Aportes para el análisis de "procesos de organización sindical" en sectores de trabajadores estructuralmente débiles. Comentarios al caso de las trabajadoras de casa particular de Chile (2010-2014).

Contributions to the analysis of "processes of union organization" in sectors of structurally weak workers. Comments on the case of domestic workers in Chile (2010-2014).

Nicolás Ratto Ribó
Sociólogo y Magister (c) en Ciencias Sociales,
mención Sociología de la Modernización. Universidad de Chile.
nicolasrattor@gmail.com

Introducción

En la literatura de los estudios del trabajo está bastante consensuada la idea de que las relaciones laborales en Chile se encuentran desequilibradas a favor de los empleadores (Aravena, 2016; Campusano, Gaudichaud, Osorio, Seguel, & Urrutia, 2017), especialmente por una institucionalidad laboral restringida, que al menos en sus pilares fundamentales, fue heredada desde el régimen de Pinochet. Esta debilidad parece mantenerse pese al proceso de revitalización sindical (Aravena, 2016; OHL, 2017) y de auge de las movilizaciones sociales que sufre el país desde mediados de la primera década de los dos mil.

Si bien los trabajadores de la formación social chilena comparten un bajo poder institucional, los poderes estructurales que estos tienen son heterogéneos, en tanto ocupan diversas posiciones en el sistema económico. Esta heterogeneidad estructural permite distinguir entre poderes desiguales de diferentes sectores de trabajadores y hablar de trabajadores con un "alto" poder estructural y trabajadores con un "bajo" poder estructural. Los trabajadores con un bajo poder estructural serán quienes tienen (1) una escasa capacidad disruptiva por el lugar que ocupan en la producción, (2) trabajadores que trabajan socio-espacialmente de forma descentrada y (3) trabajadores que tienen inserciones precarias en el mercado de trabajo.

La primera determinante, el potencial disruptivo de los trabajadores, depende de la situación más o menos estratégica de un grupo particular de trabajadores dentro de una comunidad específica, dentro de un sector económico o dentro de una empresa (Silver, 2005; Womack, 2007). La segunda determinante refiere al grado de centralización del proceso productivo. Una alta centralización y concentración, así como en la gran fábrica fordista (Bologna, 2006), les dará poder a los trabajadores, en tanto se encuentran inmediatamente reunidos en el lugar de trabajo y con vínculos de cooperación previos a cualquier asociatividad (Atzeni, 2010). Por el contrario, trabajos atípicos, dispersos por el territorio, dificultarán la asociatividad de los trabajadores. La tercera determinante refiere a la facilidad con la que el empleador de los trabajadores puede terminar la relación contractual y los escasos costos que tiene asumir tal decisión. Ciertas formas contractuales dividirían al movimiento de trabajadores (Schmalz, 2017).

Si la clásica acción sindical era la negociación colectiva y el buscar parar la producción para presionar al empleador, ¿Qué hacen los trabajadores con un bajo poder estructural? Si bien la literatura internacional ha mostrado que las organizaciones sindicales pueden desarrollar múltiples estrategias que van más allá de la clásica disrupción de la producción (Frege & Kelly, 2004), el estudio de estas otras estrategias para el caso chileno ha estado casi ausente. Los estudios sindicales en el país, en el contexto actual de revitalización sindical, tienden a centrarse en el estudio de estrategias sindicales tradicionales en sectores de trabajadores con un alto poder estructural, como trabajadores mineros o portuarios (Aravena & Núñez, 2009; Santibáñez & Gaudichaud, 2017). Así también, existe una escasa preocupación y sistematicidad a la hora de conocer el rendimiento de las estrategias sindicales.

Debido a este vació se analizarán brevemente las estrategias sindicales desarrolladas por un sector de trabajadores estructuralmente débiles cuyas estrategias van más allá de la disrupción de la producción: las trabajadoras de casa particular de Chile que entre los años 2010 y 2014 movilizaron eficazmente el poder internacional y político para desprecarizar sus labores al conseguir la aprobación de la Ley 20.786. Antes de comentar el caso, se esbozará un marco analítico para estudiar este y otros procesos de organización sindical intentando sintetizar las teorías de la revitalización sindical (Frege & Kelly, 2004), de la precariedad laboral (Julián, 2018; Neilson & Rossiter, 2008) y el enfoque de los poderes de los trabajadores (Schmalz, 2017; Silver, 2005).

El marco analítico para el estudio de los procesos de organización sindical

La presente investigación se fija principalmente en lo que los trabajadores hacen y consiguen con sus acciones, a la vez que utiliza las teorías que han sido elaboradas para estudiar los conflictos en el trabajo en su particularidad -y no los conflictos sociales en general, como las teorías de los movimientos sociales-. En base a estas teorías se intenta hacer dialogar acción y estructura: toda acción de los trabajadores se ve constreñida por la estructura socio-productiva desde la que surge, a la vez que las acciones y estrategias sindicales pueden modificar dicha estructura. Entonces, tanto la emergencia, las formas y los resultados de las estrategias sindicales que los trabajadores protagonicen dependerán del poder que estos tengan. Este poder dependerá tanto de factores estructurales, externos a la voluntad de los trabajadores, como de factores agenciales, que dependerán de las orientaciones y acciones de estos. Para comprender estos poderes se utilizará el esquema de Schmalz (2017) que distingue entre cuatro grandes tipos de poder:

El poder asociativo de los trabajadores

Según Schmalz (2017), para determinar el poder asociativo se toma como base confiable el número de afiliados: mientras más afiliados tenga un sindicato más poder tendrá. Pero, además, hay factores como los recursos infraestructurales, la eficacia organizativa, la cohesión interna y la participación de los afiliados, que se vuelven centrales para comprender el poder asociativo. Este poder esta en la base de cualquier estrategia sindical, pues, por ejemplo, una huelga laboral, que se basa principalmente en la movilización el poder estructural en el lugar de trabajo, es impensable sin el desarrollo previo de un poder asociativo que agrupe a un conjunto de trabajadores y los dote de una identidad y orientación común.

Pese a esta aparición del poder asociativo en casi cualquier estrategia sindical, es posible distinguir estrategias basadas en este puro poder. Quizás la estrategia más clásica es la movilización social, el mostrar la fuerza asociativa mediante acciones de masas económicamente no disruptivas, como marchas o concentraciones. Otra estrategia puede ser la reforma o el cambio de las estructuras organizativas de los sindicatos, cambiando la distribución de los recursos y tareas en su interior, como también fragmentándose o uniéndose con otras organizaciones sindicales.

El poder social de los trabajadores

El poder social de los trabajadores emerge de la interacción y cooperación de los sindicatos con otros actores sociales, como también del apoyo de sus exigencias por parte de la sociedad en general (Schmalz, 2017). Este autor le llamará "poder de cooperación" a la primera dimensión y "poder de discurso" a la segunda. El poder de cooperación se puede entender de forma más amplia a como lo entiende Schamlz (2017), en el sentido que los sindicatos pueden aumentar su poder no solo relacionándose y siendo apoyados por movimientos sociales, sino que también pueden fortalecerse por el apoyo que reciben de partidos y líderes políticos que, a cambio de movilización de votos, u otras cuestiones, pueden legislar para sus intereses (Hamann & Kelly, 2003), como también pueden beneficiarse de la cooperación que puedan establecer con sus empleadores.

Además, los trabajadores pueden tener un poder social "de discurso", es decir, como un poder de llegar con sus demandas a diversos grupos sociales y así sumar su apoyo. El poder de discurso se torna central cuando el conflicto entre capital y trabajo, o entre trabajo y gobierno, deja de ser un conflicto "entre privados" y emerge en la opinión pública. Aquí cada una de las partes intentará obtener legitimidad frente a la sociedad, como también entre los mismos socios.

Del tipo de redes o cooperaciones que los sindicatos movilicen se desprende el tipo de estrategia que los sindicatos adoptarán. De esta forma, si el sindicato basa su acción en la cooperación con otros sindicatos y movimientos sociales, ocupará una estrategia movimientista o de movimiento social. Si el sindicato basa su acción en la cooperación con actores políticos ocupará la estrategia de acción política. Si el sindicato basa su acción en la cooperación con la empresa ocupará la estrategia de "cooperación social". Y, por último, si el sindicato basa su acción en la cooperación con sindicatos y federaciones internacionales, ocupará la estrategia de solidaridad internacional.

Nos detendremos en las estrategias de acción política e internacional, en tanto son las estrategias en las cuales se centra el proceso de organización sindical estudiado en este escrito -especialmente la política-. La estrategia de la acción política sindical (political action) se expresa en acciones orientadas a influir sobre el comportamiento de actores político-institucionales realizadas en los mismos espacios de estos actores político-institucionales. Esta estrategia busca influenciar el proceso de toma de decisiones políticas. Hamann & Kelly (2003) han identificado seis tipos de acción política de los sindicatos –en base a lo observado en Estados Unidos, Gran Bretaña, Alemania, España e Italia en las últimas décadas-. Estos tipos son links con partidos políticos, movilización de votos, cabildeo (lobbying), pactos sociales, huelgas políticas [1] y caminos legales [2].

Por otro lado, cuando los trabajadores movilizan su poder internacional realizan acciones y forjan alianzas a nivel internacional. Estas acciones se pueden justificar tanto por la internacionalización de la producción capitalista (Silver, 2005), como por la existencia de organismos internacionales (como la OIT) sobre los cuales un conjunto de colectivos de trabajadores de múltiples nacionalidades quiere ejercer influencia (como la CONLACTRAHO buscando la aprobación del Convenio 189) (Goldsmith, 2013).

1 En el presente manuscrito esta estrategia será considerada como una estrategia que moviliza el poder estructural, no el poder político. Su objetivo es generar poder político, pero el medio es asociativo y estructural.

2 Esta es considerada una estrategia institucional en el presente manuscrito, en tanto si bien la legalidad es fruto de la deliberación político-institucional, la acción que hace referencia a esta legalidad no sostiene relaciones con partidos necesariamente, ni tampoco se realiza en la arena político institucional.

El poder estructural de los trabajadores

El poder estructural es el que los trabajadores pueden ejercer a partir de su situación o lugar en el sistema económico, conteniendo dos subtipos según la literatura (Silver, 2005; Wright, 2000): poder en el mercado de trabajo y poder en el lugar de trabajo. Estos poderes, como bien sostiene Schmalz (2017: 22), se basan en el poder disruptivo, y con ello, en el poder de los trabajadores de interrumpir o limitar el beneficio del capital.

El poder estructural en el lugar de trabajo deriva de la situación estratégica de un grupo particular de trabajadores dentro de una economía, dentro de un sector económico y/o dentro de una empresa. Este es tanto mayor "cuanto más interrelacionados estén los trabajadores en procesos de producción integrados en cadenas (…)" (Silver, 2005: 27). En esta misma línea, Womack (2007) dirá que este poder lo tienen los trabajadores que ocupan "posiciones estratégicas" en sus trabajos, es decir, posiciones que les permiten a algunos obreros detener la producción de muchos otros. Como bien sostiene Schmalz (2017: 23), "el poder de producción no solo se ejerce directamente en el proceso productivo sino también en otros puntos del ciclo integral del capital". Y el ciclo integral del capital involucra "reproducción", "producción" y "circulación". Es decir, los trabajadores además del poder de producción pueden tener poder de circulación y de reproducción (Schmalz, 2017). Este segundo poder pueden ejercerlo, "teóricamente", quienes trabajan en el cuidado de personas, en la reproducción del trabajo, en la producción de fuerzas de trabajo (escuelas), entre otras. Las trabajadoras de casa particular de Chile jamás han podido movilizar este poder durante su historia, tanto por la baja sindicalización como porque no han existido llamados a parar el trabajo, salvo a marchar, en ocasiones, los días domingo, cuando las trabajadoras suelen tener el día libre.

El poder institucional de los trabajadores

El poder institucional es el resultado de las diferentes luchas de los trabajadores, que a su vez, se basan en el poder estructural y asociativo (Schmalz, 2017). Este poder les concede derechos a los sindicatos, pero al mismo tiempo le pone límites a su capacidad de actuar. A nivel nacional el poder institucional se expresa típicamente en la Constitución y la legislación laboral, a nivel interempresa en los convenios colectivos interempresa o por rama económica, y a nivel de empresa en contratos individuales y colectivos. Cuando los trabajadores movilizan el poder institucional hacen referencia y/o realizan acciones (como demandas legales) basadas en derechos codificados, tanto en instancias locales, empresariales, nacionales e internacionales.

Un aspecto particular de este poder, que hace que se le pueda considerar como "estructural", es su permanencia y estabilidad a largo plazo. Por lo mismo, permite observar desfases de grados entre los distintos poderes. El poder institucional es cristalizado en un momento particular marcado por determinada correlación de fuerzas entre capital y trabajo. Posterior a la institucionalización del poder de los trabajadores puede haber un decaimiento de sus poderes asociativos (baja en la tasa de sindicalización), e incluso de sus poderes estructurales (externalización, crecimiento del desempleo), pero no por esto una desaparición inmediata de su poder institucional.

La eficacia de una estrategia sindical como desprecarización del trabajo

Toda estrategia sindical genera efectos en la realidad que pueden ser más o menos favorables para los trabajadores que protagonizan estos procesos, y que pueden estar más o menos ajustados a sus objetivos. El preguntarse por los resultados de la acción sindical es preguntarse por la eficacia del sindicalismo. Si bien existen múltiples teorías para evaluar los resultados sindicales (Clark, 2013; Frege & Kelly, 2004), a continuación utilizaremos la disminución del trabajo precario como forma de evaluar la eficacia de un proceso de organización sindical.

El trabajo precario es un concepto relacional, que permite comparar y evaluar diversas situaciones e inserciones laborales en relación a su "buena calidad", tanto en términos históricos (antes/hoy/después), en términos geopolíticos o regionales (centro/periferia), o en términos de sectores económicos (más productivo/menos productivo). Así también es un concepto político, en el sentido de que denuncia y contesta ciertas formas de trabajo (Neilson & Rossiter, 2008). Si dotamos de contenido el concepto, por trabajo precario podemos entender a un tipo de trabajo que le impide al sujeto trabajador vivir satisfaciendo todas sus necesidades materiales, trabajar sin riesgos psicosociales o de sufrir accidentes, a la vez que le impide tener certezas y protección social en caso de enfermedad y/o jubilación. Siguiendo a Julián (2018), el trabajo precario puede operacionalizarse en cinco dimensiones: Precarización contractual (inestabilidad laboral), Precarización de la seguridad social (inseguridad laboral), Precarización salarial (insuficiencia salarial), Precarización de las condiciones de trabajo (condiciones riesgosas de trabajo) y Precarización por sobre carga/tiempo de trabajo (sobrecarga de trabajo).

Entonces, así como se distinguen dimensiones de la precariedad según las características de un empleo en particular, un colectivo de trabajadores puede movilizarse, contestar y revertir la precariedad laboral en base a las mismas cinco dimensiones mencionadas. Por ejemplo, una reducción en la precariedad contractual de los trabajadores puede pensarse como una "desprecarización contractual", en tanto con sus estrategias las organizaciones sindicales consiguen contratos laborales "estables". Es decir, contratos indefinidos, el fin del subcontrato, el fin de los contratos temporales, el fin a la boleta de honorarios, la formalización de una relación laboral sin contrato, etcétera.

Breve comentario en torno al caso de las trabajadoras de casa particular

El presente manuscrito se enmarca en mi tesis de magister, la cual consiste en un estudio multi caso (Stake, 2013) de tres "procesos de organización sindical" ocurridos en Chile en la última década. A continuación, solo se hará referencia a uno de los casos analizados en profundidad: el de las trabajadoras de casa particular de Chile (2010-2014). Para el estudio del caso se recurrió a múltiples fuentes como entrevistas, escritos académicos, y archivos legales y sindicales.

El trabajo de casa particular, o servicio doméstico, es "estructuralmente débil" en tanto es un trabajo que se realiza de manera aislada, con una alta informalidad, bajo relaciones de subordinación emocional, y con escasas posibilidades de negociar colectivamente y generar acciones disruptivas sobre la (re)producción. Pese a esta debilidad las trabajadoras se han logrado organizar colectivamente en tres grandes organizaciones y conseguir en 2014 que el parlamento aprobará la Ley 20.786 -tras haber conseguido mediante la movilización sindical internacional el Convenio 189 (2011)-. Con la mencionada modificación legal las trabajadoras de casa particular consiguieron una mejora sustantiva de sus condiciones de trabajo y contractuales, así como una igualación de sus jornadas laborales a las del resto de los trabajadores del país, por lo que en general, pese a los desafíos de fiscalización de la nueva legislación, las dirigentas de las organizaciones del gremio concuerdan en que su aprobación fue un éxito y un fruto de su propia movilización. Fue una ley en contra de la precariedad del trabajo en tanto disminuye la carga de trabajo y la informalidad del gremio (Julián, 2018).

Las trabajadoras de casa particular en Chile entre los años 2010 y 2014 movilizaron seis poderes en sus estrategias sindicales para conseguir la aprobación de la Ley 20.786 y, así, reducir la precariedad de sus trabajos. Este proceso es estudiado en detalle en Ratto (2018), por lo que a continuación solo se hará una mención breve de cada poder, que aporte más a la comprensión teórica del marco analítico propuesto que a la comprensión socio histórica de este particular "proceso de organización sindical". Los poderes movilizados por las trabajadoras fueron el poder político (subtipo del poder social), la participación en espacios internacionales de organización (subtipo del poder social), la referencia a derechos garantizados internacionalmente (subtipo del poder institucional), la colaboración entre organizaciones del gremio (subtipo del poder social), la

movilización eventual de las socias sindicales (subtipo del poder asociativo) y el aprovechamiento mediático de abusos hacia las trabajadoras para ganar legitimidad social y política (subtipo del poder social). De estas seis estrategias prima la política, en tanto las otras cinco se movilizan en función de esta estrategia.

Las organizaciones de trabajadores se coordinaron entre los años 2011 y 2014 en la Coordinadora de Trabajadoras de Casa Particular, adaptando un programa único de transformaciones. Desde esta coordinadora, y con el respaldo del Convenio 189 de la OIT, conseguido mediante la movilización en el foro internacional (Goldsmith, 2013), las trabajadoras se lanzan a pedirle al gobierno de Piñera (2011) una mesa de negociación para avanzar en sus demandas por la dignificación del trabajo. De esa mesa de trabajo, diez meses después (mayo 2012), emergió la Iniciativa de Ley del ejecutivo que hizo discutir al parlamento. Según las mismas trabajadoras esta iniciativa no recogió todas las demandas de las trabajadoras, por lo que, tras algunas discusiones en el parlamento, las organizaciones decidieron frenar la discusión y esperar a un gobierno mas favorable a sus demandas que le introdujera indicaciones a la iniciativa. Para esto, redirigen su acción desde el lobby en el parlamento hacia el diálogo y compromiso con los candidatos presidenciales (2013). Así, se comprometieron con Bachelet (apoyo político a la candidata a cambio de indicaciones a la Ley), quien ganó las elecciones y fue presidenta de Chile desde marzo de 2014. El año 2014 se volverá a discutir en comisiones del Senado el proyecto de Ley 20.786, esta vez con las indicaciones que el Gobierno de Michelle Bachelet incluiría. Las organizaciones son invitadas a las comisiones parlamentarias a expresar sus opiniones respecto a las nuevas indicaciones de la Ley y, esta vez, todas las organizaciones de trabajadoras de casa particular expresaron su aprobación al proyecto.

Así, con el respaldo de las trabajadoras de casa particular a la iniciativa de Ley, esta entra al Parlamento para ser rediscutida y finalmente aprobada.

Conclusiones

En el presente artículo se ha presentado un marco analítico que sintetiza el enfoque de los poderes de los trabajadores, las teorías de la revitalización sindical y las de la precariedad laboral, con el objeto de estudiar "procesos de organización sindical". Esto, relacionando constantemente acción y estructura, teniendo en cuenta la particularidad de los trabajadores respecto a otros movimientos sociales (sus anclajes a procesos de trabajo/producción), y haciendo comparables procesos de organización en diversos sectores de trabajadores, sin importar su "atipicidad". Particularmente este escrito buscó presentar un marco analítico para estudiar procesos de organización sindical, los cuales, en base a lo dicho, se componen por una (1) base estructural de trabajo desde la que emergen, (2) por las estrategias que desarrollan las organizaciones colectivas, y (3) los resultados de las estrategias, que se pueden evaluar en clave de (des)precarización.

Este marco se probó en el estudio de un proceso de organización reciente (2010-2014) ocurrido en un sector de trabajadores altamente estudiado desde sus precarias condiciones de trabajo, pero casi nunca desde sus procesos de organización colectiva. Este sector son las trabajadoras de casa particular o domestic workers. Si Goldsmith (2013) había estudiado la movilización internacional de las TCP latinoamericanas y Piñeyro (2018) la de las latinas en Nueva York, era el turno de las TCP que trabajan en Chile.

Este sector de trabajadoras fue seleccionado por su marcada debilidad estructural (incapacidad disruptiva, descentralización, feminización e informalidad) y, porque pese a esta, se han organizado desde hace más de setenta años de manera colectiva, movilizando entre los años 2010 y 2014 un poder escasamente estudiado por los estudios del trabajo recientes de Chile: el poder político. Se ha mostrado que el proceso de organización sindical contra la precariedad laboral de las trabajadoras de casa particular fue exitoso en tanto consiguió la aprobación de la Ley 20.786 en 2014.

Bibliografía

Aravena, A. (2016): La recuperación de los estudios laborales en Chile (1990-2014). En E. De la Garza, Los estudios laborales en América Latina (pp. 103–126).

Aravena, A., & Núñez, D. (2009). El renacer de la huelga obrera en Chile: el movimiento sindical en la primera década del siglo XXI. Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz (ICAL).

Atzeni, M. (2010). A Marxist perspective on workers' collective action. En Workplace Conflict (pp. 15–33). Springer.
Bologna, S. (2006). Crisis de la clase media y posfordismo (Vol. 42). Ediciones AKAL.

Campusano, K., Gaudichaud, F., Osorio, S., Seguel, P., & Urrutia, M. (2017). Conflictividad laboral y politización. Una aproximación a las orientaciones políticas del sindicalismo en el "neoliberalismo maduro", 1989-2015. Nuevo Mundo Mundos Nuevos.

Clark, P. F. (2013). Building more effective unions. Cornell University Press.

Frege, C., & Kelly, J. (2004). Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy. Oxford University Press on Demand.

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

Hamann, K., & Kelly, J. (2003). Union Revitalization through Political Action? Evidence from Five Countries. Presentado en IRRA 55TH ANNUAL PROCEEDINGS.

Julián, D. (2018). Unions Opposing Labor Precarity in Chile: Union Leaders' Perceptions and Representations of Collective Action. Latin American Perspectives, 45(1), 63–76.

Neilson, B., & Rossiter, N. (2008). Precarity as a Political Concept, or, Fordism as Exception. Theory, Culture & Society, 25(7-8), 51-72.

OHL. (2017). Informe de Huelgas Laborales 2016. Centro de Estudios del Conflicto y la Cohesión Social COES.

Piñeyro, C. (2018). Organización, emociones y resistencia de las trabajadoras del hogar latinas y caribeñas en la Ciudad de Nueva York, Estados Unidos. Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo, 3.

Ratto, N. (2018). La estrategia de acción política de las trabajadoras de casa particular en Chile (2010-2014). Revista Sociología Universidad de Chile, En proceso de revisión de pares.

Santibáñez, C., & Gaudichaud, F. (2017). Los obreros portuarios y la idea de «posición estratégica» en la postdictadura chilena (2003-2014). En Trabajadores y trabajadoras. América en movimiento.

Schmalz, S. (2017). Los recursos de poder para la transformación sindical. Nueva sociedad, (272), 19–41.

Silver, B. (2005). Fuerza de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870. Madrid: AKAL.

Stake, R. E. (2013). Multiple case study analysis. Guilford Press.

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

Wright, E. O. (2000). Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise. American Journal of Sociology, 105(4), 957–1002.