a dirigentes sindicales

El bajo nivel de movilización por medio de huelgas es una característica que está en el ADN de los sindicatos de empresa de la región de Ñuble, esto hace que las estrategias sindicales no estén dirigidas a enfrentar la precarización laboral en sus distintas dimensiones; inestabilidad laboral, insuficiencia salarial, inseguridad de las condiciones de trabajo, cronopiedad o tiempo del trabajo. La pandemia por Covid-19 exigió a los sindicatos concentrarse principalmente en buscar soluciones a la inseguridad de las condiciones de trabajo, para evitar contagios que pudieran generar situaciones de riesgo para la vida de los trabajadores y sus familias. Lo que nos permite asegurar que la precarización laboral se profundizó en este periodo en los rubros más expuestos a las restricciones y al avance de la tecnología como fue el caso del comercio.

Precarización laboral y sindicalismo

En general los sindicatos no tuvieron incidencia en las decisiones que tomaban las empresas con respecto a las distintas dimensiones que componen la precarización laboral y menos desarrollaron estrategias para hacerle frente, sí existieron algunas excepciones que a continuación exponemos:

Inestabilidad laboral: Como sabemos la inestabilidad laboral se refiere a una relación intermitente entre empleador y trabajador, con contratos a plazo fijo, por obra y faena o trabajadores a honorarios. Durante la pandemia por Covid-19 las condiciones contractuales de los trabajadores que eran parte de los sindicatos se mantuvieron en las mismas condiciones. En el sindicato del *retail* se muestra una excepción en la que la empresa y la federación logran llegar a un acuerdo para mantener las fuentes de trabajo, evitando despidos producto de las restricciones de funcionamiento de las tiendas.

En el establecimiento educacional no se realizaron despidos durante la pandemia por Covid-19 a pesar de que era una práctica común de la corporación que administra el liceo que cada fin de año hubiera una renovación de ciertos cargos. En este punto, el dirigente sindical hace mención de este hecho que lo cataloga como una buena señal por parte de los dueños, pero sabiendo que es sólo una excepción por ese periodo y posteriormente volverán a retomar este tipo de decisiones que precarizan la actividad dentro de los establecimientos educacionales.

En el caso de la clínica a la que pertenece el sindicato de salud es una práctica habitual del rubro tener un cierto número de profesionales prestando servicio a honorarios. Si bien la pandemia por Covid-19 exigió tener más personal para atender a las personas con problemas de salud, esto no significó que se dejara de hacer uso de los contratos a honorarios, sino todo lo contrario, se hizo más necesaria la prestación de servicios a honorarios, pensando que este aumento de contagios requería más mano de obra durante un tiempo acotado y que dada la demanda era escasa, debido a las licencias médicas y a la competencia entre instituciones de salud que buscaban pagar mejores sueldo para retener al personal de salud.

Inseguridad laboral: respecto a los trabajadores que no cuentan con un contrato de trabajo dentro del estudio podemos detectar a aquellos que trabajan en los establecimientos de salud como honorarios. El sindicato al no poder integrarlos como afiliados y al ser un número menor con respecto al total de trabajadores contratados no realizaron acciones sindicales durante este periodo para resolver este tipo de problemas. De algún modo esta normalizado que existan este tipo de trabajadores en los establecimientos de salud, sin mayor cuestionamiento a las condiciones precarias en las que trabajan como el acceso a vacaciones o a la seguridad social.

En el resto de las empresas de las que eran parte los sindicatos estudiados no se detectaron situaciones en que estuviera presente la dimensión de la inseguridad laboral con la que tuvieron que establecer alguna relación los dirigentes sindicales.

Insuficiencia salarial: El caso más destacado de este punto es el sindicato del *retail*, donde se buscó la forma de mantener los empleos, pero a costa de reducir los sueldos de los trabajadores que tenían comisiones por venta, por lo que un sueldo normal se veía fuertemente reducido en los momentos en que el establecimiento tenía que cerrar y no se realizaban ventas. Ante esta situación los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados privilegiaban mantener los puestos de trabajo, aunque eso implicara reducir sus ingresos.

Condiciones riesgosas de trabajo: Existieron dos situaciones en las que los sindicatos tuvieron que intervenir en esta dimensión. La primera situación la encontramos en el riesgo que implicaba desarrollar labores presenciales durante la pandemia por Covid-19. Para prevenir los contagios de los trabajadores los dirigentes sindicales tuvieron que presionar a sus empleadores para contar con los elementos de protección adecuados y en la cantidad necesaria. Los trabajadores más expuestos al contagio sin duda era el personal de salud y en ese punto tuvieron muchas dificultades los dirigentes para ir solucionado la falta de estos elementos necesarios para resguardar su vida.

La segunda situación hace referencia a la implementación del teletrabajo en los establecimientos educacionales. El teletrabajo al ser implementado con tanta rapidez, sin planificación y recursos, expuso a situaciones de riesgo psicológicas y emocionales a los trabajadores (docentes), al estar dentro de un ambiente privado que no cumplía con las condiciones necesarias para la realización de las clases, así como otros problemas asociados a la pandemia por Covid-19 y que afectaban de alguna manera a los afiliados al sindicato, ahí la acción sindical tuvo que enfocarse en minimizar el riesgo para los trabajadores que se estaban exponiendo a una labor más precarizada al cambiar el espacio en el que desempeñaban sus funciones.

“vivimos situaciones de estrés, porque, porque tuvimos que adaptar nuestro trabajo a las condiciones de la casa y la casa no es un lugar para trabajar, en la casa es para vivir, no es para trabajar telemáticamente con los alumnos, así como es complejo para el alumno aprender desde la casa, también de la misma forma es complejo enseñar desde la casa, eso fue lo complejo y sobre todo para los profes más jóvenes que tienen niños pequeños, como haces una clase estando tus

hijos ahí mismo en la casa, que andan revoloteando, gritando, y todo el cuento, es complejo, es difícil, te genera un estrés adicional y varios de nuestros colegas fueron superados por esas situaciones, con crisis de pánicos, con licencias, estrés, problemas emocionales, eso se vivió y nosotros tratamos dentro de lo posible de atender eso, conversando con los colegas, estando preocupados llamándolos por teléfono” (dirigente sindical establecimiento educacional)

La interacción entre docente y alumno es fundamental para la correcta transmisión de los conocimientos y las clases online vulneraron la capacidad que tenían los docentes para entregar una educación de calidad. Desarrollar trabajos grupales dentro de la sala de clases se volvió irrealizable, el docente dejó de tener esa visión panorámica sobre los estudiantes que le permitía detectar que estudiantes tomaban atención a la clase y quienes no lo hacían. Si en un contexto de clases presenciales la participación activa de los estudiantes es un problema actual, las clases online lo profundizaron aún más, evitando así que desarrollen habilidades relacionadas con el discurso en los estudiantes, la personalidad y superación de los nervios de hablar en público.

Las clases online permitieron mantener un cierto grado de contacto entre docente y alumno para lograr un mínimo de entrega de conocimiento, pero al perder el espacio de trabajo y trasladarlo al hogar fue un duro golpe para los funcionarios en el ejercicio de su profesión, la sala de clases es un lugar especial, único e irremplazable para la socialización entre los alumnos y entre alumnos y docente. Se evidencia entonces una dificultad mayor en los dirigentes que por un lado apoyan la realización de clases online como forma de resguardar la salud de las personas, pero viven y experimentan en primera persona los conflictos y las condiciones riesgosas de trabajo que tienen características especiales ya que van más allá del solo hecho de contagiarse con el virus, sino que tienen relación a las nuevas condiciones de trabajo que dificultan su desempeño laboral.

“ahora nada reemplaza lo presencial, porque el horario habrá sido bastante acotado de la casa, media hora, es un tercio de un bloque de noventa minutos, porque ese es el bloque de clases de un profesor, noventa minutos, reducirlo a treinta minutos... y ese feedback de uno también es pasarlo bien en la sala, si, esa es la pega del profe que también estas relaciones humanas te hacen crecer como persona po, y eso se pierde absolutamente, como en todo ámbito de la vida” (dirigente sindical establecimiento educacional).

Ante eso los dirigentes educacionales realizaban algunas acciones sindicales tendientes a brindar las condiciones que estimaban que eran las mínimas que requerían para realizar su labor y así evitar poner en riesgo su salud mental, la cual podía ser puesta a prueba al no contar con los materiales adecuados para la realización de las clases. La coordinación que tuvieron con la corporación educacional fue clave para sortear estas dificultades que se les presentaron por la falta compromiso de aquellos que están para administrar los recintos educacionales subvencionados.

“ese proyecto de teletrabajo se fue dando sobre la marcha y se fue dando la base de sostén y el apoyo de los funcionarios como tal, todo fuimos colocando de nuestra parte para que esto en el 2020 pudiese salir adelante, pero nunca existió

de parte de la fundación la obligatoriedad que nosotros teníamos de todo lo que era trabajo, pero tampoco existió al principio el apoyo de los recursos indispensables para el funcionamiento como tal. Hubo que exigir algunos de ellos, otros si estaban, es decir, si nosotros necesitábamos un equipo computacional, no había ningún problema venirlo a buscar al colegio y llevárselo a la casa” (dirigente sindical establecimiento educacional).

El aumento de trabajo en algunas empresas también aumenta el riesgo de crear situaciones de riesgo para los trabajadores cuando su capacidad para responder a las exigencias de la empresa se ve superada. El estrés también implica un riesgo para el trabajador y al cual los dirigentes buscan continuas soluciones en la medida que estén conscientes que tienen el poder para lograrlo. El riesgo de sufrir un accidente ante el exceso laboral producto del cansancio es una realidad latente que debe ser tomado en consideración por los empresarios y así se lo hacen ver los dirigentes como sucedió en el sindicato de transporte. Ante la falta de mano de obra y vehículos para el transporte de la mercadería, los dirigentes se vieron en la obligación de interceder y presionar a la empresa para que vieran la urgencia que existía para los trabajadores de contar con más apoyo logístico para evitar el trasladar mercadería a altas horas de la noche con el riesgo latente que ellos sentían de ser asaltados.

“entonces logramos llegar a un acuerdo con la empresa para que contrataran dos camiones y esos dos camiones venían con tripulación completa, entonces ellos nos hacían como el apoyo en las rutas más pesadas o los pueblos que traían más carga, se iba con un segundo camión o tercer camión de apoyo a esos pueblos” (dirigente sindical empresa de transporte).

4.3. Feminismo sindical

Dentro de los sindicatos que abarca este estudio nos encontramos con algunos que presentan una alta afiliación femenina, como es el caso de salud que está sobre el 90%, otros que están en un rango medio del 60% de afiliación como es el caso del retail, educación en 50% y uno con baja afiliación femenina como el caso del sindicato industrial con el 10%. Estos datos van en sintonía con los resultados que entregan otros estudios de afiliación femenina en nuestro país (Riquelme & Valencia, 2017).

La presencia de mujeres en puestos de liderazgo dentro de los sindicatos ocupando cargos en las dirigencias aún es muy limitado en comparación a la presencia masculina, que está de algún modo condicionado por el número de mujeres que trabajan dentro de las empresas. La actual ley sindical, por su parte, a pesar de establecer cuotas de participación femenina en la directiva de los sindicatos, no ha logrado mejorar de forma sustantiva esta situación, principalmente debido a barreras culturales asociadas a la creencia de que las mujeres no tienen las mismas capacidades y conocimientos que los hombres de liderar una organización sindical, desincentivando de este modo el interés de ser parte de la dirigencia. A esto se debe

agregar la constante preocupación que tienen las mujeres por cumplir otros deberes como el de cuidados, que les impide en muchos casos aceptar otras responsabilidades, si no tienen el apoyo de familiares a quienes delegar.

En este estudio se entrevistó a dirigentas sindicales de los rubros de educación y salud para recoger su visión sobre los problemas que afectaron más directamente a las trabajadoras durante la pandemia por Covid-19. Uno de los aportes más importantes de contar con mujeres en puestos de liderazgos en los sindicatos durante la pandemia por Covid-19, es que ellas logran comprender en mayor profundidad los efectos de las restricciones que afectaron en mayor medida a las mujeres y por medio de la solidaridad de género lograr empatizar con las afiliadas de mejor manera, con todas las dificultades y efectos emocionados que se presentaron durante el periodo de pandemia.

Por medio de las entrevistas realizadas a las dirigentas sindicales vemos que el teletrabajo en el rubro de la educación, si bien fue una alternativa importante para lograr una continuidad en los estudios de los alumnos fuera de la sala de clases, también tuvo su lado negativo, afectando particularmente a las docentes que tenían hijos y que debían realizar las clases online en conjunto con sus labores de madre.

“sí, yo me recuerdo en varias reuniones sindicales que ellas manifestaron que se sentían absolutamente colapsadas, superadas, sobrepasadas con el sistema, esto de ser mamá en pandemia y cumpliendo con las labores de teletrabajo, era complicado” (dirigenta sindical establecimiento educacional).

Una exigencia importante que hizo el sindicato educacional a la fundación sostenedora fue el pago del bono de sala cuna que se encontraba dentro de la negociación colectiva, para que se siguiera entregando a pesar de que los establecimientos de sala cuna no estuvieran funcionando. Ello podría permitir a los padres pagar a una persona para que se hiciera cargo del cuidado del niño o niña mientras los docentes estuvieran desarrollando sus clases o a otras funcionarias el no tener que dejar de trabajar por esa carencia de cuidado hacia los menores. Afortunadamente gracias a la intervención de la dirigencia se logró mantener el bono de sala cuna para las afiliadas que lo requerían:

“Entonces lo que nosotros le aclarábamos a ellos es que el derecho a la sala cuna es un derecho irrenunciable, es irrenunciable y el empleador está obligado a pagar el derecho a sala cuna, digamos la sala cuna en una normativa normal, tan solo con que contra boleta, en este caso la beneficiaria traiga la boleta de lo que sale la sala cuna y tienes que pagarle, de lo contrario el empleador tendría que tener una sala cuna al interior del colegio, cuestión que no existe, entonces tiene que pagar una sala cuna” (dirigente sindical establecimiento educacional).

Contar con una mujer en de la directiva de un sindicato no solo es un tema de números o de sentirse representada, sino que tiene efectos prácticos, dado que ellas logran posicionar de mejor manera las demandas de su género, al compartir muchas veces las mismas dificultades que tienen las afiliadas y logran interceder de mejor manera que los hombres ante las empresas para buscar una solución a los mismos.

“habían funcionarios que tenían que venir con sus hijos, porque no tenían donde dejarlo, y tampoco los pueden dejar solos porque son muy chiquitito, entonces básicamente hubo que tolerar algunas cosas, entrar a conversar otras, pero eso yo creo que a las mujeres se nos dificultó mucho más el tema en pandemia de poder separar los espacios, que al final lo que te provocaba más estrés... más que nada fue que a la mayoría de las personas que teníamos hijos, no había salas cunas disponibles para la gente que tenía hijos chicos o jardines infantiles. Entonces habían muchas profesoras haciendo clases, con sus hijos en brazos, niños llorando, en mi caso mi hijo en clases en otra parte de la casa, pero también interactuando y yo viendo la asistencia, entonces el tema fue, los espacios que antes estaban muy separados, tendieron a juntarse y no tenías espacio entre la vida personal y tu trabajo, todo era un uno, un todo, entonces no había un tiempo de separación, era como no tenías descanso entre una cosa y otra, pero básicamente eso” (dirigenta sindicato establecimiento educacional).

En el sindicato de salud estudiado hay un contingente mayoritario de mujeres, lo que se traduce en que todo problema laboral y personal que se presenta afecta principalmente a mujeres, lo que se vio profundizado durante la pandemia por Covid-19. Las dirigentas por su parte se vieron exigidas para buscar soluciones a estos problemas sobre todo si al mismo tiempo ocupan otro puesto de importancia dentro de una organización superior como puede ser una federación o confederación, pero este doble esfuerzo se ve recompensado por la valoración positiva que hacen los miembros del sindicato al hecho de pertenecer a una organización sindical superior

“Bueno como importancia que una de sus dirigentes este dentro de una organización superior, que no es menor y que también este dentro de una dirección nacional, entonces eso también le da una importancia y le da un peso mayor al sindicato y eso lo valoran mucho, por lo menos me lo han, lo he sentido y me lo han mencionado, que lo valoran mucho de mi presencia que este dentro de esos cargos” (Dirigente sindicato establecimiento de salud privado).

El apoyo de las afiliadas dentro de este sindicato hacia su presidenta es de suma importancia para mantener la motivación y convicción de que las cosas se realizan de buena manera, lo que ayuda a generar lazos de confianza entre las afiliadas a la organización sindical, fortaleciéndola para lograr mejores resultados dentro de un contexto de crisis externa como lo fue la pandemia por Covid-19.

“siento que las mujeres en este minuto ya tenemos ese empoderamiento y siento que mis colegas también son super, apañan en las cosas, me entiendes, en las decisiones y sientes el apoyo también de ellas, en algunas instancias que hemos tenido que enfrentar ellas están super bien con los pies super bien puestos sobre la tierra y saben para donde va la cosa, siempre te apoyan, son super parner en ese sentido” (Dirigenta sindical establecimiento de salud privado).

Liderazgo femenino

Como una manera de complementar los problemas que aquejaron en mayor medida a las mujeres durante la pandemia, es importante destacar la disposición que tienen las mujeres para asumir cargos de responsabilidad en una organización sindical, siendo un

ejemplo para otras mujeres que es posible derribar el mito de que las mujeres no tienen la capacidad para sentarse en una misma mesa para defender los derechos de los trabajadores.

Las mujeres para ejercer el liderazgo dentro una organización sindical deben realizar múltiples roles, tanto en el trabajo como en el hogar, lo que se denomina en sociología la división sexual del trabajo, provocando cuadros de estrés que se generan cuando existe una acumulación de varias responsabilidades y roles al mismo tiempo y que sobrepasa las capacidades físicas y psíquicas de la persona. Aun así, las mujeres cuando aceptan un cargo de responsabilidad dentro del sindicato están conscientes de la carga de trabajo que van a enfrentar, pero el grado de compromiso con la organización es tan alto que no tienen inconvenientes en adaptarse y mantenerse siempre dispuestas a ayudar a los y las afiliados/as en todo momento y sobre todo en periodos de crisis que es cuando más necesitan del apoyo de un sindicato.

“una persona que es trabajadora que es dueña de casa, te lo puedo decir yo perfectamente, me representa así mucho, porque soy mamá, soy trabajadora, soy representante de un sindicato, más también represento a una organización superior, entonces de repente como que te ves sobrepasada en cosas, pero tratas de organizar tu vida tan bien, que todo lo puedes complementar, entonces y además si lo haces con gusto y lo haces porque tú quieres, porque te nace, nadie te obliga, mejor todavía, y como te digo o sea en mi posición yo creo que no muchos podrían a lo mejor hacer todo lo que yo, todo lo que yo hago en este minuto” (dirigenta sindical establecimiento de salud privado).

“esto era como bien invisible, cada cual estaba como en una burbuja y personalmente yo también soy mamá, entonces como que tenía múltiples funciones, función de asistente de la educación, mi función de dirigenta sindical y aparte el tema de ser mamá (dirigenta sindicato establecimiento educacional).

Para una de las dirigentes es importante el cambio cultural que se ha ido dando sobre el liderazgo feminismo sindical, donde se reconoce que esto no es algo nuevo y circunstancial a un momento de la historia sindical.

“Sabes que al menos yo, antes de mi hubo una dirigente también, creo que como, siempre dentro de las directivas sindicales, independiente de que ahora haya reservado por legislación hubo un cupo para mujeres, esto ya se venían dando de antes, de la participación de la mujer en el tema sindical es super fuerte (...) la señora Mariana (indica un cuadro de la sala de reuniones con una foto de ella) ella era la presidente del sindicato. Para nosotros no es tema el sí es mujer u hombre. Yo creo que va por un tema de capacidades más que otra cosa” (dirigenta sindical establecimiento educacional).

De ahí que el problema no radica en que no se pueda liderar una organización sindical siendo mujer o no estén dadas las garantías para aquello, es más bien un proceso cultural en general y personal de las mujeres de sentirse capaz, de creer que realmente tienen las mismas capacidades que los hombres para lograr acceder a esos puestos, que años atrás estaban sólo reservados para los hombres. Se resalta que se debe perder el miedo, la vergüenza que serían las barreras psicológicas y emocionales que estaría impidiendo a las mujeres ser

representadas en los directorios en la actualidad y adicionalmente la falta de preparación en temas legales y capacidades discursivas muy valoradas por los afiliados.

“si, yo creo que hay otros docentes que igual lo podrían hacer bien. Mi estamento si, mi rubro es como más reacio es como un poco más tímido, entonces ahí hay como bien pocos deseos de ser parte, de participar, de apoyar de atrás, sí, pero de ser participe, de protagonizar no mucho. Yo creo que por eso me tiro a la reelección de nuevo (Dirigente sindical establecimiento educacional).

La baja confianza en las capacidades que se tienen es uno de los elementos que también impiden a las personas aceptar cargos de mayor exposición como lo sería la presidencia de un sindicato. Algunos entrevistados indican que para desempeñar esta función se debe contar con conocimiento experto en temas legales y también habilidades de comunicación que permitan conseguir los objetivos ante los empresarios.

“yo soy más directa, en cambio don Héctor tiene el tema del historiador, el don de la palabra puede persuadir, yo en realidad soy como un poco más mechita corta (risas). Don Héctor, no, le gusta, él puede darse vuelta, buen futbolista” (dirigenta sindical establecimiento educacional).

“Lo que pasa es que igual hay, en el caso de nosotros una gerencia muy preparada, mucho, muy preparada, entonces y vio que la gente un poquito de miedo que tiene igual, pero cuando no se intenta nunca se va a saber, porque realmente ellos son preparados, además ellos tienen abogados, está el gerente que es dueño, está son tres, cuatro personas que son, entonces yo creo que es un poquito temor a ese enfrentamiento de que a veces se da, sobre todo en las negociaciones” (dirigente sindical empresa industrial).

“Tú siempre vas a tener ese temor a lo mejor porque, porque tu empleador, o por cualquier, no sé, decisión o algo que vayas mencionar que existe el temor de decir, si abro la boca me echan, me entiendes, también eso te lleva a que tu tomes, que ya te sientes con ese derecho, que tú tienes como trabajador, y en este caso como dirigente, de poder enfrentar esas situaciones, de llegar a conversar, a entablar una conversación sin tener ese temor de enfrentar, de tener tú, en este caso tu posición como dirigente, y el cómo un gerente o como dueño de la empresa, o sea podemos hablar de tú a tú, podemos hablar” (dirigente sindical establecimiento de salud).

Una vez que se logra este conocimiento por parte de las personas que asumen funciones dirigenciales, y particularmente de las mujeres, y aumenta la confianza en las propias capacidades, es posible romper con las cadenas que impiden fortalecer la presencia de mujeres en los puestos de liderazgo dentro de las organizaciones sindicales y especialmente en la presidencia que es donde menos están presentes.

“que la directiva en ese minuto estaba compuesta de puras mujeres, ya, entonces también eso nos tomó a llevar la decisión y sentirnos más empoderadas, porque veníamos con una directiva, donde había muy poca participación, donde a veces las cosas, había que solucionarlas, las solucionaba uno solo, entonces sentíamos que no teníamos el apoyo en ese minuto de las otras dirigencias, ya, es por eso que vino este recambio, decidimos tomar esa decisión de pertenecer a una organización superior, donde actualmente estamos y eso nos llevó a ser unas

dirigentes más preparadas, donde nos educan, capacitación constante para poder enfrentarnos en el mundo sindical y también en nuestra empresa que ese es el objetivo” (dirigenta sindical establecimiento de salud).

La interseccionalidad como herramienta de análisis

El enfoque de interseccionalidad, como vimos en la sección II de este estudio, permite integrar distintas dimensiones dentro del análisis de género. Para lograrlo se analizarán la interseccionalidad estructural y la política. En el plano estructural vemos que la mujer sindicalista está inmersa en un mercado laboral dentro del cual desarrolla su acción sindical y que va determinando en gran medida las oportunidades que tienen las mujeres de lograr mayor presencia en las dirigencias sindicales y desde ahí tener incidencia en las propuestas que vayan orientadas a solucionar problemas particulares que puedan tener su sector durante la pandemia por Covid-19.

En los dos casos en que logramos entrevistar a dirigentas sindicales es posible detectar diferencias y similitudes entre un sindicato liderado por una mujer presidenta, con el sindicato donde una mujer ocupa el cargo de secretaria y el resto de los sindicatos que no tenían presencia femenina en sus directorios.

En el siguiente cuadro visualizamos la presencia de mujeres en los directorios de los sindicatos estudiados y cuál es su grado de representación.

Tabla 9. Afiliación femenina y presencia en los directorios sindicales

<i>Sindicato</i>	<i>Afiliación femenina</i>	<i>Directorio</i>
Servicio	No existe	No
Transporte	No existe	No
Comercio	60%	No
Educación	50%	Tesorera
Salud	95%	Presidenta-secretaria y tesorera
Agricultura	No existe	No
Industria	10%	No

Fuente: elaboración propia a partir de información entregada por los entrevistados.

El mercado laboral está estructurado en base a la división sexual del trabajo, reflejado en los casos estudiados de transporte, servicio de retiro de residuos domiciliarios, industria maderera y la agricultura mecanizada, todas ellas son ocupaciones altamente masculinizadas, porque se asume previamente, sin mayor fundamento científico, que la mujer es el sexo débil y por ende no está capacitada para realizar trabajos que exigen mayor fuerza o que impliquen mayor riesgo. Sin embargo, esta división sexual del trabajo permite que la mujer tenga una alta presencia en rubros como la educación, como una extensión del rol femenino de educar en el plano privado del hogar hacia el sector público. En el cuidado

de pacientes es mucha más notoria su presencia porque la responsabilidad del cuidado es completamente exclusiva de la mujer en la esfera privada. En el sector del comercio y todo lo que implique atención al cliente la imagen de la mujer es usada como una herramienta eficiente para aumentar las ganancias, siendo el cuerpo y las emociones de la mujer un atractivo para su contratación a pesar de que podría causar mayores inconvenientes en el trabajo por la maternidad, que sigue siendo un obstáculo para la mujer en su ingreso laboral en otras ocupaciones. Esto demuestra que la maternidad no necesariamente es un impedimento para la mujer, cuando hay otros factores que pueden impulsar su contratación, si es que son considerados como características que mejoran las posibilidades de éxito del negocio.

Podemos confirmar por los datos obtenidos, que entre más alta sea la presencia de la mujer en el mercado laboral en los distintos rubros, más probabilidades tienen de acceder a los puestos de dirigencia. El caso del comercio también nos revela que, aun existiendo una alta participación de mujeres en las actividades económicas, este hecho por sí solo no garantiza su presencia en los directorios. Esto visibiliza las barreras culturales que se imponen dentro de las organizaciones sindicales por sobre las capacidades, para que las mujeres logren ocupar cargos que conllevan responsabilidad y de riesgos asociados a enfrentar una mayor exposición al conflicto con los empleadores.

La interseccionalidad política entre género y acción sindical nos permite dar cuenta de la baja incidencia que tienen las mujeres en la región de Ñuble en las políticas públicas a nivel nacional. El centralismo en la toma de decisiones y el monopolio de la CUT y otras organizaciones gremiales como el colegio de profesores o el colegio médico, impiden que mujeres de regiones y de rubros con bajo nivel de movilización puedan ser parte de los grupos de poder. La asociatividad o creación de nuevas organizaciones sindicales con sello feminista pareciera ser un lugar de encuentro que debe ser pensado para potenciar el rol de la mujer para que logren imponer una agenda propia y transformadora. La ausencia de estas instancias de encuentro de las mujeres sindicalistas en la región de Ñuble es parte de los temas pendientes que requieren una pronta solución para lograr impulsar la movilización que pareciera estar más presente en el sector público que en el privado.

4.4. Emociones y acción sindical

Las emociones, así como la razón, son un elemento central que diferencia al ser humano de las otras especies vivas. Las emociones son fundamentales para explicar las acciones, debido a que las personas van tomando decisiones, socializan de cierta forma con otras personas dependiendo del estado emocional en el que se encuentran en determinado momento. Las personas están constantemente expuestas a crisis internas o a crisis que provienen del exterior, pero no siempre logran anticiparse a ellas para estar preparados y afrontarlas de la mejor manera posible. La pandemia por Covid-19 al ser un acontecimiento inesperado y con fuertes repercusiones en la vida de los trabajadores, genera sin duda

emociones que no estaban presentes antes de este periodo y que pretendemos develar en este estudio. Buscamos analizar el rol que tuvieron distintas emociones en la acción sindical de los dirigentes y lo haremos a partir de las entrevistas que se realizaron a los dirigentes que laboran dentro de las siete actividades económicas que se establecieron para la región de Ñuble.

Lo que se observa a partir de las entrevistas a los dirigentes sindicales de las siete actividades económicas, y al contrario a lo que se pensaba antes de realizar el trabajo de campo, es que el miedo al desempleo no se manifestó en los sindicatos estudiados durante la pandemia por Covid-19 y por tanto no modificaron su acción sindical. Sí se pudo apreciar otro tipo de emociones que sí estuvieron presentes durante este periodo y que no eran siempre las mismas entre un sindicato y otro.

Uno de los focos en que todos los sindicatos trabajaron durante este periodo de pandemia fue en fiscalizar y/o monitorear a las empresas en la entrega y uso de los implementos de seguridad. Esta acción sindical resulta de suma importancia para evitar contagios dentro de los lugares de trabajo y así los afiliados puedan cumplir con sus obligaciones con la empresa, sin que se produzcan situaciones de pánico que afecte el normal desarrollo de la actividad laboral y sindical.

Donde se puede encontrar una relación entre emociones y acción sindical mucho más directa, es en el estrés de los trabajadores, que es producido por una sobre carga laboral asociada a las exigencias del teletrabajo en el caso de los docentes de los establecimientos educacionales, por el aumento de pacientes con covid-19 en el caso de los establecimientos de salud y al aumento en de mercadería transportada y la falta de personal para realizar esas labores en el caso de las empresas de transporte de mercadería.

“Se produjo un desgaste, no por las actividades, se produjo un desgaste porque como empresa hubo un incremento de las cargas, hubo un incremento del trabajo que generamos a diario, entonces por ahí empezó a ver un malestar generalizado de la gente, porque había un contrato inicial con Soprole que eran como 20.000 kilos diarios y esos 20.000 kilos aumentaron a 35.000, 40.000, 45.000, entonces había que hacer el mismo trabajo o el doble de trabajo con el mismo personal y ahí empezó a haber un malestar digamos hacia la empresa, entre los mismo colegas muchas veces, por las discusiones de que tu llevai más, yo llevo menos, ayer llegue tarde y hoy voy por las mismas” (dirigente sindicato, empresa de transporte).

“tuvimos harta pega, tuvimos más pega, tuvimos que aprender cosas sobre el camino que no sabíamos, tuvimos que tratar de relacionarnos con los jóvenes a distancia, lo cual es super complejo, vivimos situaciones de estrés, porque, porque tuvimos que adaptar nuestro trabajo a las condiciones de la casa y la casa no es un lugar para trabajar, en la casa es para vivir, no es para trabajar telemáticamente con los alumnos, así como es complejo para el alumno aprender desde la casa, también de la misma forma es complejo enseñar desde la casa, eso fue lo complejo y sobre todo para los profes más jóvenes que tienen niños pequeños, como haces una clase estando tus hijos ahí mismo en la casa, que andan revoloteando, gritando, y todo el cuento, es complejo, es difícil, te genera un estrés adicional y varios de nuestros colegas fueron superados por esas situaciones, con crisis de pánicos, con licencias, estrés, problemas emocionales, eso se vivió y nosotros tratamos dentro de lo posible de atender eso, conversando

con los colegas, estando preocupados llamándolos por teléfono” (dirigente sindical establecimiento educacional).

“mira con respecto a lo que es pandemia se nos vino una recarga laboral inmensa, ya aparte de eso la incertidumbre, el miedo, el no contar con en el inicio, con las barreras protectoras que eran las necesarias para nuestra seguridad, comenzó a escasear al minuto que llegamos a nada” (dirigente sindical establecimiento de salud).

Los dirigentes tienen una mayor responsabilidad durante la pandemia por Covid-19 con problemas inesperados como lo es el estrés laboral y como se observó en algunos casos, generó situaciones de conflicto con los empleadores para buscar explicaciones al alza sostenida de licencias médicas por parte de los trabajadores, lo que provocaba desajustes al normal funcionamiento del proceso productivo exigiendo un mayor esfuerzo a los trabajadores que se mantenían trabajando normalmente:

“en algún minuto se nos cuestionó, de por qué tantas licencias, porque habían tantas licencias psiquiátricas, entonces era, bueno en ese minuto mi respuesta fue, que era algo personal, bueno de cada trabajador, y además no era incuestionable, eran cosas que sucedieron en un contexto, que claro que a otras personas le afectó más que a otras y entonces nos cuestionaron eso, de por qué había mucha gente con licencia” (dirigente sindical establecimiento de salud).

“harta gente con licencia médica, hubo un incremento de un 300% de las licencias médicas en los últimos dos años, no solo por covid, por estrés, lumbares, cansancio, la gente se mostró y se vio agotada la gente, se vio que la gente psicológicamente la pandemia les pasó la cuenta y hubieron varias licencias por psiquiatra por un tema de estrés laboral y conjunto a eso como te digo no tanto por el tema país, sino más que nada por un incremento laboral que hubo, un incremento del 100% de las cargas que nosotros trabajábamos normalmente” (dirigente sindical empresa de transporte).

Es en este escenario donde los dirigentes sindicales durante la pandemia tuvieron que estar más activos, desarrollando alternativas de contención con sus afiliados y soluciones en conjunto con las empresas al aumento de las licencias médicas, para mejorar las condiciones de trabajo de los afiliados descomprimiendo la sobre carga laboral que los aquejó en determinado momento.

“nosotros como sindicato nos reunimos con el dueño de la empresa, igual nosotros conseguimos que se arrendaran camiones externos, ahí es donde yo te comentaba que llegó más personal, llegaron 5 personas más a hacer el reemplazo a las personas que estaba con licencia, a suplir muchas veces la sobrecarga, en vez de salir con dos peonetas salíamos con tres” (dirigente sindical empresa de transporte).

En el siguiente apartado sobre el feminismo sindical veremos cómo en el caso de las mujeres sindicalizadas y dirigentas el cierre de establecimientos educacionales y salas cuna generó un problema importante para articular el trabajo reproductivo con el trabajo productivo que antes de la pandemia por Covid-19 estaba medianamente resuelto. Esta situación sin duda afecta emocionalmente a las trabajadoras y sobre todo

a aquellas que no cuentan con redes de apoyo familiar para asegurar el cuidado de los hijos, logran así cumplir con sus obligaciones contractuales.

En resumen y de acuerdo con las entrevistas elaboramos el siguiente esquema que refleja las emociones que se hicieron presentes dentro de los sindicatos y de qué manera se relacionan con ellos y sus efectos sobre las acciones sindicales que se desarrollaron.

Tabla 10. Emociones, relación y efectos sobre la acción sindical

Sindicato	Emociones	Relación con la acción sindical	Efectos sobre la acción sindical
Enseñanza	<i>Afectivo</i> Confianza solidaridad <i>Estado de ánimo</i> tranquilidad	Existe una buena relación entre los dirigentes y los afiliados durante la pandemia gracias a los vínculos afectivos que percibe el investigador y manifiestan los entrevistados.	Fortalece el trabajo en equipo del directorio durante la pandemia por Covid-19 involucrándose permanentemente en buscar soluciones a los problemas de los trabajadores que están realizando teletrabajo.
Comercio	<i>Estado de ánimo</i> resignación tranquilidad	Los dirigentes asumen que la situación del retail es compleja por las restricciones a su funcionamiento lo cual afecta directamente los ingresos de la empresa. Sienten al mismo tiempo tranquilidad al momento en que la empresa les garantiza que no se realizarían despidos de personal, lo que finalmente se cumple.	La resignación a la situación particular de la empresa y al mismo tiempo el agradecimiento que los dirigentes expresan hacia ella por mantener los puestos de trabajo generó una inacción de la actividad sindical dentro de este periodo de tiempo.
Industria Manufacturera	<i>Reflejo</i> Rabia <i>Vínculos afectivos</i> solidaridad confianza <i>Estados de ánimo</i> resignación pesimismo <i>Emociones morales</i> Dignidad- Orgullo	Las emociones más destacadas de este sindicato están relacionadas con el periodo de negociación colectiva y de huelga que se desarrolló en el año 2021.	Se generó un proceso de emociones durante la negociación colectiva. Al no cumplirse las expectativas de los dirigentes durante la negociación se generó un malestar o rabia en modo de reflejo y shock moral dado que lo normal era negociar colectivamente y llegar a acuerdos. Al no conseguir avances durante la huelga se genera la resignación y el pesimismo que finalmente detona en el fin de esta después de 14 días. Sin embargo las emociones morales de dignidad y orgullo están presentes durante todo el proceso de negociación y especialmente la huelga.
Transporte	<i>Estados de ánimo:</i> resignación tranquilidad	Los dirigentes mantuvieron un estado de ánimo de tranquilidad por estar dentro de una empresa que mantuvo su funcionamiento y por el aumento de la carga laboral. Además por haber podido negociar colectivamente al inicio de este periodo. Por otra parte la resignación tiene relación al aumento de la carga laboral que les exigía mayor esfuerzo y dedicación a sus labores, así como a no poder participar de actividades de capacitación y asesorías sindicales.	Los estados de ánimo de resignación y tranquilidad permitieron que la acción sindical se mantuviera estable en las mismas condiciones que se venía dando antes de la pandemia por Covid-19.

Atención de la salud humana	Estados de ánimo resignación optimismo Vínculos afectivos Solidaridad Confianza Respeto	Resignación de los dirigentes y los trabajadores hacia el aumento de la carga laboral durante este periodo. Optimismo respecto al futuro del sindicato y al logro de objetivos. Se observaron vínculos afectivos al interior del sindicato bastante fuertes por la percepción que tiene la dirigente sindical del apoyo que recibe por parte de los/as afiliados.	Particularmente los vínculos afectivos permitieron un mejor desempeño de la dirigencia durante la pandemia por Covid-19. La dirigencia se hace parte de una federación al conseguir el apoyo de sus afiliados lo que mejora los resultados de la organización sindical.
Agricultura	Estado de ánimo tranquilidad	La empresa productora de manzanas y arándanos siguió funcionando normalmente durante este periodo sin aumentar ni disminuir su fuerza laboral, lo cual dio tranquilidad a los trabajadores. El modelo histórico de negociación con ausencia de conflicto contribuye a mantener un estado de tranquilidad en la dirigencia y en los trabajadores.	La acción sindical durante este periodo no sufre modificaciones en la relación entre el sindicato y la empresa. No mejoran las condiciones de los trabajadores sustancialmente, solo se evidencia un leve aumento producto de la negociación colectiva.
Actividades de servicios	Estado de ánimo tranquilidad optimismo	La empresa de aseo domiciliario siguió trabajando con normalidad al ser una empresa esencial para mantener la limpieza en la ciudad de Chillán por lo que las condiciones laborales de los trabajadores se mantuvieron sin modificaciones. El optimismo está vinculado a la futura negociación colectiva que contempla un reajuste salarial y mejoras según los objetivos del sindicato y al levantamiento de las restricciones a raíz de la baja de los contagios.	La tranquilidad y el optimismo le permite a la dirigencia seguir enfocados en ir atendiendo las solicitudes de los afiliados respecto a situaciones que se les van generando dentro de su actividad laboral. Mejora las expectativas que tienen sobre el futuro del sindicato, ampliando los objetivos de las futuras negociaciones colectivas con la empresa.

Fuente: elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas a dirigentes sindicales

5. Conclusiones

La conformación de la estructura organizativa de cada sindicato, las características sociales y culturales de los afiliados y sus dirigentes, el funcionamiento o cierre de las empresas a las que pertenecían, la experiencia sindical de los dirigentes, las relaciones que establecieron los sindicatos con otras organizaciones y las emociones de los integrantes de los sindicatos fueron algunos de los factores que influyeron en las acciones sindicales que llevaron adelante los dirigentes y que les permitió sobrellevar de mejor manera las restricciones impuestas por las autoridades durante la pandemia por Covid-19.

Los dirigentes sindicales tuvieron que ajustarse al contexto antes mencionado para generar estrategias acordes a sus necesidades que le permitiera a la organización sindical mantenerse activa durante este periodo de tiempo, teniendo siempre presente que su deber más importante durante la pandemia por Covid-19 era resguardar la salud de los afiliados/as, evitando de este modo la posibilidad de que se generaran contagios. Para lograrlo tuvieron que cumplir con todas las medidas de seguridad que establecían los protocolos sanitarios y aceptar que las restricciones de reunión eran necesarias para cumplir con esa premisa.

La estructura de la organización sindical durante la pandemia por Covid-19 en la región de Ñuble se mantuvo sin mayores modificaciones en cuanto a cantidad de afiliados, lo que demostró que las restricciones impuestas por la autoridad sanitaria para controlar la propagación del virus no tuvieron mayor incidencia en la entrada o salida de afiliados de las organizaciones. Nuestra hipótesis inicial era que sí encontraríamos diferencias de afiliación entre antes y durante la pandemia por Covid-19, lo que finalmente no ocurrió en los sindicatos estudiados. Sobre este punto nuestra conclusión es que esta situación se debió principalmente a que seis de los siete sindicatos que se estudió pertenecían a rubros que siguieron funcionando normalmente durante la pandemia por Covid-19, sin que se generaran despidos masivos que provocaran miedo o angustia en los afiliados o incidieran a que futuros trabajadores decidieran no afiliarse a los sindicatos.

La antigüedad de los sindicatos también fue un factor que favoreció a mantener la normalidad dentro de estas organizaciones. Todos los sindicatos tenían sobre los diez años de formación, lo que contribuye a mantener una cierta tranquilidad en los afiliados. La antigüedad sindical está asociada a una acumulación constante de experiencias a través del tiempo para todos sus integrantes e indica que existen fuertes lazos de solidaridad y compromiso entre ellos. Favorece la estabilidad interna de la organización y permite sostener una relación más armónica con la empresa, evitando que la organización sindical sea víctima recurrente de prácticas antisindicales que vayan afectando negativamente la afiliación sindical y a las decisiones que tome la directiva. Esto incluye, sin duda, que las directivas sindicales están expuestas a ser cooptadas por los empresarios para favorecer a sus propios intereses dentro de esta relación de larga data, sobre todo cuando no existe una renovación de las cúpulas sindicales.

Esta antigüedad de los sindicatos influye en la experiencia particular de sus dirigentes, quienes llevaban varios periodos ocupando distintos cargos. La experiencia adquirida de los dirigentes los sitúa en una posición de mayor preparación para enfrentar los problemas asociados a la pandemia y los ayuda a brindar contención a los afiliados que lo necesiten. Es así como en contextos de crisis es importante la capacidad de liderazgo que tienen los dirigentes para articular a las bases, para doblegar las emociones de angustia, miedo o frustración que pueden ocasionar fuga de afiliados o críticas a la gestión dirigencial que ellos llevan adelante.

Las negociaciones que se llevaron a cabo durante la pandemia por Covid-19 lograron de alguna manera ajustarse a los objetivos planteados por los dirigentes y de los sindicatos de la región de Ñuble. Si bien, algunos sindicatos tuvieron mejores negociaciones que otros, la generalidad dentro del sindicalismo de la región de Ñuble es que existió un sentimiento de conformidad con lo obtenido, debido a que eran conscientes del contexto de crisis que se estaba viviendo en el país y que afectaba tanto a las empresas como a los trabajadores. Los casos más emblemáticos, en cuanto al logro de objetivos, fueron el sindicato de empresa agrícola y el sindicato de la salud, quienes expresaron mayor conformidad con sus negociaciones colectivas. En segundo lugar, consideramos a los sindicatos de empresa del comercio y servicios, quienes lograron conseguir avances que se ajustaron al contexto de pandemia. El sindicato de la empresa de transporte, por otra parte, estaba terminando su negociación colectiva cuando se implementaron las restricciones a la acción sindical por parte de la DT, por lo que no lograron todos los objetivos que se habían propuesto, pero de igual forma expresaron conformidad con lo obtenido. Mención aparte merece el sindicato de empresa industrial quien fue el único sindicato de los estudiados que tuvo una huelga de catorce días durante la pandemia por Covid-19 el año 2021. El sentimiento que se impuso en esta situación fue de frustración porque no lograron avances y terminaron por aceptar la última oferta de la empresa que entregó al finalizar el periodo de negociación colectiva.

Sobre las negociaciones realizadas durante el periodo de pandemia se logra evidenciar, considerando las experiencias de todos los sindicatos, que la disposición del empleador para lograr acuerdos dentro del periodo de negociación es clave para el éxito de las demandas. Si no se cuenta con un sindicato fuerte y que logre mantener la huelga en pie hasta el último momento es muy alta la probabilidad de no lograr los objetivos propuestos por la organización sindical. También hay negociaciones colectivas que concluyen rápidamente, pero con buenos resultados, como lo fue en el caso del sindicato salud. Otras negociaciones no tuvieron buenos resultados por la negativa constante que tienen los empresarios a acceder a las demandas, obligando de este modo a los sindicatos a tomar opciones más radicalizadas, como la huelga que realizó el sindicato de la actividad industrial maderera.

Otra conclusión de este estudio es que el momento en que les correspondió negociar colectivamente a los sindicatos dentro de la pandemia también fue otro elemento que incidió en los resultados obtenidos. Los sindicatos al no realizar negociaciones colectivas en el periodo en el que se generaron las mayores restricciones de reunión, de funcionamiento de las empresas y por ende con un alto porcentaje cesantía en el país, permitió que las

negociaciones se desarrollaran con un mínimo grado de normalidad, colocando así a los sindicatos en una mejor posición para negociar con las empresas.

La preparación, experiencia y apoyo externo para negociar colectivamente con las empresas mejora los resultados de los sindicatos. El caso del sindicato de establecimiento de salud es ilustrativo para esta afirmación ya que este sindicato contó con el apoyo de una federación durante todo el proceso de negociación colectiva, por medio de capacitaciones y asesoría en negociaciones.

En los sindicatos estudiados, además de la experiencia de sus dirigentes para negociar colectivamente, hubo voluntad de ambas partes para llegar a acuerdos y que se enmarca dentro del modelo de negociación que impera en nuestro país. Este modelo busca evitar el enfrentamiento directo entre sindicato y empresa mediante el uso de la huelga, que los dirigentes sindicales la consideran el último recurso a utilizar dejándola reservada para situaciones extremas.

Los sindicatos de servicios, comercio, transporte y agricultura han sido los que menos se han movilizado históricamente, privilegiando siempre la negociación colectiva para conseguir sus objetivos. El poder dentro de esta relación, entre sindicatos y empresas, siempre ha estado a favor del empresario y los trabajadores históricamente lo han interiorizado de tal manera que no ven en la huelga una opción para mejorar sus condiciones. Cómo hacerlo, si la legislación laboral limita el poder movilizador de los sindicatos, sobre todo cuando éstos no tienen una posición estratégica a la cual aferrarse, con un discurso de la institucionalidad y del empresario que busca orientar la acción sindical hacia alcanzar acuerdos dentro de la negociación colectiva y con restricciones durante la pandemia por Covid-19 generaron las condiciones necesarias para inmovilizar aún más los trabajadores.

Las nuevas formas de comunicación digitales con las que interactuamos cotidianamente con otras personas se han interiorizado en nuestras prácticas, normalizándolas al punto en que nos olvidamos de la importancia que tiene la presencialidad como medio para mantener los lazos de confianza, solidaridad y así una serie de valores que nos permiten crear acciones colectivas duraderas y eficientes. Al menos así se puede observar en la conducta de las nuevas generaciones que no tienen mayores inconvenientes de usar distintas aplicaciones de redes sociales para entregar y recibir mensajes, coordinando así su rutina y las acciones a seguir, sin perder el contacto con familiares, amigos y compañeros

Las redes sociales se han convertido en una nueva plataforma de interacción (que mantiene a las personas, sobre todo a los más jóvenes, la mayor parte del tiempo frente a un teléfono inteligente) y que a pesar de la desconexión que nos provoca con el mundo físico, también han servido para no perder esa interacción y comunicación en tiempos de restricciones de contacto físico durante la pandemia por Covid-19. Bien lo saben los dirigentes sindicales, quienes, como pudimos comprobar en este estudio, usaron las redes sociales, en especial la aplicación WhatsApp, para seguir en contacto con sus afiliados, enviado mensajes de texto y de audio para mantenerlos informados de todo el acontecer laboral y sindical que se iba presentando dentro de este periodo.

El único sindicato que no usó el WhatsApp u otro medio de comunicación digital durante este periodo fue el sindicato de la empresa agrícola, lo cual se explica principalmente por la facilidad que tienen sus miembros para comunicarse físicamente dentro del lugar de trabajo y por el bajo nivel de conocimiento en la utilización de los dispositivos móviles y de la tecnología que utilizan para funcionar. Por su parte, dentro del sindicato de empresa de servicios de retiro de desechos domiciliarios, si bien la gran mayoría de sus miembros podía comunicarse por la aplicación de WhatsApp, había un grupo importante de afiliados que no tenían los mismos conocimientos y el acceso necesario, haciendo que éstos quedaran excluidos de esta forma de comunicación.

Para algunos sindicatos las reuniones telemáticas fueron parte de las estrategias que implementaron para mantenerse activos dentro de un escenario sanitario y económico en crisis. El alcance de esta estrategia está determinado, como ya se mencionó anteriormente, por los conocimientos y habilidades de los dirigentes y afiliados en el uso de los medios tecnológicos, más que en el acceso que pudieran tener a estos mismos, ya que pudimos comprobar que el acceso a internet cada vez está más extendido por el territorio, incluso en zonas rurales. Esto comprueba que, si bien el acceso a internet o al uso de medios de comunicación digitales ha aumentado considerablemente en los últimos años, aún quedan sectores de la población que no pueden ampliar sus alternativas de comunicación, lo que es muy relevante en tiempos de restricciones para la realización de reuniones presenciales.

De lo anterior podemos concluir que el uso de herramientas digitales para desarrollar la acción sindical durante la pandemia por Covid-19 estuvo determinado por factores como el número de afiliados, modelo de organización del trabajo dentro de la empresa y por el nivel de conocimiento de sus integrantes en la utilización de los medios digitales.

Otra conclusión importante del estudio sobre las reuniones telemáticas es que este tipo de reuniones permite aumentar la asistencia de los afiliados en comparación con las reuniones presenciales, pero al mismo tiempo disminuye la participación de los asistentes. Las reuniones telemáticas se han ido transformando en una herramienta valorada para entregar información en sindicatos que tienen dificultades para reunirse presencialmente, tanto por la falta de un espacio adecuado asociado a un alto número de afiliados o porque el modelo de turnos de trabajo dentro de la empresa dificulta la realización de reuniones generales donde participen todos los trabajadores. El conocimiento nivel usuario o avanzado en la utilización de las redes sociales y el acceso a internet serían otros elementos para tomar en consideración al momento de la puesta en practica de las reuniones telemáticas.

En cuanto a otras actividades sindicales podemos concluir que las actividades de esparcimiento y recreación fueron suspendidas en su totalidad dentro de este periodo. Estas actividades antes de la pandemia por Covid-19 eran parte de la rutina de los sindicatos y a raíz de las restricciones sanitarias y los altos índices de contagios fueron reemplazadas en su mayoría por bonos o algún regalo para los trabajadores y sus familias, como una forma de mantener la unidad dentro de la organización o expresión de afecto desde los dirigentes hacia los afiliados. Luego de dos años con restricciones, al momento de la realización de las

entrevistas, los dirigentes indicaron que existe la voluntad de volver a reactivarlas, una vez que se retorne a un nuevo estado de normalidad, sin miedo a los contagios y sin restricciones de algún tipo por parte de las autoridades. Al momento del término de este estudio vemos que se están levantando ciertas restricciones de aforos, han bajado los contagios y hospitalizaciones considerablemente, el uso de la mascarilla en espacios públicos bajo ciertas condiciones no es obligatoria, lo que anima a las organizaciones sindicales a planificar nuevamente sus actividades presenciales como las celebraciones de ciertas fechas importantes durante el año y la realización de asambleas y reuniones presenciales. Potenciando así su acción sindical que va más allá de las negociaciones colectivas y la solución de conflictos, sino que buscan generar lazos de compañerismo para fortalecer a la organización y enfrentar de mejor manera los momentos de crisis.

La pandemia por Covid-19 también aceleró ciertos procesos productivos en las tiendas del *retail*, las que antes de este periodo ya estaban incorporando nuevas tecnologías de autoservicio y de compras por internet. Esto nos lleva a considerar que la ciencia informacional está afectando a las organizaciones sindicales, que dependen de los trabajadores para su existencia y normal funcionamiento. La legislación laboral vigente propicia la precarización de los puestos de trabajo al interior de las empresas mediante la implementación de tecnología que llegó a desarrollar labores que antes estaban reservadas para los trabajadores y que hoy es traspasada a los clientes mediante el autoservicio, sin que los sindicatos puedan tener alguna injerencia en las decisiones que se toman al respecto. Antunes (2012) nos da ciertas señales para no caer en pesimismo por la pérdida del trabajo vivo, dado que la aparición de estas nuevas formas de producción capitalista exige contar con trabajadores con otro tipo de conocimientos, más avanzados para resolver problemas asociados al uso de las tecnologías y a la logística, puestos que antes no existían o eran muy acotados. Aun así, la disolución del espacio físico en el que entran en contacto los trabajadores será una gran barrera por sortear para lograr mantener el funcionamiento y fortalecer las organizaciones sindicales en este tipo de actividades económicas.

El teletrabajo es otro factor con el que los sindicatos deberán batallar para asegurar su existencia. La actividad educativa durante la pandemia por Covid-19 tuvo su primer acercamiento a este tipo de modelo de organización del trabajo, que a pesar de la improvisación que existió en este periodo, ayudó generar nuevos aprendizajes por parte de los trabajadores y los dirigentes sindicales. Esta experiencia permitió a su vez valorar aún más el trabajo presencial que se realiza en la sala de clases, dada la importancia que tiene la interacción del profesor con los estudiantes dentro de ese espacio libre de interrupciones que finalmente se traduce en mejores resultados educativos.

Si bien en un principio distintas organizaciones educacionales presionaban por no abrir los establecimientos educacionales para prevenir contagios y muertes, la falta de una institucionalidad que velara por asegurar una coordinación más placentera entre la vida privada y la laboral, creó condiciones no favorables para el ejercicio de esta modalidad de trabajo. Adicionalmente, no se puede dejar de mencionar que teletrabajo docente fue diferente al de otras actividades laborales como los *Call Center* que están trasladando a los

trabajadores desde las oficinas a sus hogares, lejos de todo contacto físico con el mundo exterior, minimizando o derechamente bloqueando el contacto con otros trabajadores, lo que dificulta las relaciones entre ellos y afectando así su organización sindical.

Este estudio también nos mostró cómo el rol que pueden desempeñar las organizaciones externas al sindicato, como las federaciones o agrupaciones de la sociedad civil, es fundamental para brindar herramientas que les permitan a los dirigentes sindicales desarrollar un abanico más amplio de estrategias, aumentar sus conocimientos, sus habilidades de liderazgo en función de conseguir sus objetivos y a mejorar la relación entre dirigentes, afiliados y empresarios. La pandemia por Covid-19 más que a limitar el desempeño de estas organizaciones externas y su relación con los sindicatos de la región, vino a mostrar la precaria situación de abandono en que se encuentran las organizaciones sindicales por parte de instituciones del Estado, como la dirección del trabajo, y la escasa presencia de organizaciones sindicales superiores en la zona, para ayudar a formar nuevos líderes sindicales, apoyarlos en los distintos procesos de aprendizaje que requieren para mejorar su desempeño y de este modo también conseguir aumentar la afiliación sindical.

La acción sindical en la región de Ñuble durante la pandemia por Covid-19 tuvo una serie de restricciones para su materialización, pero la moral de los afiliados y de sus dirigentes se mantuvo intacta, sólo a la espera de recuperar la normalidad, donde pudieran (re)encontrarse para enfrentar los desafíos del presente y prepararse de mejor manera para un futuro lleno de incertidumbres e inseguridades. El mercado laboral ya venía experimentando cambios vertiginosos desde antes de la pandemia por Covid-19, cambios que se han acelerado, según los empresarios debido a la escases de mano de obra para realizar ciertas labores como en el transporte. Lo importante para el sistema productivo es mantener los niveles de ganancias y en lo posible aumentarlas por medio de la utilización de la tecnología, disminuyendo al máximo la utilización de mano de obra y sobre exigiendo a los trabajadores. La consigna es hacer más con menos.

La acción sindical está limitada por la estructura del mercado laboral, de las leyes y los procesos de cambio que impone el modelo neoliberal. Estas limitaciones se encuentran constantemente con la resistencia de los trabajadores organizados en sindicatos, que buscan doblegar la precarización laboral y el poder de los empresarios, algunos casos con más éxito que otros, recurriendo a emociones como la solidaridad y el compromiso de los afiliados a la causa sindical. También afirmamos que esta crisis sindical coexiste con una revitalización sindical, que se expresa por medio de las estrategias y de nuevos focos de conflicto que se van sucediendo a lo largo del tiempo, todo dependerá de que tipo sindicatos estemos estudiando, del momento histórico y el poder que tengan para alcanzar sus objetivos.

Esto nos da pie para seguir adelante en el estudio del sindicalismo desde la sociología, esa heterogeneidad y fragmentación de los sindicatos que los caracteriza exige integrar al conocimiento teórico y a la investigación una acción participativa, donde los resultados obtenidos en el proceso de la investigación sean usados para contribuir directamente en estas organizaciones y de este modo incidir en las decisiones que se toman a nivel político.

La feminización sindical está muy presente en la actividad económica de la salud, en menor medida en el comercio y en educación. En los casos de sindicatos estudiados de transporte, comercio, agricultura mecanizada y servicios no existe presencia de mujeres en los directorios. Esto último obedece a una estructura del mercado laboral marcada por la división sexual del trabajo en donde la ley de cuotas de género no tiene injerencia. El cambio para potenciar la presencia de la mujer también tiene que darse por la apertura de la sociedad para que las mujeres desarrollen las mismas actividades productivas que realizan los hombres. Desde la institucionalidad debe existir una política de promoción hacia las empresas privadas para incorporar a la mujer, sin limitaciones por su condición biológica, que puede ser tomado como excusa para no abrir los espacios laborales a este género en particular.

La mujer sindicalista requiere del apoyo de su círculo familiar más cercano para cumplir con sus responsabilidades de dirigencia sindical, sobre todo cuando se trata de la presidencia y al mismo tiempo son responsables del cuidado de niños/as y/o de otras personas dependientes. Los hombres al no tener la responsabilidad social del cuidado, disponen de mayor libertad que las mujeres para comandar estas organizaciones. A pesar de estas dificultades, se observa que existe una alta motivación personal de parte de las dirigentas entrevistadas para cumplir con sus obligaciones dirigenciales, adecuando sus tiempos de cuidado, del trabajo y del sindicalismo de la mejor manera posible.

El cierre de establecimientos educacionales o guarderías es una situación que siempre afecta por sobre todo a las mujeres trabajadoras al ser responsables en primer lugar del cuidado de los hijos y al darse esta situación de forma inesperada no les permite anticiparse para buscar alternativas que les permita no poner en riesgo su fuente laboral. Toda política pública debe contar con una perspectiva de género para evitar perjudicar a las mujeres trabajadoras que requieren de un apoyo que les permita desempeñar sus labores contractuales o sindicales sin preocupaciones, donde ellas puedan desarrollarse profesionalmente sin trabas, con un Estado presente en todo momento, sobre todo durante crisis sociales como lo fue la pandemia por Covid-19.

Finalmente, como uno de los objetivos relevantes de este estudio fue identificar emociones y sus efectos dentro de la acción colectiva. Sobre este objetivo podemos concluir, en base a los datos obtenidos, que las emociones que más se identificaron fueron la resignación en el caso del sindicato de comercio. En el sindicato industrial estuvieron muy presentes el disgusto, la dignidad y el orgullo, todas emociones relacionadas a la huelga que llevaron a cabo. Los sindicatos de servicio, agrícola y transporte experimentaron emociones de tranquilidad y optimismo respecto al futuro. El sindicato de salud gracias a la negociación colectiva exitosa experimentó emociones de confianza hacia su propio trabajo y sus capacidades como organización sindical. El sindicato de educación experimentó emociones de disgusto producto de algunos conflictos con el empleador para llegar a algunos acuerdos.

Las emociones más transversales a todos los sindicatos durante la pandemia sin duda fueron la solidaridad, respeto, tranquilidad, optimismo y el orgullo. En su conjunto estas

emociones reflejan un grado importante de normalidad de la acción sindical que en ningún caso la pandemia por Covid-19 logró modificar a pesar de las restricciones. No se produjo una desarticulación de las organizaciones sindicales, se mantuvieron unidas en su estructura y positivas con respecto al futuro, viendo cómo poco a poco se iban retomando ciertas actividades y el contacto con otras organizaciones. Si bien se perdió a momentos el contacto entre los miembros durante la pandemia por Covid-19 lo que podría haber debilitado los vínculos, el optimismo y la determinación mostrada por los dirigentes para seguir realizando su labor fue muy importante para lograr apoyar a los afiliados cuando más lo necesitaban.

Mientras se estaba ajustando los últimos detalles para cerrar la investigación se logró acceder a un informante clave que es el actual encargado de la Pastoral Laboral. La Pastoral Laboral es una institución sin fines de lucro que está bajo la tutela del Obispado de Chillán, que abarca a un promedio de treinta sindicatos de empresa y que tiene como misión capacitar y asesorar a los dirigentes sindicales de la región de Ñuble. La importancia de esta entrevista radica en que el encargado don Juan Marambio tiene una larga trayectoria de más de cuarenta años ligado al mundo sindical en la Región de Ñuble, por lo que su conocimiento y experiencias fueron integradas a este estudio. Su visión sobre el sindicalismo en la Región de Ñuble está en la misma línea de los resultados obtenidos por medio de las entrevistas, destacando el normal funcionamiento de los sindicatos en general, tanto antes como durante la pandemia por Covid-19.

Para el encargado el problema principal que tiene el sindicalismo de la Región de Ñuble es la falta de unidad y relación que existe entre los distintos sindicatos. Al no existir una organización superior que los agrupe, dependen casi exclusivamente de las actividades que realiza esta institución, sin que se observen intentos de poder formar una federación de sindicato que les de mayores posibilidades para fortalecerse. Existe también, según la opinión del encargado de la Pastoral Laboral, una falta de compromiso por parte de la mayoría de los dirigentes sindicales con su propio trabajo sindical y por parte de los afiliados al interior de las organizaciones sindicales, lo que limita los resultados de la acción sindical. El asesor recalca que los dirigentes sindicales parecen más administradores de los sindicatos que reales dirigentes que luchan por los trabajadores y cree que esto tiene relación con la cultura del individualismo y el consumismo que se vive en nuestra sociedad. También lo relaciona con un momento histórico del sindicalismo chileno en el año 1994, en donde los dirigentes sindicales nacionales de la CUT firmaron los Acuerdo Marcos a espaldas de los trabajadores sin su consentimiento, lo que cataloga como la gran traición. Este acontecimiento, según sus palabras, fracturó el movimiento sindical de la época y sus consecuencias se hacen sentir hasta nuestros días, dado que nunca más se recuperó la confianza hacia las organizaciones sindicales nacionales, las que finalmente se aliaron con los partidos políticos (periodo de la concertación social) dejando a la deriva a los trabajadores de base.

Podemos ver que la acción sindical está limitada por una serie de elementos estructurales que impiden mejorar su posición de negociación con los empresarios, elementos históricos, pero también la voluntad de los dirigentes y afiliados dista mucho de lo que ocurría en los

años 60 y 70, donde valores como la solidaridad, dignidad y compromiso eran mucho más fuertes que en el presente. Si bien estos valores siguen siendo parte de los trabajadores, el nivel que tienen hoy no es suficiente para hablar de un renacer o revitalización del movimiento sindical en general.

Bibliografía

- Álvarez, C. (2013). Debates y temas actuales sobre el estudio del sindicalismo chileno. *Rufián*, 4(16), 50-57.
- Álvarez, R. (2011). El plan laboral y la negociación colectiva: ¿origen de un nuevo sindicalismo en Chile? 1979-1985. *Boletín del Instituto de Historia Argentina y Americana "Dr. Emilio Ravignani"*, 92-115.
- Álvarez, R. (2017). Las políticas laborales de la dictadura militar. En J. Ponce, C. Santibáñez, & J. Pinto, *Trabajadores & trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno 1979-2017* (págs. 47-85). Valparaíso, Chile: América en Movimiento.
- Álvarez-Gayou, J. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa* (1a ed.). México, D.F.: Editorial Paidós Mexicana S.A.
- Antenas, J. (2008). Los sindicatos ante la globalización. ¿Hacia qué nuevas formas de solidaridad internacional? *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(1), 35-55.
- Antunes, R. (2012). La nueva morfología del trabajo y sus principales tendencias: informalidad, infoproletariado, (in) materialidad y valor. *Sociología del trabajo*(74), 47-68.
- Araya, R. (2017). Ha llegado la hora de decir basta. El movimiento sindical y la lucha por la democracia en Chile, 1973-1990. *Izquierdas*, 37, 191-211.
- Arellano, P. (2017). Reforma Laboral ley N° 20.940 bajo el prisma de la teoría de las relaciones laborales. *Revista de derecho de la pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 285-306.
- Asociación de Municipalidades de Chile. (2020). *Encuesta nacional de salud mental de las personas en tiempos de pandemia del Covid-19*. Santiago: AMUCH.
- Barattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización? *Polis*, 8(24), 17-37.
- Barrera, M. (1980). Desarrollo económico y sindicalismo en Chile: 1938-1970. *Revista mexicana de sociología*, 42(3), 1269-1296.
- Benería, L. (1981). Reproducción, producción y división sexual del trabajo. *Mientras tanto*(6), 47-84.
- Berrío, A. (2006). La perspectiva de los nuevos movimientos sociales en las obras de Sydney Tarrow, Alain Touraine y Alberto Melucci. *Estudios Políticos*(29), 219-236.
- Brunet, I., & Santamaría, C. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*, IV(6), 62-86.
- Campero, G., & Cortázar, R. (1986). Lógicas de acción sindical en Chile. *Revista Mexicana de Sociología*, 48(4), 283-315.
- Candelaria, M. (2006). Flexibilización de las relaciones laborales. Una perspectiva teórica postfordista. *Gaceta Laboral*, 33-68.
- Carrasco, C., Borderías, C., & Torns, T. (2011). El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales. En C. Carrasco, C. Borderías, & T. Torns, *El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas* (págs. 13-95). Madrid: Catarata.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones y estatuto del individuo*. Buenos Aires : Fondo de Cultura Económica .
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins. Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.

- De la Garza, E. (2004). *Alternativas sindicales en América Latina*. Medellín: Escuela Nacional Sindical.
- De la Garza, E. (2017). ¿Qué es el trabajo no clásico? *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 5-44.
- Dirección del Trabajo. (12 de 06 de 2021). *dt.gob.cl*. Recuperado el 02 de 08 de 2022, de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-121646_archivo_01.pdf
- Doniez, V. (2017). Situar el Sindicato. En J. Ponce, C. Santibáñez, & J. Pinto, *Trabajadores & Trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno 1979-2017* (págs. 21-45). Valparaíso, Chile: América en Movimiento.
- Flam, H. (1990). Emotional Man: I. The emotional man and the problem of collective action. *International Sociology*, 5(1), 39-56.
- Flores, R. (2009). *Observando observadores: una introducción a las técnicas cualitativas de investigación social*. Santiago: Ediciones Universidad católica de Chile.
- Foucault, M. (1988). El sujeto y el poder. *Revista Mexicana de Sociología*, 50(3), 3-20.
- Frank, V. (2017). El fracaso de la concertación social en el Chile democrático, 1990-2000. En J. Ponce, C. Santibáñez, & J. Pinto, *Trabajadores & Trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno 1979-2017* (págs. 87-126). Valparaíso: América en Movimiento.
- García, M., & Rigby, M. (2016). Recursos de poder de los sindicatos en España. *Sociología del trabajo*, 7-24.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México D.F.: MacGraw-Hill/Interamericana editores S.A. DE C.V.
- Hochschild, A. (1979). Emotion work, feeling rules, and social structure. *American Journal of Sociology*, 85(3), 551-575.
- Jasper, J. (2011). Emotion and Social Movements: Twenty Years of Theory and Research. *Annual Review of Sociology*, 37, 285-303.
- Jenkins, C. (1994). La teoría de movilización de recursos y el estudio de los movimientos sociales. *Zona abierta*, 69, 5-49.
- Jiménez, C. (2007). *Acción colectiva y movimientos sociales. Nuevos enfoques teóricos y metodológicos. XXVI congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología*. Guadalajara: Asociación Latinoamericana de Sociología.
- Julián, D. (2012). Dispositivos de disciplinamiento en el trabajo. Relaciones laborales y subjetividad(es) en Chile. *Si somos Americanos. Revista de Estudios Transfronterizos*, XII(2), 109-131.
- Julián, D. (2016). Identidades y re-significados del actor sindical. Diez núcleos de tensión del sindicalismo en Chile. *Andamios*, 13(30), 171-194.
- Julián, 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*(232), 269-300.
- Julián, D. (2017). Precariedad laboral en América Latina: contribuciones a un modelo para armar. *Rev. Colomb. Soc.*, 40(2), 27-46.
- Julián, D. (2017). Readecuaciones del modelo neocorporativo sindical en Chile. *Revista de Ciencias Sociales*, 39-59.
- Julián, D. (2018). Precariedad laboral y estrategias sindicales en el neoliberalismo: Cambios en la politización del trabajo en Chile. *Psicoperspectivas. Individuo y sociedad*, 17(1).
- Julián, D. (2020). Precariedad como gobierno de la pandemia: La experiencia de la precariedad laboral en Chile. *Hybris*, 125-149.

- Kelly, J., & Barsade, S. (2001). Mood and Emotions in Small Groups and Work Teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 99-130.
- Medel, R., Pérez, D., & Velásquez, D. (2017). Radiografía de las huelgas laborales en Chile del neoliberalismo democrático (1990-2015): masividad del conflicto por fuera de la ley en un sindicalismo desbalanceado. En J. Ponce, C. Santibáñez, & J. Pinto, *Trabajadores & Trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno* (págs. 155-176). Valparaíso: América en Movimiento.
- Medel, R., & Pérez, D. (2017). Tres modelos de conflicto laboral en Chile. El peso de la economía, la organización sindical y el régimen de trabajo en las tendencias de la huelga extralegal. *Rev. Colomb. Soc.*, 40(2), 173-195.
- Mellado, V. (2020). *Sindicato burocratizado, reproducción de funcionariado sindical y cuerpo de delegados Estudio de caso del Sindicato Nacional de Trabajadores, Operadores Postales y Afines de la Empresa Correos Chile (SOP) [Tesis de Magister, Universidad de Chile]*. Santiago. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/176709>
- Melucci, A. (1999). *Acción colectiva, vida cotidiana y democracia*. México: Colegio de México.
- Narbona, K. (2015). Para una historia del tiempo presente: lo que cambió del plan laboral de la dictadura. *Ideas para el buen vivir*.
- Natalucci, A., Ríos, V., & Vaccari, S. (2020). Revisitando las intersecciones entre feminismo y sindicalismo. El caso de Mujeres Sindicalistas (Argentina, 2016-2019). *Revista Estudios Psicosociales Latinoamericanos*, 3(1), 9-28.
- Olvera, M., & Sabido, O. (2007). Un marco de análisis sociológico de los miedos modernos: vejez, enfermedad y muerte. *Sociológica*, 22(64), 119-149.
- OMS. (23 de Agosto de 2021). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline--covid-19>
- Osorio, S. (2017). De la estrategia concertacionista al sindicalismo de contención. Un balance de la CUT posdictadura, 1990-2016. En J. Ponce, C. Santibáñez, & J. Pinto, *Trabajadores & Trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno 1979-2017* (págs. 127-153). Valparaíso: América en Movimiento.
- Paredes, J. (2013). Movilizarse tiene sentido: Análisis cultural en el estudio de movilizaciones sociales. *Psicoperspectivas. Individuo y sociedad*, 13(2), 16-27.
- Pérez, D., Medel, R., & Velásquez, D. (2017). Radiografía de las huelgas laborales en Chile del neoliberalismo democrático 1990-2015. En J. Ponce, C. Santibáñez, & J. Pinto, *Trabajadores & Trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno (1979-2017)* (págs. 155-176). Valparaíso: América en Movimiento.
- Petrini, E., & Wettergren, A. (2022). Organising outsourced workers in UK's new trade unionism-emotions, protest, and collective identity. *Social Movement Studies*. doi:10.1080/14742837.2022.2054795
- Picchio, A. (2011). La reproducción social y la estructura básica del mercado laboral. En C. Carrasco, C. Borderías, & T. Torns, *El trabajo de cuidados: Historia, teoría y políticas* (págs. 122-144). Madrid: Catarata.
- Poma, A., & Gravante, T. (2017). Emociones, protesta y acción colectiva. Estado del arte y avances. *Aposta. Revista de ciencias sociales*, 32-62.
- Poma, A. (2017). *Defendiendo territorio y dignidad: Emociones y cambio cultural en las luchas contra represas en España y México*. Campina Grande: Eduepb. Obtenido de Universidad Estadual da Paraíba.

- Ponce, J. (2017). Vino viejo en copas nuevas. Los trabajadores subcontratados y la acción sindical cuprífera en la posdictadura chilena (2005-2008). En J. Ponce, C. Santibáñez, & J. Pinto, *Trabajadores y Trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno 1979-2017* (págs. 261-299). Valparaíso: América en Movimiento.
- Porras, N. (2017). Relaciones de poder y subjetividades laborales: Una reflexión desde la perspectiva de Foucault. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 10(1), 93-102.
- Puricelli, S. (2005). La teoría de movilización de recursos desnuda en América Latina. *Theomai*(12), segundo semestre.
- Riquelme, V., & Valencia, X. (2017). Participación de las mujeres en el mundo sindical. En J. Ponce, C. Santibáñez, & J. Pinto, *Trabajadores & Trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno* (págs. 177-199). Valparaíso: América en Movimiento.
- Rodríguez, T. (2008). El valor de las emociones para el análisis cultural. *Papers*, 145-159.
- Rubio, J. (2017). Sindicalización y precariedad laboral en México. *Región y Sociedad*, XXIX(68), 37-75.
- Santibáñez, C., & Gaudichaud, F. (2017). Los obreros portuarios y la idea de posición estratégica en la postdictadura chilena (2003-2004). En J. Ponce, C. Santibáñez, & J. Pinto, *Trabajadores & Trabajadoras* (págs. 301-332). Valparaíso: América en Movimiento.
- Standing, G. (2011). *The precariat. The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
- Tarrow, S. (1996). *El poder en movimiento*. Madrid: Alianza.
- Tomadoni, C., & Koessl, M. (2005). Estrategias sindicales frente a la desindustrialización. La industria automotriz en los años 90, Córdoba-Argentina. *Revista de ciencias sociales (Ve)*, XI(3), 422-438.
- Torns, T., & Recio, C. (2011). Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales. *Gaceta sindical*, 241-258.
- Touraine, A. (2013). *Después de la crisis*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Turner, L. (2005). From Transformation to Revitalization. *WORK AND OCCUPATIONS*, 32(4), 383-399.
- Valles, M. (2007). *Técnicas cualitativas de investigación social*. Madrid: Síntesis S.A.
- Viveros, M. (2016). La interseccionalidad. Una aproximación situada a la dominación. *Debate feminista*, 52, 1-17.
- Weber, M. (2002). *Economía y sociedad* (Segunda reimpresión ed.). Madrid: Fondo de cultura económica.
- Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. *Documentos de Proyectos(LC/TS.2020/67)*.
- Zapata, F. (2003). ¿Crisis en el sindicalismo de América Latina? *LabourAgain Publications*. Recuperado el 10 de Noviembre de 2021, de <http://www.nd.edu/~kellogg/publications/workingpapers/WPS/302.pdf> (9-07-2009)

