

El sindicalismo de Huachipato y la dictadura militar de Chile 1973-1987. Un análisis de accionar sindical y de las fuerzas político-sindicales.

The syndicalism of Huachipato and the military dictatorship of Chile 1973-1987. An analysis of the trade union actuate, and the political-union forces

JORGE AYALA CÓRDOVA¹

RECIBIDO: 10 DE JULIO DE 2017 | ACEPTADO: 20 DE AGOSTO DE 2017

RECEIVED: JULY 10, 2017 | APPROVED: AUGUST 20, 2017

RESUMEN

El presente artículo tiene por objetivo analizar el proceso de transformación de las acciones colectivas del sindicalismo en Huachipato, a partir de las percepciones socio-políticas de los actores que ejercían liderazgos al interior de la organización sindical, desde el año 1973 hasta el año 1987. Para el desarrollo de esta investigación se priorizó una estrategia metodológica de tipo cualitativa, optando por la aplicación de entrevistas en profundidad para comprender el sentido de las acciones sociales impulsadas por los sujetos, y la recolección de documentos históricos como medios de prensa, informes empresariales y documentos sindicales. Las principales conclusiones que arroja esta investigación sociológica e histórica, es que la organización sindical estuvo sujeta a un proceso de transformación de las acciones colectivas, producto de las distintas corrientes políticas y socio-sindicales, las cuales participaron en una fase de disputa prolongada de los espacios de dirección del sindicalismo, por medio de los procesos de ruptura social y de consolidación de la legitimación entre las distintas contrapartes.

PALABRAS CLAVE: POLÍTICA - SINDICALISMO - MOVIMIENTO SOCIAL - EMPRESA - RELACIONES LABORALES - TRANSFORMACIÓN

ABSTRACT

The aim of this article is to analyze the process of transformation of the collective actions of trade unionism in Huachipato, from the socio-political perceptions of the actors that exercised leadership within the trade union organization, from 1973 to 1987. For the development of this research, a qualitative methodological strategy was prioritized, opting for the application of in-depth interviews to understand the meaning of

¹ Sociólogo titulado de la Universidad de Concepción y Magister de Ciencias Sociales mención en Sociología de la Universidad de Chile.

the social actions promoted by the subjects, and the gathering of historical documents such as press media, business reports and union documents The main conclusions of this sociological and historical investigation are that the trade union organization was subject to a process of transformation of the collective actions, product of the different political and socio-union currents, which participated in a phase of prolonged dispute of the leadership of trade unionism, through the processes of social rupture and consolidation of legitimacy between the different counterparts..

KEYWORDS: *POLITICS - TRADE UNIONISM - SOCIAL MOVEMENT - COMPANY - LABOUR RELATIONS - TRANSFORMATION*

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se encuentra inscrito dentro de los estudios de los procesos de acción político-sindical y la transformación de las configuraciones socio productivas (De la Garza, 2010) en la Siderúrgica de Huachipato (Compañía de Aceros del Pacífico - CAP), desde el golpe de Estado hasta la iniciación de la referenciación pública de las políticas de externalización, a partir de 1988. Ante este escenario, los agentes sindicales de la industria antes mencionada, tuvieron que diseñar distintas estrategias de acción las cuales permitieran dar respuesta al conjunto de problemáticas asociadas a los cambios estructurales que vivía el mundo del trabajo, producto de las políticas de Estado que imponía la dictadura militar. El elemento central del presente análisis socio-histórico está en reconocer cómo los actores de la firma, con distintas concepciones políticas del régimen ideal de relaciones industriales, disputaron posiciones dentro de una estructura sindical unificada.

El movimiento sindical, desde los gobiernos del Frente Popular hasta el golpe de Estado de 1973, se vio influenciado en su accionar por las políticas de industrialización desarrollista y por la incidencia que tuvieron los partidos políticos populares en los procesos de articulación social. Ambos hechos habrían generado que los movimientos sociales, y particularmente el sindical, se caracterizaron por contar con un gran capital político, el cual materializó su accionar desde la década de 1950 hasta el golpe de Estado que puso fin al gobierno de Salvador Allende. Este protagonismo, que tuvo el sindicalismo como actor político-social, se dio principalmente por medio del papel que jugó la Central Única de Trabajadores (CUT) al centralizar asociativamente a los sindicatos (Barria, 1971; Samaniego, 2016), estableciendo un vínculo estrecho con los partidos dominantes (Ángel, 1972) e integrándose al sistema político (Zapata, 2004). En este plano, en el sindicalismo nacional hegemonizó un carácter de clase (Zapata, 1993), lo que se tradujo en el desarrollo de una estrategia sustentada tanto en las reivindicaciones económicas como políticas. Esto se manifestó, en el desarrollo de un conjunto de huelgas dispersas y paralizaciones nacionales (Ulloa, 2003). Por otro lado, la política desarrollista y de modernización industrial, influenciada por el proceso de norteamericanización (Rinke, 2013), generó que el patrón de relaciones laborales que asumió la empresa chilena estuviera determinado por el modelo fordista o taylorista. Ambos fenómenos (el accionar político y empresarial), generaron que en las industrias chilenas, y con la intervención militar en la vida civil, predominara una cultura política muy activa por parte de las bases sindicales y un modelo de relaciones laborales orientado hacia el paternalismo empresarial, tal como ocurrió con Huachipato (Brito y Ganter, 2017).

Con el derrocamiento del gobierno socialista el 11 de septiembre de 1973, las políticas económicas y las configuraciones productivas que prevalecieron desde los gobiernos del Frente Popular, fueron reestructuradas debido a las nuevas políticas de Estado. Con el desplazamiento que hicieron los neoliberales de los cargos

de la alta dirección pública del Estado a fines de la década de los setenta (Garate, 2012), las políticas de desarrollo transformaron el régimen de acumulación a escala nacional, trayendo como consecuencia el surgimiento de un nuevo patrón de relaciones industriales y la privatización de las empresas estatales. A partir de ello, surgió un nuevo tipo de empresa la cual se articuló en redes piramidales (Worldman, 1999), imponiéndose una estructura de relaciones de tipo autoritaria (Díaz, 1989) y un régimen laboral flexible (Montero, 1996). Estos cambios se desarrollaron por medio de la nueva estructura normativa que diseñó el ministro del Trabajo, José Piñera, en el año 1978-1979, a través de la derogación de un conjunto de leyes y el establecimiento de ocho nuevos decretos de ley en el Código del Trabajo (Irueta, 2009). Este conjunto de factores condujo a que el proyecto de modernización neoliberal terminara transformando a la clase obrera desarrollista, la cual adoptó una nueva condición de precariedad (Julian, 2013; Salazar y Pinto, 1999) y experimentó la corrosión de la comunidad industrial clásica.

Con el golpe de Estado, el accionar de las organizaciones de la sociedad civil estuvo sujeto a una rígida política de control estatal, siendo muchas disueltas y, en otros casos, asumiendo un rol funcional a los intereses de los grupos sociales dominantes. En el caso de los órganos sindicales, su margen de acción fue limitado por las políticas represivas del régimen, lo cual se tradujo en la disolución de sus figuras y en la represión coercitiva a los sindicalistas partidarios del gobierno de la Unidad Popular. A partir de ello, diversos autores se han centrado en investigar el desarrollo del movimiento sindical chileno durante este periodo, enfocándose en analizar los distintos niveles de articulación social, las pautas de acción colectiva y las orientaciones político-sindicales de los actores (Frias, 1989; Campero y Valenzuela, 1984; López, 2013; Araya, 2014, Drake, 2013). De forma complementaria a los estudios del sindicalismo de alcance nacional, las investigaciones enfocadas a estudiar el mundo del trabajo desde lo local o lo sectorial, problematizaron fenómenos que eran obviados por la perspectiva macro-social. En este plano, los estudios de casos se enfocaron en comprender cómo se gestaron los procesos de organización sindical a escala micro en un contexto de autoritarismo nacional, los conflictos socio-laborales, los procesos de politización de los grupos subalternos y las re-estructuraciones productivas, destacándose las publicaciones asociadas a la industria Siderúrgica (Errazuriz, Fortunatti y Bustamente, 1989), a la pesca industrial en la región del Bio bío (Duhart y Weinstein, 1991) y en la ciudad de Iquique (Duhart, Infanti y Weinstein, 1987) y a la industria de MADECO (Stillerman, 2005), etc.

En esta última línea, diversos autores sostienen que el vínculo entre lo político y lo social durante la dictadura militar, se desarrolló principalmente por el rol que jugaron los partidos políticos al intervenir las organizaciones de la sociedad civil (Baños, 1985). Tal tesis, situada en un debate donde autores como Garretón (2011), sostiene que la relación entre los movimientos sociales con los partidos políticos fue de imbricación, mientras que otras visiones como la de Salazar (2013), afirman que esta conducirá a la pérdida de la autonomía por parte de los actores sociales (Salazar, 2013).

En lo que se refiere a la presente publicación, a modo contextual, la industria de Huachipato fue construida en el año 1946, teniendo la CORFO un papel protagónico en su impulso, lo cual se tradujo en que un 53% de las acciones de la firma fueron de agentes privados y un 47% de propiedad Estatal (Toro y Zambrano, 1967). Esta mega industria se ubica en la Región del Bío Bío de Chile, particularmente en el distrito industrial de la comuna de Talcahuano, territorio que se caracterizó por ser un polo de desarrollo industrial para Chile a partir de la década de 1950. Desde sus inicios, esta empresa formó un modelo de relaciones industriales que fomentaba una subjetividad obrera orientada por la ideología del progreso, estructurando un sistema de ascenso laboral fluido (Di Tella, Brams, Reynaud y Touraine, 1967), sin evitar eso sí que los actores sindicales desarrollaran procesos de conflicto sindical. En ese sentido, la formación de esta subjetividad laboral que se funda en la lógica fordista benefactora (Coriat, 2008), se tradujo en la formación de una identidad catalogada “Espíritu Huachipatense” (Errazuriz et. al., 1989), en donde los obreros industriales se integraban al proceso de modernización, adoptando una concepción sindical que combinaba la acción de clase (de tipo reivindicativa) y social-nacional (de tipo política).

El sindicalismo de CAP ACERO desde la apertura de sus faenas, a comienzos de la década de 1950 y el transcurso de la década de 1960, se estructuró por sindicatos paralelos diferenciados por el estatus sociolaboral (la condición de obreros y empleados) y por las unidades productivas-profesionales, existiendo las siguientes asociaciones: sindicato industrial (el de obreros), y los sindicatos profesionales de mecánicos y eléctricos, de capataces, administrativos, de empleados técnicos y de terreno, de grueros, y de mecánicos-eléctricos y RRSS (Errazuriz et. al., 1989). La presente etapa fue superada cuando el 26 de junio de 1971 se fundó el Sindicato Único Profesional Mixto de la Compañía de Aceros del Pacífico, el que unificó al conjunto de asociaciones en un órgano único. El presente sindicato fue la representación material del movimiento sindical en la presente firma el que evidenció, a lo largo de la dictadura militar, un descenso paulatino en cuanto a su peso cuantitativo en términos de sus asociados, debido a las políticas de reducción de personal de la firma en general.

15

I. DISEÑO METODOLÓGICO Y UTILIZACIÓN DE FUENTES

La estrategia metodológica cualitativa fue la adoptada para analizar el presente objeto de estudio sociohistórico, el cual se centra en la interpretación del discurso de los actores que construyen la realidad social del movimiento sindical, adhiriendo al paradigma comprensivo (Weber, 2002) y el enfoque histórico del discurso (Wodak y Ferreiro, 2013).

Dentro del marco de la investigación en que se realiza la presente publicación, se trabajó con fuentes documentales escritas (archivos de prensa) y entrevistas orales. Utilizando ambos tipos de fuentes, se procede a reconstruir la historia a

escala territorial, a partir de las trayectorias de vida de los entrevistados y entrecruzando dichas experiencias a partir de los principales “hitos” que marcaron el acontecer sindical.

Partiendo por el trabajo basado en la selección de fuentes documentadas, se procedió a trabajar con tres medios de prensa que fueron: el diario “*El Sur*”, “*La Tercera*” y la revista oficial de la misma compañía titulada “*Metalito*”. La selección de cada uno de estos archivos, responde a la posibilidad de abordar el caso de estudio desde los medios de prensa que permitieran dar cuenta de los principales acontecimientos relacionados a la vida sindical y la transformación estructural de la compañía. En el caso del diario “*El Sur*”, su elección es fundamental para el presente artículo, ya que al ser de carácter local, se enfocaba en publicar los principales acontecimientos que transcurrieron en la presente firma. El diario “*La Tercera*” se establece como fuente, ya que los acontecimientos locales son abordados desde una perspectiva nacional, a pesar de que la enunciación de la coyuntura de Huachipato no se presenta como una constante. En el caso de la revista “*Metalito*”, sus escritos nos permiten observar desde la perspectiva institucional, las transformaciones de la empresa y las intervenciones del sindicato en el presente periodo.

En el caso de las fuentes orales se utilizó la técnica de la entrevista semi-estructurada de tipo individual. El modelo de entrevista se aplicó a actores del presente territorio y del campo de estudio, ya que el tipo de herramienta le permite explayarse al entrevistado con fluidez, pero a la vez posibilita dirigir la conversación dentro del marco investigativo, evitando la desviación (Baeza, 2002). La población, objetivo del presente estudio, se limita a considerar al conjunto de trabajadores contratados por la industria siderúrgica de Huachipato S.A. a lo largo de su historia, considerando especial énfasis a los que estuvieron trabajando en la industria dentro del periodo de estudio. En ese sentido, se realizaron 12 entrevistas a quienes trabajaron en la empresa durante el periodo histórico estipulado. La selección de la muestra fue no probabilista, sino que intencionada, definiendo la representatividad de los entrevistados a partir de aquellos agentes que se constituyeron en referentes sociales, considerando como un hecho objetivo la diversidad de posturas y de posiciones sociales. En este sentido, los criterios de selección se establecieron a partir de los siguientes puntos: a) Miembros del sindicato activos en la asociación, los cuales participaron constantemente en asambleas sindicales y reuniones de la comunidad industrial; b) La variedad de posturas políticas de los sindicalistas según un esquema clásico de tendencias (izquierda, centro o derecha), su militancia partidaria y/o de otro tipo de colectividad social; c) Época en que trabajaron en la industria, definida por año de ingreso y egreso de la firma; d) Posición social de los entrevistados dentro de la estructura burocrática del sindicato (Medido en “Cargos directivos”, “Cuerpo de delegados” y “Base sindical”).

II. EL SINDICALISMO DE HUACHIPATO Y LA REPRESIÓN MILITAR (1973-1979)

Con el triunfo de la Unidad Popular, la estructura de la industria de Huachipato estuvo sujeta a un cambio radical debido a las políticas del gobierno de Salvador Allende, viendo estatizada sus acciones en un 99,02% (Errazuriz, et. al., 1989). Una de las características que marcó al modelo laboral de la firma durante el gobierno socialista, fueron las políticas de unificación laboral y cogestión administrativa entre los interventores estatales con los comités de producción conformados por los trabajadores. Este proceso de transformación de las relaciones socio-laborales al interior de la firma, presentó grandes tensiones, ya que por un lado las fuerzas políticas proclives al gobierno legitimaban la nueva política de desarrollo, mientras que el sector opositor al gobierno boicoteó de forma permanente las medidas de la nueva administración. Durante el periodo de 1971-1973, el Sindicato Único Profesional Mixto de la CAP aglutinó a los trabajadores de los distintos estamentos, el cual fue dirigido por las fuerzas políticas de la Unidad Popular y presidido en dos periodos por el militante del Partido Radical (PR) Osvaldo Cerda. Esta correlación de fuerzas fue revertida en la última elección sindical mientras gobernó la Unidad Popular, cuando el 6 de septiembre de 1973 los partidos oficialistas perdieron la conducción, ya que la oposición al gobierno obtuvo 7 de los 11 cargos directivos del sindicato, quedando electo como presidente el demócrata cristiano Pedro Briceño (Ayala, 2016).

Con el golpe de Estado el 11 de septiembre de 1973, la industria fue intervenida directamente por las autoridades militares, re-estructurándose nuevamente el modelo de relaciones industriales y generando un nuevo escenario político en el sindicato. Diversos autores han caracterizado el presente periodo a partir del proceso de cambio, catalogándolo como la fase de “*Integración Competitiva*” (Errazuriz, et. al., 1989), de “*Integración autoritaria y enajenación del proyecto nacional desarrollista de la empresa (1973-1987)*”, (Ayala, 2016) o de “*Relaciones laborales: despoltización de los sindicatos*” (Echenique, et al., 1996). La reconfiguración de la estructura empresarial se manifestó por medio de un modelo de gestión gerencial unidireccional, trayendo como consecuencia la anulación de los diversos comités de producción. En el plano de la asociatividad sindical, la figura del sindicato no fue derogada como entidad a pesar de que los sindicatos a nivel nacional fueron disueltos en su gran mayoría. A su vez, la intervención autoritaria de los militares en el territorio laboral se desarrolló por medio de una política de control social coercitiva, a través de la vigilancia militar directa en las faenas y de la represión hacia los militantes partidarios.

“Hay un período en el que no hay conflicto, porque estamos con la metralla aquí... Tratan de reorganizarse, en la medida en que... la represión era, nosotros adentro de la empresa habían eh... cómo se llaman, comando... militares... de... de... de... de los marinos. Estaban los cosacos a cargo de la empresa, cuidaban en la noche, los departamentos... Era un problema de sueldo, era un problema de Libertad, porque de hecho a nosotros nos subían y nos bajaban de las micros los milicos, a la entrada

y la salida de la empresa, ..., tenía ese problema, el problema este de la represión, que estaba vigilado.” (Entrevista a Juan Polizzi, Delegado sindical)²

Este tipo de políticas de control social en los centros de trabajo y el rol funcional que asumió el sindicato, se presentó como una respuesta a los grandes niveles de participación social variable (Salazar, 1998, p.11) que detentaron las organizaciones de la sociedad civil bajo el gobierno de la Unidad Popular. Si bien es cierto que la nueva administración empresarial se caracterizó por sostener un orden autoritario, la política corporativista del dialogo sindicato-empresa se hizo presente desde comienzos de 1974. El 24 de enero de dicho año, el dirigente Pedro Briceño solicitó a la gerencia un reajuste general de las remuneraciones y un bono por termino de conflicto, petición que fue rechazada por la autoridad fundamentando que el Decreto de Ley vigente no permitía los conflictos colectivos u otro tipo de membresías (Errazuriz, et. al., 1989). La discusión en torno a esta problemática se hizo presente en el transcurso de ese año, donde el director laboral de la compañía, Manuel Matamala, volvió a comunicarle en el mes de octubre al presidente del sindicato que la resolución de la presente reivindicación, tenía que supeditarse a las políticas de Estado y no al poder de decisión de la compañía.

“La respuesta estimado amigo -expresa la carta de Manuel Matamala- la da el señor Juan Villarzú en el Acta n°654 del 6-8-74 cuando aclara que una solución definitiva no se va a poder plantear antes de enero de 1975”. Lo importante -dice- es que “tendrá que ponerse en práctica el sistema de remuneración para el sector empresa y, en el intertanto, todos los trabajadores del país van a tener que ajustarse a la política general que se aplica a todos los trabajadores tanto del sector privado como del sector público”. (Metalito, 8 de octubre de 1974, p. 3)

18

En el plano de la articulación de las fuerzas políticas, los partidos proclives al gobierno de la Unidad Popular como el Partido Comunista (PC), el Partido Socialista (PS), el Movimiento de Acción Popular Unitaria (MAPU) o el Movimiento de Izquierda Revolucionaria (MIR), tuvieron la prohibición expresa de actuar públicamente en este periodo, debido a las políticas de represión. Por su parte la Democracia Cristiana (DC), debilitó su influencia en la entidad sindical debido al quiebre político que impulsó Pedro Briceño con su antiguo partido. La adhesión a la dictadura militar por parte de Pedro Briceño lo convirtió en un protagonista de la escena pública de la época, al referenciarse a nivel nacional como un colaborador de la Secretaría Nacional de los Gremios y de las políticas de gobierno. Este hecho se logró observar cuando se referenció a nivel mundial como el defensor de la dictadura, al momento de viajar a la 59a Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Ginebra el 1974, con el objetivo de legitimar la dictadura militar (Alvarez, 2010) y declarar públicamente que en Chile no se violaban los derechos laborales. Según el relato oficial del dirigente, el viaje a Suiza se habría realizado por los siguientes motivos:

2 Entrevistado Público. Militante del MAS y delegado Sindical. Trabajó en el periodo 1970-1984.

“La presencia nuestra es fundamental -dijo a METALITO- por cuanto allí se podría definir una medida atentatoria a nuestro país. Un grupo dirigido por la FSM, Federación Sindical Mundial, con sede en Moscú, está propiciando un bloqueo económico a Chile. Nosotros vamos justamente a proporcionar más antecedentes a la comisión Especial nombrada por la OIT para que las intenciones de ese grupo no prosperen, en base a falsedades.” (Metalito, 16 de octubre de 1974, p. 6)

Este tipo de intervenciones se hicieron constantes en la revista oficial de la empresa a lo largo del periodo, lo cual nos permite corroborar la relevancia que tenían organismos internacionales como las Naciones Unidas y la OIT en el quehacer sindical de la época. Cabe resaltar que la dirigencia oficialista se hizo partícipe de distintas conferencias del organismo internacional, viajando a las convenciones número 60° de 1975, la 61° de 1976 y la 63° de 1977, llegando en esta última reunión a ser titular de la organización de trabajadores siderúrgicos (Metalito, 29 de junio de 1977, p. 1). Este tipo de instancias también se vieron acompañadas de la intervención directa de observadores internacionales de los mismos organismos en el territorio laboral, con el objetivo de observar y consultar por los temas de derechos humanos y laborales, destacándose entre ellas la visita del comité de investigación de la OIT durante diciembre de 1974, cuando el Doctor José Luis Bustamante y el ex presidente de la Corte Internacional de La Haya se entrevistaron con los dirigentes Pedro Briceño, Artidoro Villagrán y Osvaldo Cerda en el hotel “El Araucano” de la comuna de Concepción (Metalito, 16 de octubre de 1974, p. 2).

19

En el plano de las políticas de desarrollo y la relación con la institucionalidad estatal, los dirigentes sindicales fueron partícipes de las instancias convocadas por el gobierno y a concejos tripartitos orientados a reformular el modelo de relaciones laborales vigente. Este tipo de instancias, que desarrolló tanto el gobierno como la empresa, buscaban generar canales de circulación de sus postulados político-laborales, siendo los seminarios, escuelas o charlas los principales medios de transmisión de información (Deves, 2016). En el plano de las charlas, estas se realizaron con fines formativos para los actores sindicales y consultivos para los agentes estatales, ya que buscaron recoger propuestas para una posible reforma al Código del Trabajo vigente. La primera escuela sindical que públicamente promocionó la empresa estuvo orientada a la contribución de una tentativa reforma legislativa, cuando el 30 de junio de 1974 se presentaron las observaciones al anteproyecto del Código del Trabajo (Metalito, 14 de agosto de 1974, p. 3). Meses posteriores, el Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre realizó dos seminarios para los días 30 de septiembre y 4 de octubre, en donde los contenidos expuestos estuvieron relacionados a la materia de seguridad y prevención de riesgos, sindicalismo internacional, reforma del libro III del Código del Trabajo y procedimientos de actuar de los sindicatos (Metalito, 2 de octubre de 1974, p. 5).

A partir de 1975, el proceso de discusión y de apertura de los seminarios se intensificó, ya que se presentó como un año de trabajo enfocado a impulsar la

reforma laboral del ministro del Trabajo Nicanor Díaz. El primer “Foro-Panel Sindical” de dicho año se dio el mes de abril, por medio de un encuentro entre diversos representantes de las empresas de la región, con el fin de debatir acerca de la trayectoria de los sindicatos de la industria del Carbón ENACAR, del petróleo PETROX, la productora de Alambres INCHALAM y la siderúrgica Huachipato, reactualizando información asociada a materias de sindicalización y observaciones al anteproyecto de reforma del Código del Trabajo (Metalito, 30 de abril de 1975, p. 3). Posteriormente a ello, el sindicato procedió a tomar mayor participación en el proceso institucional, formando una comisión de trabajo compuesta por miembros del sindicato y nombrados abiertamente en una asamblea sindical, la cual hizo llegar las inquietudes a las autoridades respectivas (Metalito, 20 de mayo de 1975, p. 6). El proceso finalizó con la entrega de un documento a las autoridades respectivas por parte del vicepresidente del sindicato, Artidoro Villagrán, el cual declaró públicamente que las intenciones de su propuesta legislativa era acabar con los mecanismos institucionales que posibilitaban el conflicto laboral: “Nos parece -dijo Villagrán- que el nuevo concepto es de una importancia extraordinaria, ya que destierra el término de conflicto del trabajo que tenía anteriormente. La idea ahora es que la negociación se inicie antes de caducar un convenio, con lo que se concede más tiempo a la gestión y se da más oportunidad para evitar el conflicto” (Metalito, 20 de agosto de 1975, p.3).

20

En la dimensión de las relaciones laborales, las re-estructuraciones productivas y empresariales estuvieron ligadas a la implementación de un régimen de trabajo diferente al establecido tradicionalmente en CAP ACERO. Si consideramos el carácter propietario de la empresa, el proceso de estatización no fue revertido por la nueva administración radicalmente hasta mediados de la década de 1980. En cuanto a la política laboral de la gerencia de la empresa, su orientación se caracterizó por la implementación de pautas de relaciones jerárquicas y de un disciplinamiento autoritario de la mano de obra. Este fenómeno se explica por la intervención de funcionarios militares en la dirección máxima de la compañía, que condujo a que se implementaran lógicas de trabajo asociadas a las concepciones autoritarias propias de una estructura militar. A su vez, esta dinámica fue acompañada por la racionalización del proceso de producción y de los recursos humanos en la empresa. Esto se puede observar más claramente entre los años 1976-1978, con la implementación del denominado “Sistema Japonés” (Errazuriz, et. al., 1989), el cual buscaba aplicar un modelo empresarial que redujera de forma constante el personal, el desarrollo de múltiples funciones por parte del personal, la extensión de la jornada laboral y la sobrecarga de trabajo.

Si bien es cierto, que no se dispone de antecedentes suficientes para afirmar cuál es el origen que inspiró este modelo de “gestión japonesa”, actualmente denominado Toyotista (Whitehill, 1994), distintas fuentes permiten afirmar que la implementación de este sistema deviene de los distintos acuerdos que suscribieron diversas firmas japonesas y Huachipato durante este periodo. El primer vínculo público con las empresas japonesas data de 1974, cuando los representantes de la firma productora de Hierro “Mitsui” y la Compañía minera “Katanga”

visitaron la planta de Huachipato (Metalito, 16 de abril de 1975, p.3). Posterior a aquel acontecimiento, en 1977 una misión de la compañía de ACERO Mitsubishi visitó la planta siderúrgica por tres semanas con el objetivo de elaborar un informe de alternativas para el desarrollo de la siderúrgica chilena (Metalito, 1 de junio de 1977, Portada). En el plano de la formación profesional, en 1979 la Siderúrgica Japonesa Nippon Kokan capacitó a un grupo de ingenieros de la CAP ACERO, otorgándoles una estadía de cinco semanas, quienes se interiorizaron en materias relacionadas al uso de materias primas y la eficiencia operacional (Metalito, 15 de agosto de 1979, p.3).

La reapertura del proceso de conflicto sindical y de politización abierta en la empresa se dio principalmente con el plan laboral del ministro del Trabajo José Piñera durante 1979, reactivando las bases del sindicato a partir de la legalización de sus figuras jurídicas, la iniciación de negociaciones colectivas y reapertura de elecciones sindicales libres (Álvarez, 2012).

III. REAPERTURA DEL ACCIONAR CONFLICTIVO Y LA ARTICULACIÓN DE FUERZAS POLÍTICAS (1979-1982)

A partir del nuevo programa laboral del gobierno en 1978-1979, CAP ACERO se adecuó al nuevo marco normativo, y con ello, las bases sindicales aprovecharon la oportunidad para activarse. Si bien es cierto, que la figura del sindicato de Huachipato no fue derogada en la fase más restrictiva de la dictadura militar, su forma no se inscribió bajo ninguna representación de tipo legal. El proceso de institucionalización del sindicato públicamente se dio por medio de un llamado a pagar las cuotas sociales, apelando al Decreto de Ley N°2545 que legislaba sobre cotización sindical (Metalito, 6 de junio de 1979, p. 1). Posteriormente a la divulgación de esta ley, el sindicato obtuvo la personalidad jurídica el 13 de julio, sustentándose en el decreto de Ley sobre “Organización Sindical” (Metalito, 18 de Julio de 1979, Portada), cuestión elemental para cristalizar la relación social entre los asociados sindicalizados y poder iniciar la negociación colectiva con la firma. Una vez reconocida la directiva sindical, la asamblea convocó a la formación de un cuerpo de delegados sindicales, estructurado por secciones y departamentos de trabajo durante agosto del mismo año, lo cual fue fundamental para democratizar el sindicato y reactivar un diálogo intermediado entre la cúpula directiva y las bases sociales (Metalito, 22 de agosto de 1979, p. 2).

Semanas posteriores al establecimiento de la figura legal de la asociación, CAP ACERO informó que el inicio del proceso de negociación colectiva con el sindicato se daría entre el 22 y 27 de septiembre (Metalito, 15 de agosto de 1979, p.1), instancia que fue desarrollada por el grupo negociador representado por la directiva sindical, el gerente de área Walter Bargsted, y el subgerente Darío Hermosilla (Metalito, 3 de octubre de 1979, Portada). Por medio de una votación secreta, y observada por el ministro de fe de la Inspección del Trabajo, Sergio

Águila, el 5 de noviembre de 1979 una mayoría de 3.487 trabajadores optaron por la huelga como mecanismo de presión, en contra de 627 votos a favor del acuerdo con la empresa (El Sur, 6 de noviembre de 1979, Portada). Estos hechos generaron una apertura de un nuevo ciclo en el sindicalismo regional, ya que la huelga masiva se dio por iniciada el 8 de noviembre y tuvo una duración de 9 días. A partir de ello, la directiva sindical gremialista estuvo sujeta a una posición contradictoria, ya que desde inicios de la dictadura legitimó constantemente las políticas de la empresa, viéndose en esta oportunidad obligada a pronunciarse en contra del acuerdo con la gerencia y seguir los dictámenes de la asamblea, afirmando que “corresponderá actuar de acuerdo al movimiento huelguístico” (El Sur, 6 de noviembre de 1979, p. 12). De forma paralela al estamento dirigente, las bases sindicales proclives a la huelga manifestaron su descontento en los medios de comunicación de la época, sosteniendo que la empresa no daba mejoras sustantivas a sus condiciones de trabajo y que el voto a favor de la paralización era una expresión de rechazo al actuar de los dirigentes sindicales.

“Carlos Alvarado, otro trabajador (mantención civil), interpretó el resultado como un repudio tanto a los dirigentes como a la empresa. La votación -agregó- ha demostrado la unidad de los trabajadores que tenemos el mismo problema: malos sueldos, insuficientes para las necesidades básicas de la familia”. (El Sur, 6 de noviembre de 1979, p. 12)

22

Ante este proceso de movilización y de conflicto social impulsado por los trabajadores, tanto para las autoridades sindicales, empresariales y gubernamentales, la situación se presentó de forma adversa a su política de colaboración industrial. Tal afirmación, se puede demostrar en que según el diario El Sur (8 de noviembre de 1979, Portada), tanto la plana mayor de la directiva sindical, el cuerpo de delegados, los asesores sindicales y la Inspección del Trabajo sostuvieron conjuntamente que no existían las condiciones para desarrollar una huelga y que la oferta de la empresa no era “mala”. Ante el presente conflicto, la autoridad estatal representada por el gobernador provincial y capitán de navío Alberto Mauret, se pronunció como un ente neutral manifestando que la decisión del sindicato era legítima, ya que se ajustaba a la política de regularización laboral, pero advirtiendo a los asociados que las reivindicaciones tenían que desarrollarse de forma realista y en acuerdo a las capacidades de la firma (El Sur, 7 de noviembre de 1979, p. 5). En ese sentido, la solicitud del sindicato era de un reajuste de un 100% de los sueldos según sostienen los dirigentes de la asociación (8 de noviembre de 1979, p. 5), sin embargo, lo que no se esclarece en los medios de prensa de la época es la respuesta oficial de la empresa a las demandas sindicales.

La huelga tuvo una duración de 9 días, la cual se desarrolló sin mayores disturbios, lo que no implica que el proceso de negociación no haya sido álgido y que no tuviera un impacto en la comunidad empresarial y territorial bien característico. Este punto se demuestra, en primer lugar, en que el sindicato entró en una contradicción interna explícita, a partir de las posturas de la dirigencia y base sindical. Por otro lado, la prensa de la época dio a entender que el desa-

rrollo de una huelga prolongada en el sector podía generar desequilibrios para el mercado del acero, generándose un desabastecimiento del mercado regional y nacional del bien de consumo, tal y como lo afirmó la Asociación de Industriales Metalúrgicos y de los distribuidores mayoristas de fierro y acero (El Sur, 8 de noviembre de 1979, p. 14).

Públicamente se demuestra que quienes apostaban a pactar con la empresa era la dirigencia sindical que políticamente era proclive a la dictadura, mientras que los sectores opositores a la dictadura militar aprovecharon la oportunidad que abrió la negociación colectiva. Esto se puede observar en que, al transcurrir los días de la huelga, y ante la constante respuesta negativa de la empresa, el 14 de noviembre el presidente del sindicato Pedro Briceño se pronunció sosteniendo que la prolongación de la huelga era perjudicial para los trabajadores. “Briceño lamentó que esta reunión extraordinaria no hubiera sido positiva, porque a su juicio un día más de huelga entre los trabajadores significa mayor sacrificio para sus bajas remuneraciones” (El Sur, 14 de noviembre de 1979, p. 3). El conjunto de estas acciones condujeron a que la huelga se diera por finalizada con la reanudación de las faenas el 16 de noviembre en la medianoche, por medio de una votación en la que un 51,76% de los afiliados aceptó el ofrecimiento de mejoramiento económico de la empresa, el cual habría sido rechazado en un comienzo con la aprobación de la huelga, según informó el Diario El Sur, lo que se tradujo en un reajuste de los sueldos de cuatro puntos sobre el IPC (El Sur, 17 de noviembre de 1979, p. 3).

23

Desde la perspectiva de Gramsci (2010) y el análisis del consenso, se puede sostener que el proceso de huelga y de deslegitimación de la directiva sindical demostró que los grupos dominantes (la empresa, la directiva sindical y el gobierno) perdieron la capacidad de generar acuerdo en las clases subalternas, ya que las políticas de control social establecidas desde el año 1973 fueron revertidas por el accionar conflictivo de las bases sindicales. En este contexto, Frías (1989) sostiene que a escala nacional desde 1977 hasta 1980, el sindicalismo pasó por una fase de “Acción pública y reactivación de base”, lo que significaba que los sindicatos se reavivaron con sus propios procesos de formación y rearticulación. Situando esto en el caso de Huachipato, el proceso de despliegue social se habría desarrollado de forma secuencial a partir de la constitución jurídica del sindicato, el proceso de huelga y elección sindical.

Posterior a la huelga, el siguiente acontecimiento que marcó la vida sindical fueron las elecciones de la nueva directiva, el 30 de mayo de 1980, donde hubo un recambio de los liderazgos sindicales a la cabeza de la entidad. Según los documentos de los resultados electorales de dicha jornada de votación, fueron electos los postulantes de la lista denominada “*La lista de los cuatro*”, la cual se encontraba conformada por Arnoldo Bravo (Militante del PS), Juan Alarcón (militante DC), Carlos Alvarado (Militante DC) y Juan Gajardo (Militante PC). En el caso de los dirigentes gremialistas Juan Sanhueza y Pedro Briceño, perdieron la contienda electoral con su lista “*Directiva Anterior*” conformada por todos los dirigentes del periodo

anterior, lo que no implicara que no fueran electos como parte de los directivos en compañía del independiente Luis Fuentes, de la Lista “*Franco Tiradores*”.³

En ese sentido, la politización del sindicato y la rearticulación de las organizaciones partidarias opositoras a la dictadura militar se desarrolló por medio de frentes sociales amplios, aprovechando la apertura institucional del plan laboral. En este contexto, la primera fuerza que se manifestó en el sindicato de forma pública en contra de la dictadura fue el Frente de Trabajadores Libres, el cual aglutinaba a la oposición fragmentada en individuos sin militancia y partidos recién articulados, logrando el desplazamiento de la directiva sindical establecida. “Bueno, después nosotros conformamos el Frente de Trabajadores Libres que era eh..., un frente muy amplio, amplio, que había hasta radicales, demócrata cristianos... Claro. Era contra la dictadura y ese fue como el primer paso...” (Entrevista a Juan Polizzi, Delegado Sindical).

A partir de 1981, la compañía vivió dos acontecimientos relevantes en el plano de las relaciones industriales, que fueron la transformación de la figura de CAP y la negociación colectiva establecida legalmente con el contrato colectivo del año 1981. En cuanto a la figura empresarial, CAP ACERO transformó su estructura al constituirse en un holding, adaptándose al proceso de modernización industrial y bajo una nueva estrategia de desarrollo inter-empresarial propia del capitalismo neoliberal. La decisión de transformar la firma en figura de holding y de empresa subsidiaria, se dio en la sesión N° 790 del 5 de noviembre de 1980, ratificándose dicha decisión de forma irreversible el 1 de enero de 1981 (Metalito, 4 de febrero de 1981, p. 1). Según un acuerdo dirigido por el contraalmirante Guillermo Montero y presidente de la junta de accionista de CAP ACERO, la empresa pasó a constituirse en una sociedad de inversiones (holding) suplantando la antigua estructura de directiva central, la cual estuvo compuesta por las figuras de la Compañía Siderúrgica del Pacífico S.A., la Compañía Minera del Pacífico S.A., la Compañía de Acero de Rengo S.A., la Compañía Comercial del Pacífico S.A., la Pacific ores and Trading y Manganeso Atacama S.A. (Metalito, 28 de enero de 1981). Este proceso de transformación permitió que la estructura en red de la empresa se ampliará piramidalmente con otras firmas del mismo rubro, pero descentralizando operativamente su desarrollo organizacional a partir de nuevas divisiones productivas. En cuanto a la negociación colectiva de 1981, a fines de ese año el proceso no se desarrolló con un conflicto explícito como sí lo hubo en 1979, ya que se habría firmado el acuerdo con la empresa sin mayores tensiones, volviéndose a establecer relaciones de colaboración sin mayor antagonismo.

24

3 Según los registros electorales del sindicato en dicha elección, de los 4.430 electores se presentaron a votar 3.713 socios y se abstuvieron 717, presentándose diversas listas las cuales obtuvieron los siguientes resultados: “Grupo de los Cuatro” 6.206 votos; “Directiva Anterior” 2.689 votos; “Gremialistas” 1.220 votos; “Administrativos” 596 votos; “Independientes gobiernistas” 498 votos; “Secretaría de los gremios” 196 votos; “Francotiradores” 905 votos; “Votos Dispersos” 572; “En blanco o Nulos” 1.735 votos”.

IV. CONSOLIDACIÓN DEL GREMIALISMO SINDICAL Y PRIVATIZACIÓN DE LA EMPRESA (1982-1988)

A partir de 1982 hasta 1988, el escenario político-sindical volvió a reconfigurarse debido a los cambios de la directiva sindical y las re-estructuraciones productivas. En el plano de las relaciones políticas, el escenario se modificó ya que el gremialismo volvió a detentar la hegemonía sindical hasta el fin de la dictadura, mientras que las fuerzas opositoras a la dictadura perdieron el control de la directiva sindical y su acción en bloque se debilitó debido a sus divisiones. Complementariamente a esto, la empresa también vivió reestructuraciones sin precedentes en su trayectoria histórica, las cuales estuvieron asociadas a su privatización mediante el capitalismo popular y la aplicación de nuevos modelos laborales.

1) La articulación de las fuerzas políticas y el accionar sindical

La presente etapa en el campo sociopolítico se caracterizó por el desarrollo del accionar de cada tendencia sindical a partir de la influencia que alcanzaban al interior de la directiva sindical para, de esta forma, diseñar estrategias que respondieran a las políticas de desarrollo sociolaboral que fomentó la empresa.

Por el lado de los gremialistas, dirigentes sindicales como Pedro Briceño o Juan Sanhueza recuperaron el posicionamiento superior en la escala directiva del sindicato, formando a la vez una organización sindical denominada “*Comunidad Laboral de Huachipato*”. El movimiento se definía como una colectividad de tipo gremialista, la cual buscaba revitalizar las relaciones de colaboración con la empresa y evitar el conflicto sindical, lo cual nos permite asociar su accionar al sindicalismo descrito como de mercado (Rojas, 1969) o de negociación (Touriane, 1965). Según testimonios de los miembros de dicho movimiento, la motivación que impulsó la fundación de este colectivo político-sindical fue la necesidad de crear un instrumento que permitiera volver a posicionar a los antiguos dirigentes gremialistas en la posición superior del sindicato. La lectura que realizaron estos actores era que los líderes emblemáticos del gremialismo sufrieron el desplazamiento de su posición de mando, producto del boicot que realizaron las fuerzas de oposición, lo cual tenía que ser revertido diseñando una nueva estrategia de colaboración con la compañía.

“Eso nosotros lo originamos el año 80. Era lo que te contaba anteriormente. Nosotros éramos un grupo que encontrábamos que Pedro Briceño hacía cosas y era muy atacado por un grupo de oposición al gobierno actual, porque influenciaba mucho... el gobierno. Entonces dijimos, “ya, armemos un grupo, hagamos base acá, por todos, hagamos, puta, ... no sé, juntemos a la gente que está acá con nosotros, ayudémosla, encontremos esto, encontremos este otro”. (Entrevista a José Delgado, Delegado Sindical).⁴

4 Entrevistado Anónimo. Militante Gremialista y delegado Sindical. Trabajó en el periodo 1978-2014.

Complementariamente a esta colectividad, existieron otro tipo de organizaciones de orientación gremialista de menor relevancia las cuales han eran lideradas por otros dirigentes proclives a la dictadura, como lo fue “Acción Sindical Chilena”, organización dirigida por el futuro dirigente Eleazar Vargas. Este tipo de organizaciones, y principalmente la dirigida por Pedro Briceño, generaron un “sistema de ayudas especiales directivo dependientes” (Ayala, 2016), el cual consistió en estructurar una relación de clientelismo con los trabajadores al interior de la empresa, donde los dirigentes sindicales gestionaban para sus “simpatizantes” y entregando beneficios sociales a sus adeptos (Ayala, 2016, p.200).

“Sí, pero más influenciaba el grupo, porque por ejemplo en Huachipato existía gente en la práctica que también se llevaba bien con los dirigentes que eran afines a ella, dentro de estas ayudas especiales. ¿Que en qué consistían las ayudas especiales?, que el dirigente iba a hablar con el tesorero de la planta, don Claudio... en esos años, le decía: “don Claudio, pucha, tengo unos problemas con unas personas que están pasando y va a ser complicada”, el camino normal era: vaya donde el asistente social, que le dé un informe y con ese informe se llega acá a la gerencia y con ese informe procedemos a ayudarlo o a ver qué es lo que tiene o qué pasa, si fuera a salud, si fuera vivienda, qué se yo... pero el tema no era ese, el tema era que el dirigente llevaba diez, quince, veinte personas que necesitaba una ayuda especial...” (Entrevista a Javier Arros, Dirigente Sindical).⁵

26

En los casos de las fuerzas sindicales de oposición, tenemos que destacar que la composición de sus fuerzas era bastante heterogénea en ámbitos ideológicos, ya que sus aspiraciones sociopolíticas y la perspectiva del movimiento social-laboral a consolidar eran diferentes. Las fuerzas políticas que se organizaron a partir de las estructuras de los partidos tradicionales de la época, se destacaron las figuras del PC, el PS y la DC. De forma contraria, en el caso de las fuerzas políticas que se organizaron fuera de la tónica del partido político tradicional, se destaca la figura del Movimientos de Alternativa Sindical (MAS), el cual surge públicamente en la elección sindical de 1982 y que se caracterizaba por ser una organización de tipo reivindicativa con una clara orientación de izquierda (Errazuriz, et. al., 1989). La composición partidaria de esta colectividad estaba entrelazada por militancias del MIR, el MAPU y la Izquierda Cristiana (IC), principalmente, la que se asumía como una organización pluralista en cuanto a las militancias partidarias y con una vocación clasista-autonomista (Ayala, 2016). En este plano, organizaciones como el MAS, el PC y la fracción marxista clásica del PS, tendían a fomentar un discurso y un accionar de un sindicalismo tipificado como de oposición (Touraine, 1969) o de clase (Rojas, 1995; Zapata, 1992), mientras que la DC con la tendencia social demócrata del PS apostaban a desarrollar un movimiento sindical de integración (Touraine, 1969) o corporativista (Zapata, 1992). Una diferencia a destacar en cuanto a la relación “Partido-Movimiento” que desarrollaron tanto los partidos tradicionales como los movimientos alternativos, es que la totalidad de los primeros se caracte-

5 Entrevistado Público. Militante del MAS y delegado Sindical. Trabajó en el periodo 1973-1996.

rizaron por fomentar una relación de imbricación entre los partidos políticos y el movimiento social, mientras que en el caso del MAS, la colectividad apostó por un discurso centrado en la valoración de la autonomía del sindicalismo frente a las entidades partidarias. “¿Por que se llamaba autonomía sindical? , yo estuve ahí hasta cuando se concreta el... el MAS yo salgo Jubilao, por ahí. El... el MAS... se pregona... se lanza como autonomía sindical ¿Autonomía de que? Del gobierno, pero también de los partidos políticos.” (Entrevista a Juan Polizzi, Delegado Sindical)

En la elección sindical del 2 de junio de 1982, fue electo presidente con la mayoría sindical Pedro Briceño, conformando la mesa directiva los gremialistas Jorge Díaz, Juan Sanhueza, los independientes Jaime Toledo, Arturo Bassaletti, el demócrata cristiano José Alarcón y el radical Osvaldo Cerda.⁶ Este hecho, condujo a que el sindicato no sostenga mayores conflictos en el marco de la negociación colectiva del año 1983 y, en consecuencia, tampoco con las políticas de desarrollo industrial.

Posteriormente con la elección sindical del 29 de mayo de 1984, el escenario fue más complejo por la modificación de fuerzas y la distribución de cuotas de representación, ya que con el cambio de directiva asumieron mayor protagonismo nuevos dirigentes, como ocurrió con Raúl Nail del PS, el gremialista Eleazar Vargas y el militante del MAS, Javier Arros. En este escenario, el proceso de disputa sindical estuvo marcado por la disputa interna de posiciones de la dirigencia gremialista y por cómo las distintas corrientes sindicales respondían a las reestructuraciones productivas y las negociaciones sindicato-empresa. A partir de ello, pueden distinguirse explícitamente como las colectividades socio-políticas orientaron su accionar a partir de un tipo de estrategia diseñada para responder a las políticas de la empresa. Si observamos esta afirmación con la negociación colectiva del año 1985, podemos constatar que el sindicato pasó por una etapa de participación muy activa, ya que la disputa de las corrientes sindicales se estableció en función del tipo de negociación que aspiraban a desarrollar. La polémica para impulsar el proceso de negociación colectiva se empezó a desarrollar desde el mes de mayo, donde la directiva sindical demostró divergencia en cuanto a la disposición para tratar la problemática. En el caso del sector gremialista, la desatención por la negociación se demostraba en el interés que primaba ante un viaje del presidente del sindicato a una convención de la OIT, mientras que el sector opositor encabezado por el dirigente autonomista, Javier Arros, estaba por plantear la necesidad de diseñar una estrategia basada en estudios para afrontar el proceso en curso (El Sur, 28 de mayo de 1985). Meses después, el conflicto al interior del sindicato volvió a activarse por la negociación colectiva, producto de la respuesta de la empresa a la propuesta sindical. Esto se puede constatar en que el sector del sindicalismo de oposición agitaba públicamente la huelga como recurso movilizador, ya que la compañía

6 Si volvemos a referenciar los archivos del sindicato sobre los resultados de la presente elección, de los 3.506 socios inscritos para votar, 3.282 participaron de la contienda. El sistema de votación que se implementó fue el múltiple y con candidaturas individuales, habiendo un total de 13.128 votos contados en las urnas, de los cuales 570 fueron en blanco, 274 nulos y 83 dispersos.

habría rechazado 15 peticiones de plano, mientras que 25 fueron aceptada con modificaciones o de forma original, cuestión que se observa en la presente declaración: “Tanto dirigentes como trabajadores expresaron públicamente su deseo de seguir insistiendo en lo que habían pedido y todos estuvieron de acuerdo en que “si es necesario se irá a la huelga”, como planteó Javier Arros, uno de los directores del sindicato” (El Sur, 7 de Octubre de 1985). Posteriormente a esta asamblea, en la votación a la huelga que convocó la asamblea sindical entre el 26 y 28 de octubre, cuando se habría impuesto la decisión de llegar a acuerdo con la empresa, firmándose el contrato colectivo el 29 de octubre y anulando en consecuencia la posibilidad de la huelga legal (Metalito, 6 de noviembre de 1985, Portada).

Posteriormente en la elección sindical del 28 de mayo de 1986, el escenario destacó por el intento de las distintas fuerzas políticas de formar alianzas de acuerdo con el nuevo marco de conglomerados políticos a nivel país. Esto se puede observar cuando el 6 de mayo el diario El Sur anunció que las listas de la oposición se formarían a partir de los bloques políticos nacionales, con las siguientes candidaturas: La Alianza Democrática estaría compuesta por las candidaturas de José Alarcón (DC), Rolando Verdugo (DC), Luis Andaur (PR) y Raúl Nail (PS-Briones); la lista del Movimiento Democrático Popular estaría compuesta con la figura de Arnoldo Bravo (PS-Almeyda) y Hernán Araneda (PC); y la lista del MAS con los nuevos liderazgos asumidos por Javier Arros, Manuel Araneda y Juan Aliaga (El Sur, 6 de mayo de 1986). Días posteriores a este anuncio, el escenario electoral no se establecía tan claramente como sostenía dicho diario, ya que las alianzas pronunciadas se veían frustradas ante el intento de formar una lista única de oposición al gremialismo. Este hecho repercutió no solamente en la imposibilidad de generar una lista que aglutinara a la oposición, sino que también en el quiebre de las candidaturas por bloque político, generando que primaran listas formadas por candidaturas de partidos o movimientos fragmentados, a excepción del caso del Movimiento Democrático Popular (MDP). En el caso del gremialismo sindical, los sucesos ocurrieron de forma similar a la oposición, ya que los líderes sindicales tampoco tenían la capacidad de formar una candidatura conjunta, presentándose a la elección divididos a pesar de la mediación directa que realizó el gobierno para resolver la disputa interna. “Una buena muestra de la lucha por el poder sindical lo dio la discusión -ya relatada por El Sur- entre los líderes vinculados al gobierno. Pedro Briceño y Juan Sanhueza, ante el propio presidente Pinochet, por el número de opciones en casa lista. El jefe de Estado no logró la unidad, en todo caso” (El Sur, Jueves 15 de mayo de 1986). En el presente escenario electoral marcado por el paralelismo político sindical, quienes salieron electos con la mayoría fueron los oficialistas Pedro Briceño, Eleazar Vargas, Juan Sanhueza y Jorge Díaz, mientras que la tendencia clasista del sindicalismo controló el conjunto de las dirigencias de la oposición, saliendo electo Javier Arros (MAS), Manuel Araneda (MAS) y Arnoldo Bravo (PS-Almeyda).⁷

28

7 En cuanto a la cuantificación y el sistema de votación implementado en la elección, podemos afirmar que el sistema de votación que se impuso fue el mismo que en de las elecciones desde el 1982 (Votación múltiple y con candidaturas individuales), donde de los 3.453 socios inscritos para votar, 3.241 asistieron a las urnas, habiendo un total de 12.964 votos, de los cuales 655 fueron blancos, 320 nulos y 88 dispersos.

Un factor interesante para destacar de la elección es que a pesar de que la mayoría de los dirigentes sindicales de las fuerzas gremialistas ganaron, ellos no habrían llegado a un consenso inmediato para dirimir quien debía asumir el cargo de presidente, debido a una gran disputa que existía entre las duplas Pedro Briceño-Jorge Díaz y la de Juan Sanhueza-Eleazar Vargas. Ante la tensión que se dio principalmente entre las figuras de Juan Sanhueza y la de Pedro Briceño, la directiva sindical resolvió el conflicto el 5 de junio eligiendo a Eleazar Vargas como la persona que posibilitaba superar la tensión oficialista, a pesar de que Pedro Briceño obtuvo la primera mayoría en la elección (La Tercera, 7 de junio de 1986).

Al año siguiente, y en el marco de la negociación colectiva de 1987, la tónica que se presentó fue la misma que se dio desde comienzos de la década de 1980, en donde el conflicto explícito por medio de una huelga, no se hizo presente. Si bien es cierto que en la directiva sindical tuvieron un mayor peso los dirigentes proclives al conflicto, el control mayoritario del sindicato lo detentaba el gremialismo, cuestión elemental para dirimir el proceso de negociación. En este marco, la disputa de posturas se demostró desde un comienzo cuando los líderes gremialista plantearon a la asamblea sindical la posibilidad de negociar anticipadamente a lo acordado en el contrato colectivo previo, cuestión que fue rechazada por el mismo pleno. Ante esto, dirigentes como Javier Arros se manifestaron en contra de tal apuesta, sosteniendo que dar tal potestad a la directiva sindical resultaba complejo, pues sería “darles a firmar un cheque en blanco” a los dirigentes y un poder a ultranza de la institucionalidad sindical (El Sur, 8 de julio de 1987). Ante la pérdida de la apuesta gremialista, los directores del sindicalismo de mercado volvieron a reordenar el escenario a su favor, convocando a las bases del sindicato a un sufragio para el 15 de julio, bajo supervisión de 10 inspectores del trabajo, con el objetivo de determinar si se estaba de acuerdo con el mecanismo de negociación anticipado (El Sur, 15 de Julio de 1987). A pesar de la negativa que ya se había establecido en la asamblea sindical, y el llamado a boicot a la votación por parte de los dirigentes de la oposición, el resultado fue favorable para las intenciones de los gremialistas. Frente a esto, el resultado final de la negociación colectiva fue la firma de un convenio, el que se destacó no solo por los beneficios sociales obtenidos y el reajuste económico, sino que también por la modificación del régimen laboral, ya que se acordó eliminar los contratos de trabajo con la categoría de obrero (Rol B) para que la totalidad de los asalariados se rigieran bajo la categoría de empleados (Rol B) (Ayala, 2016). Eleazar Vargas, el dirigente sindical que lideró dicho convenio, sostuvo que la derogación de dicha sistema de contratación, constituía un avance para su gremio.

“Incluso a mí General, fui el único que se paró en la planta y le dije: “quiero que en Chile haga justicia, y la justicia se parte donde no haya obreros ni empleados”, y eso me hizo que después fuera dirigente... No... no...yo era delegado, y en una comida que hubo en la planta con más de mil personas, me paré con prudencia y pedí hablar al presidente... le pedí permiso... me dijo que estaba bien que hablara lo que hablé y después me mandó a buscar a Santiago, iba a tratar de conversar con la empresa, fui dirigente y lo primero que hicimos fue hacer lo que había dicho, no hay peor cosa

que decirlo y después cuando se tienen las cosas, no hacerlo... Justicia social... eso, terminar un asunto, una condición con los trabajadores...” (Entrevista a Eleazar Vargas, Dirigente Sindical).⁸

2) La reestructuración productiva y privatización de la firma

En el plano de las configuraciones socio-productivas y la transformación propietaria de la firma, el accionar de los trabajadores también estuvo supeditado a las políticas de desarrollo. El conjunto de estos cambios, que marcaron el presente periodo, estuvieron concatenados con una nueva dirección empresarial, ya que el 27 de julio de 1983 Roberto de Andraca fue designado por el directorio de la compañía como su nuevo gerente general (Metalito, 3 de Agosto de 1983, Portada). En el plano propietario de la firma, los primeros intentos de privatización se intentaron desarrollar en 1982, ya que la CORFO buscó vender las acciones de la compañía al ex embajador del gobierno de Roland Reagan en el Vaticano, cuestión que no tuvo éxito (Errazuriz, et. al., 1989). Ante este intento de enajenación propietaria, la directiva sindical en su totalidad se habría manifestado abiertamente en contra por medio de una reunión con Augusto Pinochet, a quien le solicitaron la no licitación de la compañía (Metalito, 14 de julio de 1982, Portada).

Posteriormente a este intento de privatización primario, y otras estrategias fallidas para vender paquetes accionarios de la firma propiedad de CORFO, el mecanismo que permitió hacer efectiva la enajenación de CAP fue el denominado “Capitalismo Popular” (Weinstein y Errazuriz, 1986). El objetivo de este mecanismo de venta (Monckeberg, 2001) era comercializar paquetes de acciones a los asociados sindicales para legitimar el proceso de enajenación propietaria y no generar oposición en los asalariados de la firma, convirtiéndolos en agentes validadores de la política neoliberal desde el mundo del trabajo.

“El trabajador fue importante, porque eh... le traía los poderes para que pudiera, no cierto, reelegir al presidente del directorio, entonces se encargaba una persona de recolectar poderes (risa), entonces importante, yo puedo decidir en mi empresa quién va a ser el presidente del directorio de la CAP. Entonces, lógicamente... firmaba el poder, depende de la cantidad de acciones, entonces se sentía participe también poh, te fijas”. (Carlos Bustos, Dirigente Sindical).⁹

30

8 Entrevistado Público. Militante gremialista y Dirigente Sindical. Trabajó en el periodo 1957-2003.

9 Entrevistado Público. Militante del PC y delegado Sindical. Trabajó en el periodo 1980-1996.

El proceso de transformación propietaria de CAP ACERO por medio de este mecanismo, tuvo una duración aproximada de tres años. En 1984, la CORFO poseía el 97% de las acciones de la firma, y para fines de dicho año la venta de acciones a distintos agentes del sector privado había aumentado a un 11,6% (Errazuriz, et. al., 1989). Posteriormente a este hecho, y con el lento proceso de privatización, la firma impulsó un proceso de privatización extendido a partir de marzo de 1986, desarrollando un plan de rescate en donde el holding compró a la CORFO un paquete de 288 millones de acciones en 72 millones de dólares. Esta compra se tradujo en que el sector privado aumentó su cuota de participación en la propiedad en un 49%, donde un 23% de dichas acciones correspondía al personal de la firma y el 26% a otros agentes mayores o externos. Este proceso finalizó en 1987 cuando el Estado perdió su participación total en la propiedad de las acciones.

Cabe destacar que el proceso de transformación propietaria se realizó en un contexto de álgido debate por parte de los agentes sindicales, quienes fundamentaron sus posturas en torno a la venta de acciones. Por el lado de las fuerzas gremialistas, a pesar de haber sido opositores a la licitación de la firma en 1981, con el capitalismo popular fueron defensores de la política de privatización, incentivando la compra de acciones en los asociados sindicales. Desde un punto de vista estructural, los asociados de esta tendencia sostuvieron que la enajenación propietaria tenía que estar orientada a mantener un equilibrio social entre los entes administradores empresariales, estatales y laborales. Esta visión de corte corporativista estaba orientada a fomentar la cooperación entre estos agentes, la cual permitiera superar el modelo administrativo que predominó con la política estatista presente desde el gobierno de Allende, el que se caracterizaba por ser ineficiente y muy burocrático (Rojas y Echeverría, 1992). Bajo la lectura del discurso gremialista, el modelo empresarial tenía que orientarse a la misma política propiciada por el corporativismo de Mussolini, el cual en ámbitos prácticos tuvo una corta vida, ya que la política económica de los Chicago Boys se basó exclusivamente en la alianza entre el agente privado y el cuerpo militar (Klein, 2008).

“Porque encontraba que era bueno, o sea, la propuesta de la empresa era buena, y aparte yo iba a ser dueño de una parte chiquitita. La idea no era venderla, la idea era mantenerla, porque eso te entregaba dividendos, te iba entregando platita, te entregaba dividendos.” (José, Delegado Sindical)

En oposición a esta perspectiva, los sindicalistas pro-desarrollistas agrupados en las fuerzas de oposición rechazaron la política de privatización, fundamentando que el cambio propietario traería nuevas problemáticas laborales y consecuencias negativas para la soberanía nacional (El Sur, 4 de octubre de 1986). En la dimensión del régimen de trabajo, los activistas sostuvieron que la consecuencia se constataría con la pérdida de derechos laborales, ya que el sector privado se caracterizaba por dar menor protección social en comparación con una compañía estatal, debido a las políticas de despido y de externalización (El Sur, 14 de febrero de 1987). En este sentido, cabe recalcar que dentro del marco de las entrevistas realizadas para la presente investigación, diversos entrevistados

a pesar de haberse opuesto a la venta de la empresa afirmaron que, una vez se estableció de forma irreversible el proceso, procedieron a comprar acciones e integrarse a la dinámica del capitalismo popular.

“Por lo que te decía, yo era uno de los que no estaba de acuerdo, pero igual compré inclusive después supimos que hasta los dirigentes compraban, los que decían que no compraríamos. Entonces era una cosa **era por algo social**, por una **realidad en defensa del país en defensa de varias cosas**, por eso no queríamos transformarnos en accionistas ni dueños de la empresa, éramos instrumentos para que alguien se hiciera dueño de la empresa...” (Marcos Riquelme, Delegado sindical)¹⁰

Si se analiza el modelo laboral de CAP ACERO, si bien es cierto que en la empresa predominaba una configuración socio-productiva de tipo fordista, en este periodo la penetración paulatina de las políticas de flexibilización de tipo “toyotista” (Coriat, 2009) en la estructura se hicieron más visibles en los años 1987-1988. La influencia del “sistema japonés” en esta fase se hicieron más plausiblemente no solo a partir de la multiplicidad de roles (hecho actualmente denominado como polifuncionalidad) que tuvieron que desempeñar los trabajadores dentro del proceso de trabajo, sino que también se pueden observar cuantitativamente con la reducción del personal (Cuadro N°1) y en la expansión de las dinámicas de subcontratación.

32

“¿Los contratistas de Huachipato quiénes eran? Los que estaban en el casino, los que hacían aseo y para de contar, no había ningún contratista más. Y después lentamente traspasando, traspasando otras unidades, la locomoción estaba en otra línea, pero empezaron a pasar los mensajeros... y después dijeron: “bueno, podríamos tener contratistas para la mantención eléctrica..., bueno y así.” (Entrevista a Javier Arros, Dirigente Sindical)

A esta problemática se agrega, que para el año 1988 la subcontratación se presentó como una problemática laboral “nueva”, ya que se estimaba que el personal subcontratado alcanzaba aproximadamente los 1.000 asalariados, presentándose esto tanto para el personal de planta como para el externalizado como una nueva fuente de malestar laboral.

“Respecto al problema con las empresas contratistas, según Arros, se dijo al gerente general que estas empresas abusaban con su personal, porque se ha llegado hasta la contratación de menores de edad en faenas riesgosas. Este mismo dirigente dio a conocer en este momento hay 55 empresas contratistas que trabajan en forma permanente al interior de Huachipato y otras 10 cumplen labores temporales”. (El Sur, Sábado 2 de marzo de 1988.)

10 Entrevistado Público. Militante del PS y delegado Sindical. Trabajó en el periodo 1973-2009.

Cuadro N°1. Porcentaje de trabajadores afiliados al Sindicato Único

AÑOS	OBREROS Y EMPLEADOS	AFILIADOS SINDICALIZADOS	% AFILIADOS
1972	6.148	6.119	99
1973	5.953	5.443	91
1980	4.848	4.430	91
1982	4.173	3.892	92
1984	3.879	3.506	90
1986	3.826	3.453	90
1988	3.837	3.431	90

Fuente: (Errazuriz, Fortunatti y Bustamente, 1989)

Este tipo de quejas también se hicieron manifiestas el mismo año cuando el dirigente Manuel Araneda, en una entrevista realizada por el Programa de Estudios del Trabajo (Errazuriz, et. al., 1989), planteó que los orígenes de este fenómeno radicaban en el asesoramiento socio-productivo que realizaron las firmas japonesas a CAP ACERO desde la década del 70'. Si recordamos el mencionado proceso de capacitación que recibieron los ingenieros de la empresa por parte de la Siderúrgica Nippon Kokan, en 1979, los funcionarios de la época lo declararon un elemento distintivo de las firmas japonesas el sistema de subcontratación avanzado y de empresa red que ya predominaba en ellas, al mencionar la cantidad de trabajadores externalizados. "Entre las plantas visitadas figuran la Fukuyama Steel Woorks, que es la mayor siderúrgica integrada del mundo y Ohgishima, considerada una de las más modernas del mundo. La primera tiene capacidad instalada de 16 millones de toneladas de acero al año, aunque por la represión mundial en la actualidad produce solo 11 millones de toneladas. Trabajan en el 10 mil funcionarios de planta y 12 contratistas" (Metalito, 15 de agosto de 1979, p. 3)

33

CONCLUSIONES

El sindicalismo de Huachipato durante el periodo de la dictadura estuvo entrecruzado por los procesos de acción social de las distintas colectividades político-sindicales y por la transformación estructural de la firma. Considerando estos elementos, el proceso de politización tiene que comprenderse a partir del accionar de los actores sociales, y desde cómo las voces subalternas se enmarcaron en las transformaciones globales.

Durante el periodo 1973-1979, el sindicalismo de Huachipato estuvo subordinado a las decisiones de la gerencia, jugando los dirigentes sindicales un papel fundamental en cuanto a la legitimación del régimen militar y la validación de las decisiones de la empresa, cuestión que fue revertida de forma disruptiva a partir de la huelga de 1979. La explicación de este conflicto tiene que entenderse a partir del malestar económico-laboral que vivieron los trabajadores, posterior al golpe de Estado, producto del no reajuste de sueldos y las re-estructuraciones económico-industriales. Complementariamente con ello, el hecho de que la dirigencia sindical haya desempeñado un rol de defensa constante de las decisiones de la gerencia se presentó como un elemento a cuestionar por parte de las bases sindicales. Ambos hechos (la deslegitimación de la dirigencia y el malestar económico-laboral), incidieron en que la oposición al gremialismo y a la dictadura aprovechara la oportunidad de la negociación colectiva para impulsar la huelga y disputar la conducción del sindicato. Si consideramos este conflicto desde una perspectiva a largo plazo, la huelga fue elemental para articular el sindicalismo de Huachipato, pero tal tipo de acontecimiento no volvió a repetirse como un repertorio de acción durante el resto de la dictadura militar. Esto se debe a que el sindicalismo de CAP ACERO en este periodo estuvo determinado por la hegemonía que detentó el gremialismo en los ochenta, generando que el sindicato asumiera el carácter de un grupo de interés y no de un movimiento social con perspectiva de conflicto.

34

Considerando la estructura de la empresa, podemos sostener que los procesos de acción sindical están orientados a incidir en la transformación del orden dominante y, de forma inversa, cómo las configuraciones socio-productivas influyen en el accionar de los mismos sujetos. El accionar sindical está conectado con las posturas políticas de las distintas tendencias y, en este plano, el análisis se debe centrar en comprender cómo dichas acciones están orientadas a la consolidación o la oposición del régimen de relaciones industriales. A partir de ello, podemos afirmar que el cambio de las relaciones industriales en CAP ACERO se dio principalmente por las políticas de cambio estructural de la dictadura militar y por la articulación de redes con firmas internacionales, dando paso a la creación de un nuevo modelo socio-productivo. Es por ello que la articulación de redes inter-empresariales, y la implementación del denominado “sistema japonés”, se presentó como uno de los primeros orígenes del toyotismo contemporáneo en la industria chilena, conformándose en Huachipato una estructura híbrida que se fusionó con el fordismo clásico.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, R. (2010). *¿Represión o integración? La política sindical del régimen militar. 1973-1980*. En *Historia* (n°2), 325-355.
- Álvarez, R. (2012). *El plan laboral y la negociación colectiva: ¿Origen de un nuevo sindicalismo en Chile? 1979-1985*. En *Boletín del Instituto de Historia Argentina y Americana "Dr. Emilio Ravignani"* (n° 35), 92-113.
- Angell, A. (1972). *Partidos políticos y movimiento obrero en Chile*. Santiago de Chile: Ediciones Era.
- Araya, R. (2014). *Cambios y continuidades en el movimiento sindical Chileno en los 80. El caso del Comando Nacional de Trabajadores*. En *Historia* (n°47), 11-37.
- Ayala, J. (2016). *Historia del movimiento sindical de Huachipato 1970-2013. Procesos de acción y articulación política*. Santiago de Chile: Ediciones Escaparate.
- Baños, R. (1985). *Lo social y lo político. Un dilema clave del movimiento popular*. Santiago de Chile: Ediciones Ainavillo.
- Barria, J. (1971). *Historia de la CUT*. Santiago de Chile: Ediciones Prensa Latino Americana.
- Baeza, M. (2002). *De las metodologías cualitativas de la investigación científico-social. Diseño y uso de instrumentos en la producción de sentido*. Santiago de Chile: Editorial Universidad de Concepción.
- Brito, A. y Ganter, R. (2014). *Ciudad obrera: persistencias y variaciones en las significaciones del espacio. El caso de la siderúrgica Huachipato y su influencia en el desarrollo urbano del Gran Concepción*. En *EURE* (vol.40), 29-53.
- Campero, G. y Valenzuela, J. (1984). *El movimiento sindical en el régimen militar 1973-1981*. Santiago de Chile: Edición Estudios Instituto Latinoamericano de Estudios Transnacionales.
- Coriat, B. (2008). *El taller y el cronometro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Ciudad de México: Editorial Siglo XXI.
- De la Garza, E. (2010). *El modelo económico neoliberal y los límites de las configuraciones productivas en México*. En De la Garza, E. y Neffa, J. (coord.) *Trabajo y modelos productivos en América Latina. Argentina, Brasil, Colombia, México y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal* (pp. 53-102). Buenos Aires: CLACSO.

- Devés, E.(2016). *La circulación de las ideas, una-conceptualización: el caso de la teología latinoamericana en Corea del Sur*. En Revista de Estudios Avanzados (nº41), 20-41.
- Di Tella, T., Brams, L., Reynaud, J., y Touraine., A. (1967). *Sindicato y comunidad. Dos tipos de estructura Latinoamericana*. Buenos Aires: Editorial del instituto Torcuato Di Tella.
- Díaz, Á. (1989). *Re-estructuración industrial autoritaria*. En Revista Proposiciones (Vol.º17), 14-35).
- Drake, P. (2003). *El movimiento obrero en Chile: De la Unidad Popular a la Concertación*. En Revista de Ciencia Política (nº2), 148-159.
- Errazuriz, E., Fortunatti, R. y Bustamante, C. (1989). *Huachipato 1947-1988. De empresa pública a empresa privada*. Santiago de Chile: Programa de Estudios del Trabajo PET.
- Echenique, A. y Rodríguez, C. (1996). *Historia de la compañía de Acero del Pacífico S.A. Cincuenta años del desarrollo siderúrgico en Chile 1946-1996*. Santiago: CAP Inversiones.
- Echeverría, F. y Rojas, J. (1992). *Añoranzas, sueños y realidades*. Santiago de Chile: Ediciones Sur.
- Frias, P. (1989). *Movimiento sindical Chileno en la lucha por la democracia*. Santiago de Chile: Programa de Economía del Trabajo PET.
- Garate, M. (2012). *La revolución Capitalista de Chile (1973-2003)*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Garretón, M.(2011). *Mobilizaciones y movimiento social en la democratización política chilena*. En Quirosa, R. y Muñoz, Ch. (coord.) *La sociedad española en la transición* (pp.107-119) Madrid: Biblioteca Nueva.
- Gramsci, A. (2010). *Antología*. Buenos Aires: Editorial Siglo XXI.
- Irrueta, P. (2009). *Regulación de la libertad sindical entre 1973 y 1990*. En Lira, E. y Rojas, H. (coord.) *Libertad Sindical y Derechos Humanos* (pp.29-42) Santiago de Chile: Lom Ediciones.
- Julian, D. (2013). *Trabajo, precariedad y habitus precario. Aproximaciones al estudio de la(s) precariedades(es) en América Latina*. En Revista Latinoamericana de estudios do trabalho (nº30), 185-210.

- Kleim, N. (2008). *La doctrina del Shock. El auge del capitalismo del desastre*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- López, A. (2013). *Desarticulación y resistencia. Movimiento obrero y dictadura en Chile, 1973-1981*. En Revista Gráfica (n°2), 9-28.
- Monckeberg, M. O. (2001). *El saqueo económico de los grupos económicos al Estado de Chile*. Santiago de Chile: Ediciones B.
- Montero, C. (1996). *Estrategias de flexibilidad laboral en la empresa Chilena: Estudio de casos*. Colección de Estudios CIEPLAN (n°43) 143-182.
- Rinke, S. (2013). *Encuentros con el Yanki, Norteamericanización y cambio sociocultural en Chile, 1898-1990*. Santiago de Chile: Dibam.
- Rojas, J. (1995). *Procesos de modernización, clase obrera y movimiento sindical en América Latina*. En Bultaman, I., Hellmann, M., Meschkat, K., y Rojas, J. (comp.) *¿Democracia sin movimiento social? Sindicatos, organizaciones vecinales y movimientos de mujeres en Chile y México* (pp.53-130). Caracas: Editorial Nueva Sociedad.
- Samaniego, A. (2016). *La unidad sindical desde la base. La Central Unica de Trabajadores. 1953-1973*. Santiago de Chile: Ariadna Universitaria. Chile.
- Salazar, G. (2013). *Movimientos sociales en Chile*. Santiago: UQBAR Editores.
- Salazar, G. (1998). *De la participación ciudadana: Capital social constante y capital social variable (Explorando senderos trans-liberales)*. En Revista Proposiciones (n°28), 156-188.
- Salazar, G. y Pinto, J. (1999). *Historia contemporánea de Chile I. Estado, legitimidad, ciudadanía*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- Stillerman, J. (2005). *Continuidades, rupturas y coyunturas en la transformación de los obreros de Madeco S.A., 1973-2003*. Revista Política (n° 44), 165-196.
- Solange, D., Infante, A. y Weinstein, J. (1987). *Condiciones de trabajo y salud ocupacional de los trabajadores de la flota pesquera de Arica e Iquique*. Santiago de Chile: Programa de Estudios del Trabajo PET.
- Solange, D. y Weinstein, J. (1991). *La industria pesquera en la Región del Bio Bío*. Santiago de Chile: Programa de Estudios del Trabajo PET.
- Toro, B y Zunino, E. (1967). *Estudio económico de la industria fabril en Concepción*. Memoria de prueba. Escuela de economía y administración. Universidad de Concepción.

- Touraine, A. (1969). *Sociología de la acción*. Barcelona: Edición Ariel.
- Ulloa, V. (2003). *El movimiento sindical chileno del siglo XX hasta nuestros días*. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- Weinstein, J. y Errázuriz, E. (1986). *Capitalismo popular y privatización de empresas públicas*. Programa de Economía del Trabajo PET, Documento de Trabajo (n°53).
- Whitehill, A. (1994). *La gestión empresarial Japonesa. Tradición y transición*. Santiago de Chile: Editorial Andrés Bello.
- Wormald, G. (1999). *De las pirámides a las redes*. En Montero, C., Alburquerque, M. y Ensignia, J. (comp.) *Trabajo y empresa: Entre dos siglos* (pp.59-63). Caracas: Editorial Nueva Sociedad.
- Weber, M. (2002). *Economía y sociedad*. Madrid: Fondo de Cultura económica.
- Zapata, F. (1992). *Transición democrática y sindicalismo en Chile*. En El Colegio de México (n°5), 703-721.
- Zapata, F. (1993). *Autonomía y subordinación en el sindicalismo Latino Americano*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Zapata, F. (2004). *De la democracia representativa a la democracia 'protegida. Movimiento obrero y sistema político en Chile*. En Revista Enfoques (n°3), 125-155.

DIARIOS Y REVISTAS

- Revista Metalito.
- Diario La Tercera.
- Diario El Sur.