
Cuadernos de formación para Trabajadores

ORGANIZACION SINDICAL Y PARTICIPACION

LUIS CRUZ SALAS

**Centro de Estudios y Asesorías Laborales y Sindicales CEAL
Santiago de Chile
1997**

ORGANIZACIÓN SINDICAL Y PARTICIPACIÓN

Luis Cruz Salas

Centro de Estudios y Asesorías Laborales y Sindicales CEAL
Santiago de Chile
1997

INDICE

LECCIONES DE LOS GANSOS

INTRODUCCIÓN

I.- EL SINDICATO COMO GRUPO

Serie. masa y tropel

El grupo en fusión

GRUPOS PRIMARIOS Y SECUNDARIOS

GRUPOS VOLUNTARIOS Y GRUPOS DE HECHO

GRUPOS FORMALES Y GRUPOS INFORMALES

FACTORES DEL DESARROLLO DE UN GRUPO

1.- La cohesión del grupo

2.- Las comunicaciones

3.- Uniformidad y desviación

4.- La creatividad grupal

5.- La actitud frente al cambio

DIFERENCIAS Y CONFLICTOS

EL LÍDER

EJERCICIOS

II.- EL SINDICATO COMO ORGANIZACIÓN

TRABAJO COLECTIVO Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura jerárquica

La estructura burocrática

La estructura autogestionaria o democrática

LOS MIEMBROS DEL SINDICATO

Los afiliados al sindicato

EL SINDICATO: ORGANIZACIÓN VERSUS MOVIMIENTO SOCIAL

EJERCICIOS

III.- EL SINDICATO COMO INSTITUCIÓN

EL SINDICATO COMO ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES

Los fundamentos de la asociación

La comunidad

La sociedad

EL SURGIMIENTO DEL SINDICATO

LA RELACIÓN CON OTRAS INSTITUCIONES DE LA SOCIEDAD

La autonomía sindical

Sindicalismo e ideología

LECCIONES DE LOS GANSOS

Mancur Olson

1. Con el movimiento de sus alas, cada ganso va creando una fuerza de sustentación» que ayuda al ganso que viene justo detrás de él. Volando en una formación «V», la bandada completa puede cubrir una distancia 71% más grande de lo que cubriría cada ganso volando por separado.

Lección: Los que comparten un mismo objetivo y sentido de la comunidad pueden llegar donde van de manera más fácil y rápida, ya que al viajar unidos se van ayudando mutuamente.

2. Cuando un ganso se sale fuera de la formación, sorpresivamente siente la resistencia y el esfuerzo que significa volar solo, por lo que rápidamente vuelve a la formación para aprovechar la fuerza «levante» del ganso que va delante de él.

Lección: Si nosotros tenemos la misma sabiduría que el ganso, nos mantendremos en formación con aquellos que van en la misma dirección que nosotros y estaremos dispuestos a aceptar su ayuda como también a darle la nuestra a los demás.

3. Cuando el ganso que lidera la formación se cansa, cambia su posición pasando a la formación y otro ganso toma la posición de la punta.

Lección: Vale la pena ir alternándose para realizar las labores más desgastadoras y compartir el liderazgo. Al igual que los gansos, nosotros dependemos unos de otros.

4. Los gansos en la parte posterior de la formación graznan para alentar a los que van en la punta para que mantengan su velocidad.

Lección: Debemos asegurarnos que nuestros «graznidos sean para alentar y no para otra cosa.

5. Cuando un ganso se enferma, es herido o bajado de un disparo, dos gansos salen de la formación y lo siguen hasta abajo para ayudarlo y protegerlo. Se quedan con él hasta que es capaz de volver a volar o muere. Luego ellos parten con su propia formación, con otra formación o alcanzan a la bandada de donde salieron.

Lección: Si tenemos tanto sentido como los gansos, nosotros nos ayudaremos mutuamente en los tiempos difíciles y en aquellos de fortaleza.

INTRODUCCIÓN

Esta cartilla intenta proporcionar elementos teóricos que aporten soluciones a algunos de los problemas a los que deben hacer frente los sindicalistas: cómo desarrollar el sindicato, cómo hacerlo crecer. El problema del «Cómo» es un problema de método, de qué camino seguir.

Para solucionar este problema es necesario preguntarse previamente: ¿Cuáles son los factores que determinan que el sindicato se desarrolle o se debilite? ¿qué es el sindicato hoy desde el punto de vista organizacional?

El responder adecuadamente desde el punto de vista práctico a estas interrogantes debiera favorecer la participación y la organización sindical. Los elementos teóricos expuestos tienen el propósito de servir como instrumentos de análisis de la propia organización para desde ahí desarrollar acciones adecuadas a cada circunstancia y lugar.

I.- EL SINDICATO COMO GRUPO

El sindicato es, antes que nada, un grupo.

Un grupo está constituido por un conjunto de personas en interacción.

Hay interacción cuando la acción de uno sirve de estímulo al comportamiento del otro y recíprocamente. Cuando un dirigente nacional invita a los miembros de su sindicato a una reunión, los comportamientos de estos pueden ser de aceptación, de rechazo o de indiferencia. Esta última actitud, en la medida en que es una respuesta a un estímulo determinado, constituye también una forma de interacción.

Serie, masa y tropel

Un grupo es un colectivo de personas, pero no todo colectivo de personas es un grupo. Una fila de personas en un supermercado o en el Metro es una **serie**. Entre ellos no hay interacción.

Lo que caracteriza al grupo - y que es lo que lo origina - es una práctica colectiva, es decir, un hacer en común y un comunicarse mutuo. La comunicación entre los miembros del grupo es esencial. Esto es lo que marca la diferencia entre un grupo y una **masa** indiferenciada de personas. La masa de lectores de diarios o de espectadores de un programa de televisión hacen lo mismo a la misma hora, pero no tiene ningún contacto entre sí: No hay interacción ni comunicación entre ellos.

Un **tropel** de hombres hambrientos pueden disputarse la comida pero no son un grupo, puesto que cada uno de ellos actúa en su propio e individual beneficio.

El grupo en fusión

Si, por el contrario, esos mismos hombres logran sentir sus necesidades individuales como comunes y logran proyectar en su integración común aquellos objetivos que la misma práctica produce como comunes, entonces se puede hablar de grupo. Se produce así una fusión de percepciones, de necesidades y de objetivos. De aquí también que los objetivos del grupo sean

comprensibles para quienes participan en él sólo en la medida en que cada uno de ellos comprenda sus propios objetivos.

Es sólo a partir de un proceso de identificación, de diferenciación y de formulación de un objetivo común que los trabajadores logran asociarse. El sindicato, como grupo, se constituye por y en la fusión de la dispersión que precede al grupo.

Los grupos pueden diferenciarse según el tipo de relaciones entre sus integrantes (primarios, secundarios), su duración, su modo de formación (grupos de hecho, grupos voluntarios, grupos impuestos), modo de acceso (abiertos, cerrados, con acceso condicional), grado de organización, función.

GRUPOS PRIMARIOS Y GRUPOS SECUNDARIOS

Lo que distingue a un grupo primario de uno secundario es el tipo de relaciones que existen en uno y en otro. En el primero predominan relaciones primarias, es decir, de intercomunicación personal. Es una relación de tú a tú. El grupo primario es un conjunto relativamente pequeño de personas que se comunican directamente entre ellas, constituido sea por azar, sea intencionalmente¹.

Un grupo de trabajadores de la misma sección de la empresa, amigos entre sí, constituyen un grupo primario. Comparten, por lo general, similares valores y actitudes frente a determinadas situaciones: la solidaridad que tengan podrá reforzar su motivación para ejecutar determinadas acciones o alcanzar determinadas metas. La existencia de los grupos primarios debe siempre ser considerada en la acción sindical por los dirigentes de la misma manera que lo hacen los especialistas en administración de empresas.

En el grupo secundario, lo que predomina son las relaciones por terceros interpuestos, en función del rol que desempeñan las personas en el grupo, organización o institución. La relación secundaria es de carácter impersonal. Existen relaciones interpersonales pero estas son secundarias. Entre estos grupos secundarios se cuentan entre otros, la empresa, las iglesias, etc. En los grandes grupos es difícil que las relaciones no se transformen en impersonales, lo que provoca una gran distancia entre dirigentes y dirigidos. Para

evitar esto, la dirección debe incentivar la formación de grupos primarios en la base.

GRUPOS VOLUNTARIOS Y GRUPOS DE HECHO

La interacción entre los integrantes de un grupo puede ser involuntaria o voluntaria.

Cuando el origen del grupo es «natural», un grupo familiar, por ejemplo, se habla de un grupo de hecho. Este tipo de grupo se diferencia del sindicato que nace a partir de un acto voluntario de sus integrantes.

De ahí entonces que el sindicato, como todo grupo, sólo mantiene su existencia luchando en forma permanente en contra de la vuelta al estado de dispersión inicial. El grupo es las personas que lo componen y no una entidad que se encuentra por encima de esas personas. Un grupo es la voluntad, el deseo, el querer de cada uno de los que lo integran.

GRUPOS FORMALES Y GRUPOS INFORMALES

Un grupo «formal» es un grupo en que existen reglas de procedimiento explícitamente estatuidas (en forma escrita o no). Como grupos formales son considerados los partidos políticos, las iglesias, los sindicatos, etc. Como todo grupo formal, el sindicato encuentra su origen en un grupo informal.

Los grupos informales son grupos primarios, en los que las relaciones son directas y de persona a persona. En general, son de pequeña talla. Un grupo informal no está previsto (ni inserto) en la organización. No depende de ninguna norma escrita, ni su funcionamiento es impuesto desde el exterior del grupo. Ello no significa que no sea estable; su estabilidad está dada por la permanencia de los que lo constituyen.

En general, el grupo informal vive al margen de la organización oficial: los «viejos» que se juntan espontáneamente a conversar (por conversar) en el casino de la empresa, en los pasillos o a la salida del trabajo.

En general, es en esos grupos que se encuentra la base de la organización sindical. Cuando esta no toma en cuenta los deseos de sus bases, estas

pueden decidir actuar por su cuenta: las huelgas espontáneas y las huelgas salvajes son, por regla general, el resultado de la acción de los grupos informales.

La importancia de la actividad informal es innegable: muchos acuerdos importantes son tomados en reuniones informales, en conversaciones de pasillo. El grupo informal responde así a una necesidad. En este sentido se pueden destacar los siguientes aspectos

- Toda organización necesita de intercambios de información y de relaciones entre sus miembros en formas más simples y más libres que las que una organización puede permitirse oficialmente.
- La motivación de los miembros de un grupo se refuerza y se prueba en el contacto directo y de preferencia fuera de las normas oficiales.
- Las relaciones informales pueden servir de protección o de defensa en contra de las exigencias de la organización (así, por ejemplo, cuando un grupo de «viejos» se pone de acuerdo para disminuir las cadencias del trabajo).
- El grupo informal facilita el conocimiento mutuo, asegura la persistencia de un lenguaje común y de intenciones comunes. Manteniendo un contexto de relaciones personales y de intercambios de ideas, permite a la transmisión oficial de información y de órdenes limitarse a lo esencial ya que los riesgos de malentendido son menores.

El grupo informal puede constituirse en fuente de motivación o, en todo caso, la refuerza. En efecto, cuando un grupo informal acepta los objetivos que tiene el sindicato, refuerza la motivación común para alcanzar dichos objetivos. Por el contrario, la no aceptación de esos objetivos por parte de un grupo informal puede transformarse en fuente de hostilidad: El grupo informal en desacuerdo observará un comportamiento hostil hacia el sindicato.

En una empresa, los grupos informales permiten que los trabajadores logren defenderse de las exigencias impuestas por la dirección. Así, por ejemplo, en los años 20, investigadores norteamericanos observaban que en una empresa en la que a los trabajadores se les imponía un aumento del ritmo de trabajo, la cadencia del trabajo tendía a disminuir. Según los investigadores, esta disminución era producto de la acción de los grupos informales. El trabajo lento establece una norma de rendimiento: al trabajar más lento, los trabajadores menos rápidos se ven protegidos, mientras que los más rápidos se

protegen a sí mismos en previsión de los días de fatiga.

FACTORES DEL DESARROLLO DE UN GRUPO

En las líneas que siguen se examinarán algunos de los factores que determinan el desarrollo de un grupo. Estos factores pueden ser externos o internos al grupo. Los primeros son por lo general, factores sobre los cuales existen escasas posibilidades de acción directa e inmediata del grupo y entre ellos figuran

- 1.- La población en la que se constituye el grupo,
- 2.- El marco externo de funcionamiento (leyes, marco político, etc.),
- 3.- Relaciones con otros grupos, etc.

Lo que interesa tratar en particular son los factores internos, es decir, aquellos sobre los cuales el grupo puede actuar en forma directa e inmediata: la cohesión, los sistemas de comunicación, la gestión de las diferencias (desviaciones, cambios, etc.), la creatividad grupal, etc.

- 1.- La cohesión del grupo

Un grupo puede ser pensado como un sistema de fuerzas. Entre las fuerzas centrípetas, es decir, aquellas que motivan a los miembros del grupo para permanecer en él se cuentan:

- 1) La capacidad para satisfacer las necesidades de sus miembros: un club deportivo que juega todos las semanas (y gana) atrae más que uno que lo hace sólo una vez al mes.

En este sentido, el factor más importante es, sin duda, el **consenso en los objetivos**:

- objetivos bien escogidos
- objetivos claros
- aceptados por todos los miembros

- 2) **Acuerdo existente sobre los medios a utilizar para obtener esos objetivos.**

- La estrategia y la(s) táctica(s) a desarrollar cuentan con el apoyo si no unánime al menos mayoritario
- La forma de disponer los recursos humanos y materiales cuenta con la aprobación del grupo

3) Participación activa de todos los miembros del grupo en la realización de las actividades comunes. En general, el trabajo colectivo contribuye a «afiatar» el grupo. El «descuelgue» repetido, por el contrario, es factor de dispersión. Se debe considerar, en todo caso, que la participación a 100% de los integrantes del grupo es un ideal no generalmente alcanzable. La motivación de los miembros en la acción es un elemento altamente cohesionador.

5) Evaluación colectiva de las actividades. El poder determinar en conjunto cuáles son los aciertos y cuáles los errores colectivos afirma más el grupo a condición que la evaluación no se transforme en una carrera de culpabilizaciones y de intentos por responsabilizar al «otro» de los errores y de adjudicarse a sí mismo todos los éxitos.

Las fuerzas centrífugas o de repulsión son aquellas que empujan a la dispersión; son aquellos factores opuestos a los citados como de cohesión. El más importante está constituido por actitudes de los miembros del grupo tales como la pasividad, el desgano, la indiferencia, el miedo. Si estos factores de repulsión pasan a generalizarse, el grupo termina por disolverse.

2.- Las comunicaciones

En sentido amplio, comunicación tiene el sentido de hacer partícipe a otro de lo que uno tiene o conoce, el de mantener relaciones con otro o también el de estar unidos por algo en común.

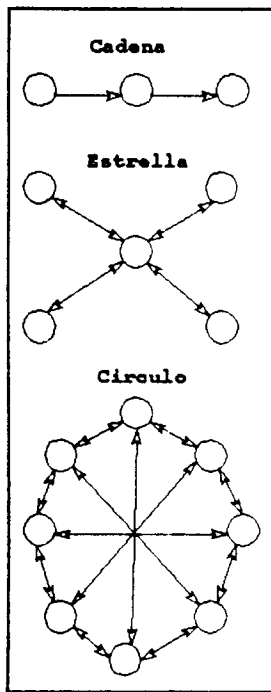
En sentido más restringido, se entiende por comunicación la transmisión de informaciones de un individuo o de un grupo a otro. El acto de comunicación implica para el individuo o el grupo en cuestión la posibilidad de emitir y de recibir informaciones de un otro individuo o grupo.

En un acto de comunicación se pueden distinguir al menos los siguientes aspectos: el emisor, el receptor, el mensaje (lo que se emite) y el canal por

el que se emite. La pregunta ¿Quién emite qué a quién por cuáles medios? resume lo anterior. La falta de claridad en la identificación de cada uno de los elementos mencionados se constituye en un factor de dispersión del grupo.

Es importante considerar las actitudes y los comportamientos de cada uno de los miembros del grupo en materia de comunicaciones.

Las comunicaciones pueden ser verbales (escritas u orales) no verbales (mover la cabeza, leer el diario en una reunión, etc.) El significado de cada una de ellas varía en importancia según las circunstancias por las que atraviesa el grupo. El buen dirigente es capaz de interpretarla de manera oportuna y correcta.



Interesa también determinar las redes de comunicación. Existen redes de comunicaciones formales. Se trata en este caso de las redes «oficiales»: circulares en una empresa, notas de servicio, etc., diarios murales, reuniones formales con el jefe, asamblea sindical, etc.

Comunicaciones informales: los rumores, los «secretos» que se cuentan en un congreso, etc.

Son también a destacar los modos de circulación de la información:

Estos modos de circulación de la información determinan el «clima» del grupo, su vida interna. La comunicación en estrella puede favorecer el rendimiento pero desarrolla las frustraciones y las manifestaciones agresivas. La comunicación en círculo satisface más a los miembros del grupo pero conlleva pérdidas de tiempo.

3.- Uniformidad y desviación

A partir del predominio de las fuerzas de cohesión, se observa en los grupos, una presión hacia la uniformidad. Es decir, el grupo tiende a que sus miembros adopten los objetivos, las normas y los valores grupales en cada uno de sus comportamientos.

Ello tiene como consecuencia el distanciamiento de los «desviantes», es decir, de aquellos que no adoptan integralmente las pautas de comportamiento del grupo. Un grupo autoritario y culpabilizador puede adoptar una actitud de rechazo del desviante, asignándole el rol de «chivo expiatorio», de aquel a quien se le cargan todas las culpas por las faltas, errores o desaciertos del grupo.

Una organización inteligente, por el contrario, buscará integrar a sus «desviantes» los que pueden aportar elementos novedosos o nuevas soluciones a los problemas del grupo. El desarrollo se genera en la diferencia.

Un grupo se desarrolla sólo si es capaz de administrar adecuadamente la integración-desviación de sus miembros.

4.- La creatividad grupal

La creatividad es un proceso de elaboración de representaciones con una riqueza de informaciones cada vez mayor. Implica una ruptura con los hábitos.

La creatividad es un proceso colectivo. Un grupo creativo se desarrolla; en cambio, otro que no crea nada nuevo tiende a la larga a desaparecer.

5.- La actitud frente al cambio

La sociedad moderna se caracteriza por su propensión al cambio permanente. En ella nada permanece, todo cambia. Los cambios pueden favorecer a unos pocos, a una mayoría o a todos o a ninguno. Luego, cada cambio debe ser analizado en su contexto y en función de los efectos sociales que provoca.

Frente a los cambios, el grupo puede adoptar una actitud sea favorable, sea de resistencia o simplemente no tener ninguna. En los dos últimos casos, el grupo arriesga su supervivencia: los dinosaurios no se adaptaron a las nuevas condiciones climáticas y perecieron.

Un factor de resistencia al cambio está constituido por los estereotipos. Un estereotipo es una idea o imagen muy simplificada que un grupo tiene de otro: el estereotipo que se tiene de los mejicanos es un mejicano sentado debajo de un cacto durmiendo siesta cubierto por un sombrero de anchas alas. Es la imagen de la siesta permanente. La actitud que se adopta frente a una persona de esa nacionalidad es consecuente con la imagen que se tiene de ella.

El proceso de cambio del grupo supone a los menos tres fases de acción:

1º Toma de consciencia. Consiste en localizar las dificultades sociales desconocidas hasta entonces: actitudes de los dirigentes, actitudes de las bases, percepciones de cada uno, redes de comunicaciones, motivaciones, fuentes de tensiones y de conflictos, etc.

2º Diagnóstico. A partir de la localización de dificultades, el grupo descubre la existencia de una red compleja de causas que actúan sobre el funcionamiento del grupo, precisa sus puntos fuertes y sus puntos débiles y esboza las líneas de acción a seguir.

3º Acción. En esta fase el grupo se fija nuevos objetivos, cambia sus modalidades de acción, adopta posiciones sobre las actitudes a seguir frente a los conflictos internos, etc.

DIFERENCIAS Y CONFLICTOS

Todo grupo tiende, como se señaló más arriba, hacia una cierta homogeneidad, lo que implica un cierto rechazo a la diferencia. Sin embargo, dado que cada uno de los componentes del grupo tienen una experiencia personal anterior a la constitución del grupo a la vez que mantiene interacciones más o menos permanentes con agentes externos, su comportamiento no corres-

ponde necesariamente a la media del grupo. Hay diferencias de opinión, de comportamiento, etc.

Las diferencias enriquecen al grupo. La «unidad» - entendida como uniformidad y como rechazo a la discrepancia - lo empobrece. La cuestión entonces es cómo esas diferencias son integradas al grupo.

Puede ocurrir que esta diferencia sea de una parte del grupo con respecto al conjunto. Así, mientras por un lado se mantiene la unidad del grupo, una parte intenta producir cambios, lo que implica una situación de conflicto con las otras partes del grupo. Es una situación de unidad y lucha, lo que implica una contradicción, que debe resolverse de alguna manera: sea con el triunfo de la parte que plantea el cambio, sea con el predominio de la parte que tiene el poder, sea se crea una situación de equilibrio, en que ninguna de las partes logra su objetivo. Toda situación de equilibrio es siempre temporal y precaria.

La contradicción puede evolucionar hacia el antagonismo, en que más que la mantención de la unidad del grupo, cada una de las partes rivales busque la exclusión del Otro. Generalmente termina en separación o división del grupo. Esto en sí mismo no es negativo: A veces más vale una buena separación que una pésima convivencia.

El conflicto está permanentemente presente en el grupo sea como posibilidad, sea como realidad. Puede tener ribetes interpersonales, como simple desacuerdo, como disensión o como antagonismo o tener carácter netamente institucional como resultado de los distintos comportamientos colectivos y de las normas grupales. En términos más claros, los conflictos en una organización son, generalmente, por el poder.

Su resolución puede encontrarse luego en alguna de las tres situaciones:

1º Logrando el triunfo más o menos total de una de las partes por sobre la o las otras en conflictos. Hay vencedores y vencidos. Es la lógica de la guerra.

2º Perdiendo una parte para no perder el todo, con lo que el triunfo del vencedor es menor y la derrota del vencido no es total. Es la lógica del mal menor.

3º Cediendo una parte a cambio de otra parte equivalente, con lo cual las dos partes ganan y pierden algo al mismo tiempo. Es la lógica del consenso.

EL LÍDER

En todo grupo la tasa de participación está desigualmente repartida. No todo el mundo participa de la misma manera ni con la misma intensidad. Así, en todos los grupos hay, por lo general, una persona que ejerce una gran influencia sobre el resto, el que aglutina al grupo. Se habla en este caso de líder.

Un líder potencial puede ser identificado por los siguientes rasgos:

- . un volumen elevado de iniciativas y proposiciones
- . los otros miembros del grupo acogen positivamente sus proposiciones

En todo grupo hay varios líderes potenciales: el liderazgo es una función colectivamente ejercida. El problema para un grupo puede ser entonces el de evitar que la competencia por el liderazgo real no se transforme en conflicto. Se entiende por liderazgo, «ese arte o proceso de influir sobre las personas para que se esfuercen por voluntad propia y con entusiasmo en cumplir con las metas del grupo»... «Ser líder implica guiar, conducir, dirigir y preceder»².

En cuanto al modo de ejercicio del liderazgo generalmente se distinguen: el líder carismático, el autoritario, el burocrático, el tecnocrático, el democrático.

Los líderes que ejercen sus funciones colectivamente son mejor reconocidos como simpáticos, competentes y dignos de confianza mientras más consenso existe sobre las prioridades del grupo. El mejor liderazgo es el liderazgo democrático: predomina una orientación participativa y pedagógica que el líder hace prevalecer.

EJERCICIOS

1.- Comente:

a) la frase de Los Tres Mosqueteros «Uno para todos, todos para uno»

b) la siguiente afirmación: La formación de un grupo representa la unificación de diversidades, no «la unidad».

2.- A partir de los objetivos de los sindicatos establecidos en el art. 120 del Código del Trabajo, responda a las siguientes preguntas:

a) Estima Ud. que esos objetivos son:

Necesarios - No necesarios

Deseables - No deseables

Alcanzables - Inalcanzables

Justifique su respuesta.

b) ¿Estima Ud. necesario incluir otros? ¿Cuáles y porqué?

c) Elabore metas y actividades a partir de los objetivos señalados en el Código del Trabajo y de los que Ud. se plantea.

d) Busque textos en los que se planteen objetivos de los sindicatos. Discuta las afirmaciones allí contenidas.

3.- ¿Qué actitudes facilitan la comunicación entre los miembros?

4.- ¿Piensa Ud. que el «Conócete a ti mismo» es necesario para lograr un mejor desarrollo del sindicato?

5.- A propósito de los estereotipos, discuta la frase «los chilenos somos flojos»

PARA EL TRABAJO EN GRUPO

1.- Toda jornada de formación se inicia con una dinámica de presentación del tipo «¿Quién soy yo?», «Aquí me tienes» o «Presentación comunitaria: 2,4,8», entre otras. Se recomienda a este efecto el texto de Miguel Caviedes «Dinámicas de Grupo».- Santiago de Chile: Ediciones Paulinas, 1993.-

2.- Una vez finalizado el tratamiento de un tema determinado puede realizarse un trabajo de síntesis utilizando la técnica del Phillips 6-6.

3.- Utilice la técnica del «brain storming» en el tratamiento de un tema, problema o caso.

II.- EL SINDICATO COMO ORGANIZACIÓN

El sindicato es un grupo voluntariamente organizado. Pero ¿qué se entiende por organización?

Hablar de la organización de un grupo es referirse a cómo el grupo

- es fundado por sus miembros, como es establecido como tal
- se prepara para realizar ciertas actividades o ciertos fines
- toma una forma regular, pasa de la situación de grupo informal a uno formal
- se arregla para desarrollar sus actividades

La organización es producto de la actividad del grupo. No existe por tanto «La Organización» por encima de los miembros que la componen. Es una organización de tareas y de personas. La organización es siempre un medio y no un fin en sí misma.

El acuerdo de los miembros de un grupo para organizarse constituye un verdadero «contrato», en el que cada una de las partes se compromete a dar tanto y espera recibir de los otros contratantes otro tanto.

Puede ocurrir, sin embargo, que la forma de ese orden interno le sea impuesto desde el exterior al grupo que decide asociarse. En Chile, la forma de organización de la asociación de trabajadores está determinada por ley. Esta legalización de la asociación sindical tiene como contrapartida la protección legal de los dirigentes sindicales: estos gozan de un fuero mientras dure su calidad de tales³.

La organización del grupo se traduce en normas de funcionamiento, por lo general, escritas.

Trabajo colectivo y estructura organizacional

El trabajo colectivo impone una interdependencia, la cooperación voluntaria entre todos los que participan en él a fin de lograr el óptimo posible como resultado.

Ello obliga a considerar en toda organización a lo menos los tres aspectos siguientes:

- La toma de decisiones. Es indispensable adoptar un cierto número de decisiones que van a regular la cooperación entre los individuos. La cuestión es ¿quién decide? La decisión puede ser tomada por un jefe, por un «superior», por el colectivo de trabajadores, etc.
- La responsabilidad del trabajo colectivo. Es necesario que el grupo sepa a quién atribuirle las gratificaciones o sanciones sociales disponibles (felicitación, lista de acusados, promociones, etc.). La cuestión es ¿quién es el responsable?
- La evaluación del trabajo individual. Es fundamental que la participación de cada uno en el trabajo colectivo pueda ser evaluada y sancionada positiva o negativamente. La cuestión es ¿quién evalúa el trabajo?

La estructura organizacional es el modo de solución que el grupo ha instituido para satisfacer los problemas de toma de decisión, de responsabilización y de evaluación. Constituye así una forma de delegación del poder. Se examinan tres estructuras organizacionales: la jerárquica, la burocrática y la autogestionaria o democrática.

La estructura jerárquica

Una estructura jerárquica es aquella en la que existe una gradación del poder. Puede ser graficada en forma de una pirámide, en que el poder se concentra en la cúspide de la pirámide y en la base es mínimo o no existe.

El poder se concentra en el «jefe» (rey, patrón, dirigente máximo, presidente de la república, secretario general, gerente general, etc.). Su trabajo individual consiste en

- tomar las decisiones en materia de cooperación
- asumir la responsabilidad del trabajo colectivo
- evaluar la participación de cada uno en el trabajo colectivo.

El jefe es quien decide, luego él es el responsable y es él quien dispone

de los medios institucionales para hacer aplicar sus decisiones puesto que es él quién controla la distribución de las sanciones previstas para sus subordinados. Una estructura jerárquica puede tener un jefe «participativo» pero la decisión viene de una persona y de una sola, de aquel que tiene como función de tomarla: el jefe.

Es al jefe a quién se le atribuye la excelencia o la mediocridad del trabajo colectivo. Es él el responsable, quien recibe los premios o los castigos. Si la autoridad (la decisión y el control de la ejecución) puede ser delegada, la responsabilidad no es delegable.

Finalmente, el jefe no sólo debe controlar la ejecución del trabajo sino que, además, evaluar la participación de cada uno en el trabajo colectivo de tal manera que pueda distribuir las sanciones a sus subordinados. Es esta atribución la que le permite asumir su responsabilidad. Es sólo en la medida en que puede premiar a los que cumplieron y castigar a los que no cumplieron que puede decidir y asumir la responsabilidad del trabajo colectivo. Un jefe que no puede evaluar no puede asumir su rol jerárquico ni ser responsable del trabajo colectivo.

Esta capacidad evaluativa es la prerrogativa esencial de la jerarquía, la que esta nunca cede, ni aún en el caso de las jefaturas «participativas» que aceptan que los ejecutantes de la organización participen en la toma de decisiones o en el control de la ejecución pero no aceptan por ningún motivo ser evaluados por estos.

Esta prerrogativa de la jerarquía somete a los subordinados a arbitrariedades y amenaza la satisfacción de necesidades fundamentales: salarios, seguridad en el empleo, etc., bajo la forma de pago por productividad individual, formularios de calificación del personal, etc. Ello conduce, por lo general, a cimentar lazos de solidaridad de los subordinados frente a la jerarquía tendientes a bloquear la evaluación realizada por esta. La acción colectiva de los trabajadores ha tenido como uno de sus objetivos el fijar límites a esos intentos.

La estructura burocrática

Según Michel Crozier, el término burocracia es usado por lo menos en tres sentidos:

1º La burocracia es el gobierno de los administradores, es decir, por un aparato de Estado constituido por funcionarios nombrados y no elegidos, organizados jerárquicamente y dependientes de una autoridad soberana. El poder burocrático en este sentido implica el reino del orden y de la ley pero, al mismo tiempo, es un gobierno sin participación del ciudadano. En este sentido, el término viene de la ciencia política.

2º La burocratización es la racionalización de todas las actividades colectivas, lo que se traduce, entre otras cosas, en la concentración desmesurada de las unidades de producción y, en general, de todas las organizaciones así como por el desarrollo en su seno de un sistema de reglas impersonales tanto para la definición de funciones y la repartición de responsabilidades como para el desarrollo de las carreras. Este es el sentido que le confirió Max Weber y, en general, es la noción utilizada por los sociólogos y los historiadores.

3º La burocracia es la lentitud, la pesadez, la rutina, la complicación en los procedimientos, la inadaptación de las organizaciones burocráticas a las necesidades que deberían satisfacer y a las frustraciones que experimentan sus miembros y sus clientes o beneficiarios. Este es el sentido vulgar del término.

En una estructura burocrática, los jefes (los «superiores») pueden decidir dentro de ciertos marcos fijados por la misma estructura. Esta es, sin embargo, la única prerrogativa. En efecto, no son juzgados por el trabajo colectivo, es decir, no son responsables de este. Por lo mismo, sus medios formales de evaluar son reducidos. Las responsabilidades se diluyen. En la estructura burocrática se actúa en función de un interés (político) «superior».

Una variante de la estructura burocrática es la tecnocrática. El lugar de los funcionarios es aquí ocupado por los técnicos. Estos consideran que sus criterios de decisión están determinados por la técnica o por la ciencia. El resultado del trabajo colectivo es juzgado en función de si corresponde o no a los cánones técnicos. El interés «superior» está aquí dictado por la técnica.

La estructura autogestionaria o democrática

La autogestión se define como el ejercicio colectivo de la decisión, como la posibilidad de intervención directa de cada uno en los problemas que le conciernen como ser social.

En una empresa autogestionaria

- son los trabajadores quienes eligen a los responsables de la empresa en sus diversos niveles
- son los trabajadores quienes deciden colectivamente sobre la organización del trabajo y de las condiciones de trabajo
- son los trabajadores quienes determinan la política de la empresa en materia de fabricación, de repartición de las inversiones, de remuneraciones, etc.

La responsabilidad es por lo mismo colectiva y la evaluación también. Una asociación de trabajadores debiera corresponder al tipo de estructura autogestionaria.

Cualquiera sea la estructura organizacional, lo importante es que esta necesita una base: los afiliados.

LOS MIEMBROS DEL SINDICATO

¿Quiénes pueden ser miembros de un sindicato? En principio cualquier trabajador o trabajadora que desee adherir voluntariamente en él. Es de destacar este punto puesto que a partir del Plan Laboral la afiliación a un sindicato es voluntaria. Durante la vigencia del Código del Trabajo de 1931, una vez que el sindicato industrial obtiene la personalidad jurídica todos los obreros de la empresa, fábrica o industria pasan automáticamente a ser considerados sindicalizados⁴. Ello le otorga una gran fuerza al sindicalismo industrial. El Plan Laboral - base de la legislación actualmente vigente -, elaborado por la dictadura militar, se plantea como objetivo terminar con esa fuerza⁵, por lo que afirma el principio de la afiliación voluntaria.

La afiliación al sindicato es voluntaria, personal e indelegable⁶. Así como nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical para desempeñar un empleo o desarrollar un actividad (práctica extendida en los Trade

Unions ingleses en los que existe la cláusula del shop steward) tampoco puede impedirse su desafiliación.

No hay requisitos de género, raza, convicción política o de edad. En relación a esto último, el Código del Trabajo establece que «los menores no necesitarán de autorización alguna para afiliarse a un sindicato, ni para intervenir en su administración y dirección».

En términos legales pueden asociarse sindical o gremialmente

- los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado (a excepción de aquellas dependientes del Ministerio de Defensa nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de dicho ministerio (art. 217))
- los trabajadores del sector público: funcionarios de la Administración central del Estado y de las municipalidades (Ley 19.992)

Si se parte del criterio de pertenencia o no a una empresa y a la permanencia de esta, pueden asociarse:

- los trabajadores dependientes sea que
 - laboren en una misma empresa o los de dos o más empresas
 - laboren bajo dependencia o subordinación en periodos cíclicos o intermitentes (trabajadores eventuales o intermitentes)
- los trabajadores independientes

Formalmente, luego, todo trabajador es sindicalizable. El problema para un grupo sindical es cómo hacer que efectivamente todos los potencialmente sindicalizables se transformen en realmente sindicalizados.

Los afiliados al sindicato

Los afiliados al sindicato son aquellos que se han inscrito en este. Más allá de la afiliación formal, lo que importa es la actividad de los miembros de la organización: pago de cotizaciones, asistencia a asambleas, etc. Los miembros activos, en estricto rigor, son aquellos que hacen parte de los grupos o comités de trabajo. Se destaca en todo caso entre estos últimos el círculo

militante, conformado por aquellos que asumen tareas de reclutamiento, de propaganda y de agitación sindical. Una organización es más potente mientras más amplio es ese círculo.

Para evitar los riesgos de la no participación de sus miembros, algunas organizaciones adoptan medidas coercitivas contra los miembros pasivos. Así por ejemplo, cobran multas a los afiliados que no asisten a las asambleas. Otras estimulan las asambleas acompañándolas de comidas, de convivencias con el grupo familiar, etc.

EL SINDICATO: ORGANIZACIÓN VERSUS MOVIMIENTO SOCIAL

Si se considera que sin afiliados no hay organización (como estructura), se debe pensar asimismo que esta debe recoger, sistematizar, unificar y generalizar la experiencia de los trabajadores en el mundo del trabajo.

El sindicato surge como voluntad asociativa e instituyente de los trabajadores (como trabajador colectivo) en torno al problema de la relación laboral. La organización (como función) es entonces una manera de ordenar y canalizar esas voluntades. Es un medio y no una finalidad en sí. Por tanto, no se trata de organizar actividades por la actividad misma. El sindicalismo que se desarrolla es aquel capaz de mantener su dimensión de movimiento social, de práctica social colectiva centrada en un tipo de relación social específica: la creada en torno a la compra-venta de la fuerza de trabajo y de la utilización de esta.

EJERCICIOS

1) A partir de los tres modelos de estructura organizacional señalados, discuta cuál es el modelo de organización real que Ud. estima mejor para su sindicato.

2) Discuta las afirmaciones siguientes:

- «el sindicato debe ser tecnificado»
- «las bases tienen los dirigentes que se merecen»

3) Haga una rejilla de análisis de su organización. Grafique un organigrama de su sindicato.

4) Lea y discuta el texto del americano Mancur Olson «Lecciones de los Gansos»

PARA EL TRABAJO EN GRUPO

1.- Organizar dos o más grupos de trabajo que desarrollen algunas tareas durante la formación. Evaluación del cumplimiento de objetivos al término de la formación.

2.- Desarrolle la dinámica «Elaboración de Criterios»

3.- Organizar una mesa redonda sobre el problema de la burocracia en la organización sindical.

III.- EL SINDICATO COMO INSTITUCIÓN

Analizar el sindicato como institución es analizarlo como capacidad asociativa inserta en el marco de una determinada sociedad.

El Sindicato como asociación de trabajadores

El sindicato, más allá de su definición legal, es una asociación de trabajadores. Es un conjunto de trabajadores que cooperan entre sí, que realizan una acción común.

El sindicato es así una actividad práctica cooperativa. La cuestión que se intenta resolver aquí es porqué los trabajadores deciden asociarse, porqué cooperan entre sí. Esta no es una cuestión puramente abstracta, puesto que depende de la solución que se le dé, será la actitud que se tome frente a los otros cooperantes.

Los fundamentos de la asociación

A la pregunta de porqué los hombres cooperan entre sí se han dado a lo menos dos respuestas: la «naturalista» y la racionalista.

Para los «naturalistas», el ser humano es un ser gregario por naturaleza. Los seres humanos estarían así impulsados por la propia naturaleza a vivir y a interrelacionarse. La cooperación y la solidaridad son prácticas que se producen naturalmente. La no-cooperación es la cooperación dormida, es lo anormal o el mero producto de la perversidad. Basta por tanto sea despertarla sea excluir o castigar a los no-cooperadores.

Para los racionalistas, el ser humano es egoísta, calculador y racional. Este ser evalúa que sus necesidades no pueden ser satisfechas individualmente. Calcula que es posible satisfacerlas de manera colectiva. Su razón le lleva a decidir el asociarse con otros para satisfacer sus propias necesidades. La asociación es aquí el resultado de un razonamiento calculado. Por tanto, para motivar a otros a cooperar es necesario recurrir a su cálculo egoísta y a su razón. La asociación es el producto de un contrato o pacto social. Es un acto voluntario.

Estas dos percepciones de la realidad pueden ser complementadas con la perspectiva entregada por la sociología alemana, en particular por F. Tönnies y por Max Weber, los que distinguen dos formas fundamentales de relaciones sociales: la comunidad y la sociedad.

La comunidad

El ser humano vive en comunidades establecidas por lazos de sangre (familia, clan, tribu), o por un mismo territorio compartido en común (el campamento minero, la población, entre otros). La comunidad existe porque... Son las raíces, el pasado común lo que predomina.

Para Weber «llamamos comunidad a una relación social cuando y en la medida en que la actitud en la acción social (...) se inspira en el sentimiento subjetivo (afectivo o tradicional) de los participantes de constituir un todo»⁷.

A partir de ese sentimiento subjetivo de constituir un todo, se puede constituir una acción colectiva: Así a partir del campamento minero surge una cultura obrera sobre la cual se organiza el sindicato minero (Lota).

Se habla también de comunidad cuando un grupo humano se caracteriza por la interacción regular y frecuente entre sus miembros. Es el grupo primario esbozado más arriba.

La sociedad

«Llamamos sociedad a una relación social cuando y en la medida en que la actitud en la acción social se inspira en una compensación de intereses por motivos racionales (de fines o de valores) o también en una unión de intereses con igual motivación. La sociedad, de un modo típico, puede especialmente descansar (pero no únicamente) en un acuerdo o pacto racional, por declaración recíproca. Entonces la acción, cuando es racional, está orientada

- a) racionalmente con arreglo a valores: en mérito de la creencia en la propia vinculación;
- b) racionalmente con arreglo afines: por la expectativa de la lealtad de la otra parte»⁸.

Los lazos son aquí racionales. La sociedad existe para Son los objetivos, la finalidad, los que predominan.

La acción colectiva se funda aquí en el pacto social. Se desarrolla en particular en las sociedades modernas y es en la ciudad que los lazos societarios son predominantes. Esta es la cuna del sindicato industrial. Es en este tipo de sociedades que aparecen la noción de grupo y la de individuo.

La organización sindical puede nacer y desarrollarse en cualquiera de esas dos situaciones lo que determina formas de desarrollo y características distintas en cada caso.

Si estas posiciones permiten explicar en abstracto porque los seres humanos cooperan, es tarea de los sindicalistas el determinar a partir de qué los trabajadores de su empresa, rama, localidad, están dispuestos a cooperar entre sí. Las experiencias individuales de los trabajadores de una empresa o sector son distintas las unas de las otras.

Se pueden encontrar así trabajadores

- dispuestos a cooperar porque se sienten naturalmente inclinados a hacerlo
- no dispuestos a cooperar porque estiman que en el sindicato no hay sentimiento de comunidad
- dispuestos a cooperar porque realizado el cálculo costos-beneficios de la cooperación, estos últimos superan a los primeros
- no dispuestos a cooperar porque la participación en la acción colectiva trae más pérdidas que beneficios.

Una política de reclutamiento de nuevos socios y de participación activa de los ya afiliados debiera considerar este tipo de motivaciones. Lo anterior puede clarificarse mejor si se considera como surge el sindicato.

EL SURGIMIENTO DEL SINDICATO

El surgimiento de la asociación de trabajadores es descrita por lo general como sigue:

1º Los trabajadores constituyen una masa de individuos separados entre sí,

no sólo porque se conocen poco, sino porque además están en una situación de competencia entre sí: por conservar el puesto de trabajo venden su fuerza de trabajo al menor precio posible. Cada trabajador actúa por separado: es una situación de dispersión.

2ª La misma situación social en que viven, los lleva a percibir esa situación como común y a identificarse como grupo. Este proceso de identificación conlleva un proceso de diferenciación: el grupo de los trabajadores se siente diferente a otros grupos sociales. En la empresa, esto es vivido como la diferencia entre el «ellos» y el «nosotros». Identificación y diferenciación son procesos comunicacionales: sea a través de la palabra o de otras formas de comunicación no verbal (gestos, por ejemplo, actitudes, etc.) los trabajadores se reconocen entre sí como pertenecientes a un mismo grupo social y se diferencian de otros grupos. Es en la interacción productiva (cooperación y división del trabajo en la empresa) que los trabajadores se reencuentran.

3º Sin embargo, no basta con que los trabajadores se perciban como grupo social cuyos integrantes comparten una misma situación y se diferencian de otros. Así, por ejemplo, no basta que los trabajadores se consideren como pobres, es decir, como personas que sufren una situación de desposesión, como puros elementos pasivos. Es necesario que su identificación y su diferenciación se hagan sobre la base de un elemento activo, que les valore. El elemento que valoriza al trabajador es el trabajo. Es partir del trabajo como práctica, como valor y como idea que se desarrolla el movimiento obrero: «El trabajo es la fuente de toda riqueza» se llega a afirmar. La fuente del desarrollo histórico sería así el trabajo. Esto es lo que diferencia a los trabajadores de otros grupos sociales. Es en esas condiciones que se constituye un objetivo común: sea mejorar el salario sea suprimir el sistema del trabajo asalariado.

Es en la acción colectiva que surge y se desarrolla la organización. Es la acción colectiva la que determina el que el sindicalismo aparezca como sujeto social o, en otras palabras, como autor y actor de su propia historia.

LA RELACIÓN CON OTRAS INSTITUCIONES DE LA SOCIEDAD

Los puntos esbozados más arriba llevan a plantearse el problema organizacional que conllevan las relaciones del sindicato como institución con otras instituciones sociales, lo que se resume en el problema de la autonomía.

La autonomía sindical

Se entiende por autonomía la capacidad de un colectivo para darse sus propias normas sin ingerencias externas. En su sentido original, autonomía es el derecho de un Estado o de una persona a regirse por sus propias leyes.

La noción de autonomía puede ser enriquecida si se considera que un ser es autónomo cuando se halla sobre sus propios pies, cuando debe a sí mismo su existencia. La acción colectiva de los trabajadores es autónoma cuando tiene su fundamento en sí misma. Como la acción colectiva de los trabajadores es esencialmente práctica, el fundamento es también práctico: es la fuerza propia que tiene el movimiento social de los trabajadores, fuerza que se basa en la experiencia colectiva acumulada de manera reflexionada.

Tener fuerza propia significa que los objetivos, los medios y recursos son propios. Una formulación en tal sentido es la del sindicalismo de acción directa que preconiza la acción colectiva de los trabajadores sin mediadores de ningún tipo, basándose la acción en la obra personal e inmediata de los mismos trabajadores. Ello implica descartar todo tipo de mediación partidaria, estatal o eclesiástica en la relación con el mundo empresarial.

La autonomía no es autarcía, no es aislamiento: Un sindicato aislado de los otros sindicatos está a la merced de los acontecimientos. Un sindicato afiliado a una federación sindical puede contar con más fuerzas; lo mismo ocurre con una federación afiliada a una central nacional, y con esta afiliada a una central internacional. La autonomía se refiere al modo de relacionarse con instituciones exteriores al movimiento sindical mismo y no a las relaciones entre organizaciones sindicales de distinto nivel.

Lo anterior tiene como corolario que: a mayor unidad sindical, mayor posibilidad de contar con fuerza propia y, por tanto, con mayor autonomía.

En el marco de una sociedad basada en el dinero, es esencial la autonomía financiera de la organización sindical. La cotización de todos los afiliados es la condición necesaria para que la organización no deba depender de fuerzas extrañas al movimiento de los trabajadores.

Entre los diversos estudios consagrados al problema de la autonomía obrera⁹ destacan aquellos que la ven como expresión de la centralidad del trabajo en el proceso de producción. Es a partir del lugar estratégico que ocupa el trabajador en ese proceso que se explica su autonomía. La autonomía es un rasgo cultural esencial del movimiento social de los trabajadores, una respuesta permanente al sentimiento de dependencia que se expresa en condiciones técnicas diferentes por formas de organización y por disposiciones mentales diferentes. La autonomía obrera tiene así relación directa con el problema de la «integración» en el seno de la sociedad: Cuando el movimiento obrero inglés crea en el siglo XIX sus propias escuelas, indica su deseo de construir su propio proyecto de sociedad. Igual ocurre en Chile cuando la autonomía obrera se expresa en la constitución de una «cultura» obrera, a través de grupos de teatro, de música, de literatura, etc. La autonomía del movimiento de los trabajadores se expresa en la fórmula «La emancipación de los trabajadores será obra de los trabajadores mismos». La autonomía sindical queda expresada en la Declaración de Principios de 1988 de la Central Unitaria de Trabajadores en la que afirma su independencia frente al Estado, los empresarios y cualquier otra institución extraña al movimiento sindical.

Esta independencia se reafirma en general con respecto a los partidos políticos. Se pueden señalar a este respecto distintas modalidades de relación entre sindicatos y partidos.

1.- Dependencia del partido respecto al sindicato. El modelo está dado por el Labour Party inglés el que es en sus comienzos un grupo parlamentario constituido por los representantes de los sindicatos elegidos en el Parlamento. Es un partido del trabajo creado por los sindicatos y que permanece a lo largo de su existencia en estrecha relación ellos. El partido representa de manera directa a las organizaciones sindicales y sus demandas en el parlamento. En los años 80, este tipo de relación se modifica, cobrando cada uno de ellos mayor autonomía.

2.- Dependencia del sindicato respecto al partido. El modelo inicial se encuentra en la Asociación general de trabajadores alemanes fundada por Ferdinand Lasalle, organización primero hostil a los sindicatos, pero que después preconiza la subordinación de estos a la política socialista. El partido social-demócrata alemán se plantea inicialmente la subordinación del movimiento sindical, llegando más tarde a una fórmula de compromiso: la «acción común socialista» en la que participan en pie de igualdad, partido, sindicatos y cooperativas. El modelo primero es retomado en la Rusia zarista por los bolcheviques, quienes lo imponen como modo oficial de funcionamiento después de la Revolución de 1917.

3.- Independencia y buenas relaciones. El caso norteamericano es el más destacado, en que la voluntad de autonomía descarta toda ligazón con los partidos políticos. La figura emblemática del sindicalismo norteamericano, Samuel Gompers resume su acción en dos fórmulas: «más», que resume su filosofía reivindicativa y «recompensa a tus amigos y castiga a tus enemigos» que define sus relaciones con el mundo político. El sindicalismo luego no renuncia a la acción política siempre que esta esté controlada por él y orientada a su propio servicio.

En los tres casos mencionados se trata de un sindicalismo unificado a escala a nacional. Distinta es la situación en el caso francés.

4.- Independencia recíproca y competencia. El modelo clásico está constituido por el sindicalismo francés de acción directa a comienzos de siglo. En este caso, las relaciones entre el sindicalismo revolucionario y las organizaciones políticas socialistas son de hostilidad y de competencia mutua. Los partidos son vistos como fuente de división del movimiento obrero. La independencia respecto a los partidos es la condición misma de la acción sindical, como acción directa. Como el objetivo es la abolición del salariado, y esto se logra con el término del sistema capitalista, es el sindicato el agente de la transformación y los partidos sólo compiten con él.

Estos distintos modelos de acción corresponden a distintas situaciones históricas más que al predominio de una tal o cual concepción ideológica. Están marcados, entre otros factores, por el momento en que nacen tanto el partido como el sindicato. En general, cuando es el partido «obrero» o «socialista» el que surge primero se constata una cierta subordinación (sea for-

mal o real) del sindicato al partido. En Chile, es el partido como forma de organización de los intereses populares el que precede a la formación de los sindicatos. El Partido Demócrata data de 1887, las organizaciones puramente sindicales surgen a fines de siglo. En ello también juega el peso del Estado como institución frente al conjunto de las instituciones. En Chile, al igual que en Francia, se obtiene primero el derecho a la ciudadanía (sufragio universal) antes que el derecho del y al trabajo, lo que configura las modalidades de acción del sindicalismo. En Chile, este movimiento social se configura, en los primeros decenios de este siglo como sindicalismo de acción directa. A partir de los años 20 y sobre todo, con el desarrollo del Estado intervencionista y la legislación del trabajo, el sindicalismo se legaliza y su desarrollo se ve asociado al de los partidos populares hasta 1973.

Sindicalismo e ideología

Todo grupo, organización y/o institución tiene una cierta manera de sentir, de pensar y de actuar. Se sintetiza en esa manera la representación mental que el grupo tiene de su propia práctica, las de los otros grupos, las de sus relaciones con esos grupos así como con el conjunto de las relaciones sociales existentes. Se constituye así un conjunto de ideas y de imágenes colectivas que se expresan en lo que se dice y (a veces, siempre o nunca) en lo que se hace. Es lo que se llama «cultura» del grupo o, en un sentido más restringido, «ideología», la que contiene elementos de conocimiento y de elementos afectivos o emocionales que llaman a la acción. Esta combinación de unos y otros es lo que permite que el discurso ideológico sirva de verdadero cemento a la vida del grupo, organización o institución. Ninguno de estos puede existir sin esa «cultura» específica o sin ideología, cualquiera sea el grado de elaboración. Luego, un sindicalismo sin ideología (como una empresa sin una «filosofía»), es decir sin una representación ideal de sí mismo, es un sindicalismo incapaz de afirmarse como sujeto autónomo.

EJERCICIOS

1) Compare el tipo de relaciones sociales que se da en un campamento minero y en una industria siderúrgica. Por ejemplo, las minas de Lota en comparación con Huachipato. ¿Qué tipo de organización sindical es la que predomina en cada caso?

2) ¿Estima Ud. que la problemática introducida por el feminismo puede potenciar al sindicalismo? Si su respuesta es afirmativa ¿de qué manera piensa que puede producirse?

3) Reúna todos los materiales escritos que encuentre sobre el tema de la autonomía sindical. Exprese por escrito su opinión al respecto así como las modalidades de concretizar su pensamiento. Investigue sobre lo que ocurre en los países del Mercosur y en Perú y Bolivia.

4) Lea alguno de los siguientes textos y compare la vida de los trabajadores que Ud. conoce con la de los personajes descritos en ellos:

Baltasar Castro	«Mi camarada padre»
Eugenio González	«Hombres»
José S. González Vera	«Cuando era muchacho»
Nicomedes Guzmán	«La Sangre y la Esperanza», «Hombres Oscuros»
Arturo Lafontaine	«Oír su voz»
Baldomero Lillo	«Sub-Terra»
Volodia Teitelboim	«Hijo del Salitre»

PARA EL TRABAJO EN GRUPO

Realice el siguiente trabajo de Identificación de necesidades en materia de formación.

- . Determinar las diferencias entre
 - prácticas satisfactorias y prácticas frustrantes
 - prácticas deseables y prácticas no realizadas
 - prácticas percibidas como deseables pero no posibles
 - prácticas percibidas como deseables pero para las que no se tiene la voluntad de realizarlas
 - modalidades de formación deseables y modalidades no deseables
 - modalidades de formación percibidas como fructuosas y modalidades infructuosas
 - modalidades de formación percibidas como factibles y modalidades percibidas como factibles y prácticas frustrantes
- Identificar a partir del análisis de la distancia entre las necesidades percibidas

como no suficientemente realizadas, pero sin embargo deseables, posibles y queridas y que pueden transformarse en objeto de una formación como modalidades percibidas como fructuosas, factibles y deseables.

- Caracterizar la naturaleza de las necesidades: ¿se trata de necesidades centradas en competencias ligadas a tareas a cumplir para:
 - . el buen funcionamiento institucional
 - . el desarrollo personal
 - . competencias que permitan defender o valorizar el sindicato?

NOTAS :

¹ Se suele mencionar como ejemplo típico de grupo primario la familia. Sin embargo, ello es válido sólo para la familia nuclear que conocemos, constituida por la pareja y sus hijos, puesto que sociedades distintas a la nuestra conocen formas de parentesco y de filiación para las cuales nuestra forma de familia les parecería exótica.

BIBLIOGRAFIA

- ² Koontz, Harol, O'Donnell, Cyril y Wehrich, Heinz «Elementos de Administración». Santiago de Chile: Mc Graw-Hill, 1991. - p. 451
- ³ Art. 243 del Código del Trabajo
- ⁴ Art. 385 del Código del Trabajo de 1931. Edición 1964
- ⁵ Piñera, José «La Revolución laboral en Chile» - Santiago de Chile: Zig-Zag, 1991. - p. 101
- ⁶ Art. 214 del Código del Trabajo de 1994
- ⁷ Weber, Max «Economía y Sociedad» - Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 1992. - p. 33
- ⁸ Weber, op. cit., p. 33
- ⁹ En castellano existe una muy escasa literatura al respecto. En francés se destaca entre otros Jacques Julliard «Autonomie Ouvrière. Etudes sur le syndicalisme d'action directe» - París: Le Seuil, 1988. - Respecto a las relaciones entre partidos y sindicatos en Chile cabe mencionar el estudio de Alain Angeli «Partidos políticos y movimiento obrero en Chile» México: Era, 1972. -

KOMUNICACION

Producción Gráfica, Imprenta y Edición Periodística
Fono/Fax: 8747736 - Puente Alto



**CENTRO DE ESTUDIOS Y ASESORIAS
LABORALES Y SINDICALES
SANTIAGO DE CHILE**

CABO ARESTEY 2478 - FONOS 6880160 - FAX 6880649 - SANTIAGO
