

EL MUNDO DEL TRABAJO BAJO EL GOBIERNO DE PIÑERA

Daniel Allende



RESUMEN:

Se analizan los principales cambios y continuidades del mercado del trabajo chileno durante el gobierno de Piñera, en particular la fisonomía que alcanza el millón de empleos creados en 2010-2014, así como también las elevadas tasas de rotación que estos puestos de trabajo alcanzan. Asimismo se examinan las modalidades de conflicto laboral que se producen en el periodo y las orientaciones de los eventuales cambios que la Nueva Mayoría impulsará durante su mandato. Esto con el propósito de advertir tendencias de constitución –y sus grados de dificultad- de fuerzas sociales articuladas en el mundo del trabajo chileno.

PALABRAS CLAVE:

- Calidad del empleo.
- Rotación laboral.
- Asalariado nómada.
- Opacidad social.

Durante el gobierno de Sebastián Piñera la política laboral se caracterizó por su continuidad respecto a la impulsada por los gobiernos de la Concertación, a saber, la ausencia del Estado en materia de regulaciones laborales. A diferencia de otros ámbitos que han sido crecientemente reglamentados, como son el sistema bancario o el financiero, para proteger los intereses de los propietarios afectados por los abusos que efectúan los controladores mayoritarios; en la vereda del trabajo se mantienen los marcos neoliberales heredados de la Ley Laboral de 1979. Marco regulatorio que, como se sabe, reduce el poder sindical al ámbito de la empresa y el papel del Estado a una suerte de “ministro de fe”, otorgando una serie de prerrogativas que defienden unilateralmente los intereses de los empresarios. En ese sentido, el gobierno de Piñera apostó, fiel al ideario neoliberal, a que los problemas del trabajo, reducidos a la creación de empleo y el alza de las remuneraciones, se resolvieran a través de políticas que estimularan el crecimiento económico y la capacitación de la fuerza de trabajo.

De esta forma, más allá de regulaciones al trabajo doméstico sometido a condiciones cuasi serviles y del aumento de fiscalizaciones mediáticas para potenciar políticamente a la entonces Ministra del Trabajo, el principal logro del gobierno en este ámbito fue la creación de cerca de un millón de empleos en 2010-2014. Pero tras lo alentador de estas cifras que situaron el desempleo en niveles no observados desde la crisis asiática 1997-1998, se abrió un intenso debate respecto a la calidad que este millón de empleos alcanza. Asimismo, se discute si sus principales características responden a una tendencia estructural del mercado del trabajo o si, más bien, resulta una modalidad típica de una fase expansiva de la demanda de ocupaciones en el neoliberalismo.

En términos del conflicto social, el mundo laboral todavía se caracteriza por su fragmentación y opacidad social. Pese a las diversas escaramuzas que se producen en este periodo, en el que destacan los paros de la minería, de servicios bancarios, retail, sector público municipal y la huelga del sector portuario, todavía los trabajadores no se constituyen como una fuerza social articulada con capacidad negociadora. Menos resulta capaz de convocar el apoyo de las franjas medias y los sectores populares. Luego, los conflictos laborales siguen funcionando tras una lógica económica reivindicativa que hoy resulta incapaz de sumar y articularse con otros sectores.

I. ¿CUÁLES SON LAS CARACTERÍSTICAS DE ESE NUEVO MILLÓN DE EMPLEADOS?¹

Durante el gobierno de Piñera se generaron cerca de 990 mil empleos, cifra muy cercana al millón de empleos prometidos durante su campaña. Para concretar este objetivo se implementaron año tras año bonos de capacitación e incentivos a la contratación de mujeres y jóvenes. Pero el hecho esencial que explica esta expansión es el sostenido crecimiento económico alcanzado durante el periodo, el cual alcanzó un 5,4% entre el 2010 y el 2013. En ese contexto es la iniciativa privada, en particular la gran empresa, la que sustenta la significativa creación de nuevos puestos de trabajo.

De esos empleos creados el 55,7% fueron ocupados por mujeres lo que expande la feminización de la fuerza de trabajo; el 65,0% son trabajos a tiempo completo siendo el resto subempleo; el 23,5% corresponden a trabajos por cuenta propia, es decir, sin empleador y

1 Las cifras presentadas en este apartado son una elaboración propia en base a las bases de datos de la Encuesta de Empleo del INE para los trimestres móviles Enero-Febrero-Marzo del 2010 y Noviembre-Diciembre-Enero del 2013-2014.

sin protección del código laboral; y el 72,1% de los nuevos puestos de trabajo corresponden a asalariados, constituyendo el componente principal de la fuerza laboral chilena.

Del total de los 714.177 trabajos asalariados creados, el 56,8% corresponden a empleos dentro de la gran empresa y el 55,4% corresponden a empleos por subcontratación. Del total de los 395.739 empleos asalariados subcontratados que se crearon sólo el 21,1% corresponde a subcontratación de bienes y servicios el 78,9% restante corresponde a formas de suministro de trabajadores².

Finalmente, en el mismo período disminuyó en un 11,5% la cantidad de ocupados que presiona el mercado del trabajo buscando empleo. En particular, los trabajadores a tiempo parcial disminuyeron en un 7,1% su presión sobre el empleo. A pesar de eso, aproximadamente 530 mil personas ocupadas están buscando un nuevo empleo, para mejorar sus condiciones laborales y sus ingresos.

La caracterización de los nuevos empleos permite dilucidar algunos elementos de este crecimiento.

En primer lugar, a pesar de que durante este gobierno la tasa de desocupación llegó a niveles en torno al 6% y que se habla de una economía en pleno empleo, en el trimestre analizado el 6,7% de los ocupados busca cambiar su empleo actual. Estos ocupados que buscan empleo lo hacen mayoritariamente para mejorar sus ingresos (67,2%) o bien para mejorar sus condiciones laborales (14,3%). Sólo el 5,2% de los ocupados que buscan empleo lo hacen porque sientan inseguridad en su empleo actual.

Esto podría expresar una forma de entender el trabajo que se vincula con procesos de alta rotación en el empleo, donde la idea de un mismo trabajo toda la vida parece cada vez más extraña para los trabajadores chilenos. No tan sólo por una transformación laboral que apunta a mayor flexibilidad en las unidades productivas, sino que también por una concepción distinta que podrían tener los mismos trabajadores sobre su relación con el mundo del trabajo y las relaciones o vínculos sociales que se construyen en él.

En segundo lugar, gran parte de los empleos creados exhiben una menor protección laboral, con escasos derechos laborales, dado el formato de empleo establecido. Así un total de 545.242 trabajadores, que equivale al 55,1% de los puestos creados en el gobierno de Piñera, se encuentra en situación de desprotección ya sea por operar como trabajadores por cuenta propia (233.001) o bien, por el formato de suministro de trabajadores (312.241).

En ese sentido, se puede sostener que los empleos creados durante el periodo 2010-2014 fueron mayoritariamente en condiciones de precariedad lo que no necesariamente se traduce en un rasgo estructural del mercado de trabajo chileno. Como se verá en el apartado posterior, una considerable fracción de la fuerza asalariada chilena cuenta con condiciones formales y estables de empleo (más allá de los cuestionamientos que puede haber sobre ese

2 La ley de Subcontratación del año 2006, establece las condiciones para que el suministro de trabajadores sea reconocido como legal. A través de los datos de la Encuesta de Empleo no es posible saber cuántos de estos empleos nuevos creados corresponden a esas formas legales de suministro o están fuera de la ley. A pesar de esto, el suministro de trabajadores es habitualmente utilizado para reducir o vulnerar los derechos de los trabajadores, de esta forma, la empresa que suministra es el que establece el contrato legal pero la empresa en la que se desempeña el trabajador es la que establece las funciones, los horarios, permisos y controles sobre el trabajo.

tipo de formalidad y estabilidad). No obstante aquello, la evidencia la evidencia señala que la disminución del desempleo se hizo a costa de la precarización y la inestabilidad laboral.

Quedando abierta la interrogante respecto a si este rasgo es una tendencia general de cambio del mercado del trabajo o bien la forma en que la gran empresa contrata fuerza de trabajo para una fase expansiva de la producción como la que se generó en el periodo 2010-2014.

II. EL NUEVO OBRERO DEL CAPITALISMO CHILENO: EL ASALARIADO NÓMADE

Durante los últimos 35 años el Plan Laboral diseñado e implementado por la dictadura y mantenido, en sus pilares fundamentales, por la Concertación, no ha sufrido cambios considerables en tres de sus principios básicos: el primero, limitar los ámbitos de la negociación colectiva reduciendo esta únicamente a los salarios y eliminando la posibilidad de incidir en la gestión de la empresa; segundo, permitir los reemplazos por parte de la empresa durante los períodos de huelga haciéndole perder toda efectividad; y tercero, deja dentro de las facultades de la empresa que los contratos colectivos se extiendan solo a las personas que los suscribieron dejando fuera de estos a los trabajadores que ingresan posteriormente al espacio laboral.

De esta forma el Plan Laboral condiciona y encuadra las formas legales de expresión del conflicto laboral, sin embargo, las fuerzas laborales organizadas -en su mayoría estertores del periodo nacional desarrollista- han sido incapaces de contrarrestar esta institucionalidad, menos avanzar en la organización de los fragmentados y desarticulados espacios laborales forjados en la era neoliberal.

Ahora bien la escasa conflictividad laboral no solo se explica por la institucionalidad vigente o el corporativismo de los trabajadores organizados sindicalmente, que representan principalmente al empleo tradicional de gran empresa y del sector público, sino también se relaciona con las formas que adquiere actualmente el empleo en Chile.

Una mirada al total de los ocupados en Chile, por tipo de trabajador, indica que el 70% de éstos son asalariados³.

Cuadro 1: Estructura del empleo chileno al término del Gobierno de Sebastián Piñera (Enero 2014).

Ocupados por categoría	Trimestre Móvil Noviembre- Diciembre - Enero (2013-2014)	
	Número de ocupados	%
Empleador	337.791	4,3%
Cuenta Propia	1.562.208	19,7%
Asalariado	5.584.230	70,5%
Servicio Doméstico	313.841	4,0%
Familiar No Remunerado	117.337	1,5%
Total	7.915.407	100,00%

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta de Empleo del INE para el trimestre móvil Noviembre-Diciembre-Enero del 2013-2014.

³ En el Cuaderno de Coyuntura N°1 se analizó el crecimiento de los asalariados durante los últimos 30 años, de esta forma Chile sigue constituyendo un país de trabajadores y no de emprendedores.

Como se ha señalado, la actual fisonomía de la estructura laboral chilena, incluido el millón de empleos creados durante el último gobierno, es eminentemente asalariada. Condición laboral que suele asociarse a una situación laboral más estable que la de los trabajadores por cuenta propia, fundamentalmente porque la condición de asalariado implicaría una mayor protección, que se consagra en el código del trabajo y también porque tiende a evitar el riesgo que implica emprender en el mercado. No obstante aquello, la actual fisonomía de los asalariados chilenos se caracteriza por una inestabilidad laboral sumado a la heterogeneidad de sus condiciones laborales.

Así, dentro del sector de asalariados existen múltiples realidades que revelan en varios casos, vacíos y debilidades legales del código del trabajo teniendo como consecuencia la desprotección en varias áreas del empleo. De esta forma al indagar respecto al total de trabajadores asalariados en el país se observa lo siguiente.

El 13,5% no tiene ningún contrato escrito; el 3,5% tiene contrato escrito, pero entrega boleta, factura o comprobante sin recibir liquidación de sueldo; el 15,8% tiene contrato escrito, recibe liquidación de sueldo pero tiene un contrato limitado sin renovación anual; mientras que el 67,2% restante corresponde a los empleos asalariados con contrato laboral indefinido o renovable año a año, lo que equivale a 3.747.407 personas, es decir, el 47,3% de los ocupados. Siendo esta última condición, la formal y estable, la mayoritaria cuando se considera la totalidad de los empleos del mercado del trabajo. Lo cual refuerza la idea de que la precariedad, no así la inestabilidad, aumenta cuando la economía se expande y la gran empresa debe hacer frente a la necesidad de contratar más fuerza de trabajo.

En síntesis independiente de la categorización de los trabajadores en asalariados o cuenta propia, más de la mitad de los trabajadores está en empleos inestables y en algunos casos sin protección del código laboral. No obstante aquello, cerca de la mitad de la fuerza laboral chilena se encuentra dentro de los marcos del trabajo estable y formal. Lo que abre un abismo entre dos realidades laborales diametralmente distintas y, con ello, de constitución de una acción colectiva común en el mundo del trabajo.

Segundo, el Índice de Rotación del Empleo de Nodo XXI muestra que durante los tres primeros años de gobierno de Sebastián Piñera el 65% de los ocupados mantenía un empleo estable de más de 12 meses de antigüedad. Por su parte los trabajadores que rotan por distintos puestos de trabajo dentro de un período de 12 meses van en aumento, comenzando en un 28% terminando en un 32% en el tercer año.

Cuadro 2: Rotación en Empleo durante el gobierno de Sebastián Piñera.

	Primer Año (EFM 2011)		Segundo Año (EFM 2012)		Tercer Año (EFM 2013)	
	N	%	N	%	N	%
Nuevos empleos	486.929	6,57%	200.205	2,63%	116.819	1,51%
Rotación	2.089.892	28,19%	2.393.098	31,44%	2.533.241	32,77%
Estable	4.835.658	65,24%	5.019.380	65,93%	5.079.442	65,71%
TOTAL	7.412.479	100,00%	7.612.683	100,00%	7.729.502	100,00%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta de Empleo del INE para los trimestres móviles Enero-Febrero-Marzo de los años 2010, 2011, 2012 y 2013.

A diferencia de la precariedad laboral, que parece ser un rasgo asociado a la creación del millón de empleos, la rotación, esto es, una creciente inestabilidad en el trabajo asalariado, aparece como una condición que afecta tanto a los viejos como a los nuevos empleos. Inestabilidad laboral que dificulta, cada vez más, el desarrollo de vínculos colectivos en el mundo del trabajo y, con ello, que los trabajadores se asocien por cuestiones tan básicas como presionar colectivamente a la empresa por mejores condiciones laborales, menos aún para incidir colectivamente en cambios profundos a la legislación laboral heredada de la dictadura.

De esta forma la baja tasa de afiliación sindical, que se mantiene en un 14,6%⁴, y el bajo poder de presión de los trabajadores no solo dependen de los amarres del plan laboral. La fisonomía del trabajo ha cambiado: trabajos inestables con alta rotación implican una desafección del trabajo como un lugar de interacción social.

No es de extrañar entonces que los principales sindicatos respondan a una lógica de acción que se limita al ámbito de la negociación dentro de la empresa por mejoras económicas que solo cubren a sus afiliados. Realidad de la que quedan fuera, por ejemplo, los trabajadores a honorarios, de contratos limitados, y los trabajadores que van de empleo en empleo, que aún no se constituyen como una fuerza social relevante que oxigene el movimiento de trabajadores en nuestro país.

III. OPACIDAD SOCIAL EN EL MUNDO DEL TRABAJO

En un gobierno convulsionado por diversas revueltas sociales, los trabajadores no presentaron alternativas que irrumpieran significativamente en la política como si lo hicieron otros sectores de la sociedad. Las protestas más visibles de trabajadores siguieron representando a los sectores que tradicionalmente han logrado mantener su fuerza sindical desde el retorno a la democracia. No obstante aquello, también se han comenzado a expresar trabajadores subcontratados en diversas ramas de la economía.

Las principales huelgas y paralizaciones del periodo 2010-2014 estuvieron marcadas por los trabajadores del cobre, trabajadores del sector público, trabajadores de la pesca y los puertos y trabajadores de cadenas comerciales.

Desde finales del 2010 se han llevado en la minería cuprífera varios procesos de negociación colectiva, tanto en el ámbito privado como estatal. En el curso de estas obtienen millonarios bonos, vistosos reajustes de sus remuneraciones e importantes créditos a tasas preferenciales. Se trata de resultados que impactan al resto de los grupos de trabajadores. Lo que, dentro de la minería anima a los que se encuentran en condición de subcontratados a movilizarse para acceder a condiciones similares y a conflictuarse con sus pares de planta. Con lo que ellos también obtienen significativos bonos y ajustes de remuneraciones, sobre todo si se les compara con otros trabajadores de igual condición en otros rubros. Ante estos últimos, los mineros del cobre aparecen frente al resto de la sociedad en condición de privilegio. En 2011 los sindicatos de los fusionados Banco de Chile, Edwards y Citibank, cuyo principal

⁴ Fuente: Anuario Estadístico de la Dirección del Trabajo para el año 2012. Incluye asalariados del sector privado, personal de servicio doméstico y trabajadores por cuenta propia pertenecientes a sindicatos activos. Excluye asalariados del sector público.

controlador es el grupo Luksic, iniciaron negociaciones con “elevadas” exigencias a la empresa que se sustentaban en el malestar de sus trabajadores producto de las modalidades de flexibilidad impuestas, y en las mayores expectativas asociadas a las elevadas utilidades registradas por el banco. Mientras los sindicatos del Banco de Chile y Edwards alcanzaron un convenio colectivo, fruto de la negociación anticipada que desarrolló con la administración, el sindicato del Citibank afrontó una inédita huelga en el marco de su negociación colectiva “reglada”. De manera típica, en el primer caso, el eje que articuló las demandas de los sindicatos fue el aumento a la renta, la gratificación e indemnización sin tope, asignación de colación y movilización, bono de vacaciones y otro de término de conflicto. Por otra parte, la “huelga legal” a la que llegó el sindicato del Citibank, enfrentó elevadas expectativas de sus afiliados, que apostaron a forzar al banco a entregar mayores beneficios a los alcanzados por sus pares, que habían negociado por la vía tradicional. El fracaso de los trabajadores del Citibank, que arriesgaron la paralización de actividades y la inédita protesta callejera, consolidó, de momento, la modalidad tradicional de procesamiento de conflictos dentro del sector. Así, luego de la huelga el Sindicato City perdió cerca de la mitad de sus socios. De 1600 llegó incluso a menos de 800. Entre despidos y renunciados.

En el caso de cadenas vinculadas a la prestación de servicios como Jumbo (2012), Unimarc, Ripley, Homecenter y Starbucks (2013), entre otras, vivieron procesos de huelga por el reajuste salarial durante el período, en todos los casos las movilizaciones aunque masivas no lograron la visibilidad y convocatoria de otros conflictos sociales del país. En general – exceptuando Starbucks- es un conflicto orientado hacia los términos de descentralización empresarial que se expresan en lo que se conoce como multi-rut o razones sociales múltiples. Esta modalidad de “descentralización” le permite a las empresas de gran tamaño reducir, por la vía de la dispersión y atomización legal, la presión de los trabajadores, que en tales condiciones deben organizarse en pequeños sindicatos con escaso poder de negociación, y cuyo campo de acción tiende a reducirse a la unidad laboral mínima, que ahora constituye una “empresa”. En estos casos la referencia sigue estando ubicada en la empresa matriz, siendo ésta el foco principal donde apuntan sus demandas. Cuestión que, en definitiva, contraviene los marcos legales inspirados en la concepción de “sindicalismo de empresa”.

Los trabajadores municipales son los funcionarios públicos que registran las condiciones de trabajo más precarias y heterogéneas, en términos contractuales y salariales, dentro del empleo estatal. Justamente, estos trabajadores han sido afectados por modalidades de contrato flexibles, condiciones salariales que dependen de los recursos de cada comuna y grados de rotación que dependen, fundamentalmente, de la discrecionalidad del alcalde de turno. Son estas condiciones las que los llevan a la paralización indefinida de las actividades durante el año 2013 y a la enarbolación de un petitorio, más allá de la tradicional negociación de reajuste salarial del sector público que, hasta la fecha, había sido liderada exclusivamente por la Asociación Nacional de Funcionarios Fiscales (ANEF) y la CUT.

Finalmente, destaca el reciente conflicto de los trabajadores portuarios con las concesionarias de los puertos de Chile. El problema podía haberse resuelto de forma rápida pero la actitud inicial de las concesionarias de los puertos, de no ceder a las demandas mínimas de los trabajadores portuarios, dilató, más allá de toda lógica de cálculo de costos y beneficios, la solución del conflicto. La abyecta negativa empresarial se tradujo en ofrecer \$ 3.200 pesos para la colación –no los \$ 4.000 que exigían los trabajadores- y no aceptar dar minutos

adicionales para la hora del almuerzo. Pero, los 30 minutos para colación en disputa se convirtieron en los más caros de la historia empresarial chilena. Las pérdidas superaron ampliamente los US\$ 2.000 millones de dólares. La Cámara Nacional de Comercio estimó que diariamente se llegaron a perder US\$ 207 millones promedio en exportaciones e importaciones de mercaderías. Esto, solamente considerando los 9 días de paralización de los terminales de Antofagasta, San Antonio y Talcahuano. Pero si en algo tienen razón los dirigentes empresariales portuarios, que poco les interesaban las millonarias pérdidas de sus pares de otros rubros, es que la no aplicación de la Ley de Seguridad del Estado -que exigieron públicamente al gobierno- les obligaba a reconocer a la Unión Portuaria como referente de negociación nacional. Esto excede con creces los marcos de negociación de la Ley Laboral de 1979 que, como se sabe, impide la negociación ramal y niega la regulación estatal de los conflictos entre capital y trabajo. En rigor, se los veta al trabajo. En ese sentido, el paro ilegal, integrado por trabajadores que no tienen derecho a adherir a las convocatorias sindicales y de dimensiones ramales legitimaba la constitución de una fuerza laboral negada por el orden laboral vigente. Si bien, las negociaciones se resolvieron en cada puerto, quedó instalado un referente que demostró tener potencialmente, en caso de volver a paralizar, un enorme poder de negociación.

IV. EL PROGRAMA LABORAL DE LA NUEVA MAYORÍA: NADA NUEVO BAJO EL PARAGUA NEOLIBERAL

En este escenario, el programa laboral de la Nueva Mayoría incorpora dos demandas históricas de las burocracias de la Central Unitaria de Trabajadores: terminar con el multi-rut y modificar algunos elementos que regulan la negociación colectiva.

El multi-rut o las razones sociales distintas en el marco de una misma empresa se han utilizado entre otras cosas como un subterfugio para dividir y acotar las negociaciones colectivas de los trabajadores. El programa de la Nueva Mayoría propone establecer algunos elementos legales que no permitan este subterfugio, entre ellos, considerar como una misma empresa aquellas razones sociales que posean el mismo controlador, que presten los mismos servicios y tengan una dirección laboral común. Esto puede resolver en parte el problema de la atomización sindical del sector y “equiparar” el poder de negociación de la empresa con el sindicato, pero no resuelve en ningún caso la asimetría total que protege al empleador frente a cualquier amenaza de parte de los trabajadores. En ese sentido, esta política apenas equipara las condiciones de negociación que tienen los grandes sindicatos de las empresas que no se ven afectadas por esta forma de organización empresarial fragmentada, pero no devuelve poder de negociación a los trabajadores.

Respecto a la negociación colectiva el programa establece que se impulsará una negociación colectiva con titularidad sindical, y se extenderán los beneficios del contrato colectivo a los trabajadores que se afilien a ese sindicato con posterioridad. Establece además que se avanzará en ejercer la libertad sindical, aludiendo a los reemplazos por motivo de huelga en la empresa, pero sin dar luces de lo que se pretende realizar. Con menos detalle aún se establece que se impulsará una negociación colectiva que aborde más temáticas dentro de la empresa, pero siempre los temas deben contar con el acuerdo de ambas partes.

Ambos elementos son de distinto alcance.

El problema del multi-rut es un problema relacionado con los excesos presentes en el neoliberalismo chileno. El origen de las razones sociales múltiples obedece a procesos de organización productiva más amplios y que buscan establecer flujos eficientes y rápidos pasando de una producción en cadena a una producción en red. Que este modelo se haya utilizado para dividir a los trabajadores e impedir el desempeño pleno de sus derechos laborales es parte de uno de los excesos presentes en la actual modalidad de desarrollo capitalista. Esta batalla contra los excesos fue explotando durante el gobierno de Sebastián Piñera, y sería parte de esa misma tendencia eliminar los excesos del multi-rut.

En cambio, regular en el ámbito de la negociación colectiva puede modificar en forma efectiva los marcos de la Ley Laboral de 1979. No obstante aquello, en el programa del nuevo gobierno no existe ninguna medida concreta que apunte en esa dirección. Modificarla sería alterar uno de los pilares fundacionales del actual patrón de acumulación del capitalismo chileno. Y esto son palabras mayores para una coalición que apostó por cerca de veinte años a la desarticulación del mundo del trabajo y a la clientelización de sus burocracias.

En ese sentido, cualquier modificación a favor del trabajo y contra el capital dependerá de la capacidad de presión que alcancen las propias organizaciones de trabajadores. Sobre todo aquellas que han emergido embrionariamente en los ámbitos más dinámicos de desarrollo del capitalismo chileno. Pero la fragmentación y rotación laboral que alcanza el mercado local dificulta este cometido.

Por lo pronto, como en muchos otros aspectos, el programa de la Nueva Mayoría en los vacíos deja espacio para avanzar en la conquista efectiva de derechos sociales, o para con ese discurso, llevar adelante ajustes al modelo neoliberal que le otorguen mayor legitimidad social.

En definitiva, mientras las grandes demandas laborales sigan siendo procesadas única y exclusivamente por los sectores tradicionales afiliados a la CUT y la ANEF no existe posibilidad real de transversalizar el conflicto al resto de la sociedad chilena, de actualizar la mirada sobre las relaciones laborales que se dan en nuestro país y dar una batalla por los derechos laborales. Solo transformando las formas tradicionales del sindicalismo chileno se abre una posibilidad real de empujar el desarrollo chileno fuera de los marcos del neoliberalismo ▼

SUSCRIPCIONES:

PARA RECIBIR CADA EDICIÓN DE LOS CUADERNOS DE COYUNTURA EN TU DOMICILIO, CONTAMOS CON UNA MODALIDAD DE DONACIONES Y SUSCRIPCIÓN.

► ¿CÓMO PUEDES APOYARNOS?

1. Comprometiéndote con un aporte mensual de 5.000, 10.000, 15.000 pesos o una cifra mayor en la medida de tus posibilidades.
2. A todos quienes hagan un aporte mensual de 5.000 pesos o más se les enviará a su domicilio cada versión de los Cuadernos de Coyuntura que editamos bimestralmente.
3. Puedes elegir la modalidad de pago entre hacer un depósito bancario o una transferencia electrónica mensual a la Cuenta Corriente de Fundación Nodo XXI.



► ¿QUÉ DATOS NECESITAS PARA HACER TU DEPÓSITO?

- Fundación Nodo XXI - RUT: 65.065.819-1
- Cuenta Corriente N°:
008000240709 - Banco de Chile
- Correo de confirmación:
suscripciones@nodoxxi.cl

► ¿A QUÉ DESTINAMOS LAS DONACIONES?

- A la elaboración y difusión de material de estudio sobre problemáticas políticas, sociales, económicas y culturales, con una perspectiva de derechos y un enfoque que destaca por su originalidad y compromiso con el cambio social.
- A la organización de actividades de formación de masas críticas a través del debate, la deliberación y construcción de miradas colectivas, especialmente en conjunto con organizaciones y movimientos sociales de relevancia nacional.
- A la elaboración y socialización de propuestas y opiniones relevantes para la apropiación crítica de nuestra realidad, a través de material para medios de comunicación, redes sociales, columnas de opinión y campañas.