

CAPÍTULO I

CARACTERÍSTICAS HISTÓRICAS DEL MOVIMIENTO SINDICAL

A partir de un análisis histórico del sindicalismo (Frías, 1983:7-11), postulamos que el *rol y función* del Movimiento Sindical responde a la forma en que la organización *recibe y percibe los efectos del campo de las relaciones laborales*, en el que se desarrollan sus prácticas.

Definimos las relaciones laborales “como el conjunto de relaciones que se establecen, en el mundo del trabajo, entre los sujetos individuales y colectivos que están vinculados entre sí por el trabajo dependiente, es decir, el conjunto de relaciones que se dan entre los actores principales que se relacionan en el mundo del trabajo”. (De Laire y Grez: 1992: 5-18).

Las relaciones laborales se encontrarán condicionadas en forma importante por el tipo de parámetros estructurales (económico, político-institucionales y jurídico laborales) y, más en particular, por la forma en que dichos parámetros se articulan en cada coyuntura del desarrollo nacional.

Este rol y función se encuentra igualmente condicionado –en estrecha relación dialéctica– por las *prácticas sociales*, las que actúan a su vez sobre las prácticas particulares y sus orientaciones. Pesan también en estas definiciones las *tendencias históricas* del Sindicalismo, así como los mismos aprendizajes que le suministran sus prácticas, etc.

Consideramos el Sindicato como una organización laboral, que –por esencia– representa una diversidad de intereses individuales, canalizándolos, agregándolos y *transformándolos en intereses colectivos*. De allí surge su fuerza, no de otro factor, externo o interno, ajeno a este aspecto sustantivo: la transformación de intereses individuales en un interés colectivo. Aquí radica también la sinergia del grupo, que es más que la suma de sus elementos. Aquí se estructura y se funda el edificio o, más bien, el cuerpo, conformado por unidades o miembros individuales –los *socios o afiliados*–, los que en cuanto colectivo, refuerzan, potencian y proyectan una acción que supera cada aporte individual.

A su vez, consideramos fundamentalmente a estos socios, como personas, con intereses y aspiraciones. Intereses que responden a la diversidad de sus situaciones relacionales: como *persona, trabajador y ciudadano*, que si bien analíticamente pueden ser consideradas en sí mismas, se compenetran y coexisten en cada individuo.

Como aspecto central de nuestro análisis, estimamos que el Sindicato, en su *tarea de gestión o de dirección*, tiene por objetivo fundamental transformar los intereses individuales en intereses colectivos. Pero ello no puede entenderse referido solamente a los intereses económicos inmediatos. Supone, evidentemente, la acción *de canalizar y agregar las demandas e intereses concretos de los asociados*, pero también se orienta en forma prioritaria a la *superación del estado de "masa dispersa"*, de individuos aislados, o agrupados en ese estado amorfo de masa y a transformarlos en un "*grupo social*" como realidad económica y con un relativo grado de homogeneidad y de autoconciencia. Fundamentalmente, este tránsito de masa dispersa a grupo social, se efectuará a través de la práctica y de la reflexión, es decir, a través de las diversas prácticas de la Organización Sindical. (Gramsci, 1977:147-152).

En relación a las *prácticas del Movimiento Sindical*, consideramos que éstas surgen y se ejercen en función del desarrollo que alcanza la organización, en función de la autoconciencia del grupo y, en especial, como ya adelantábamos, en función de la forma en que la organización *recibe y percibe los efectos del campo de las relaciones laborales*, así como de su capacidad de *ligarlos a las relaciones sociales y políticas vigentes*. (Frías, 1989:11-16).

Lo importante a destacar es que, a través de estas prácticas —en un proceso sinérgico y de retroalimentación recíproca—, el Sindicalismo irá definiendo las *identidades* del grupo, sus *oposiciones* e interacciones y *proyectos de totalidad*, sus formas organizativas, sus objetivos y proyectos, la diversidad de sus prácticas, dimensiones todas éstas que irán perfilando su nuevo rol y función.

En dicho ámbito de las relaciones de fuerza se expresan y miden las fuerzas sociales en sus luchas y en su capacidad de reaccionar sobre estos condicionantes, pues éste es el campo de las experiencias concretas y empíricas, en el que se forjan las reacciones y respuesta de los agentes.

A su vez, estas prácticas y estas definiciones, que se articulan para definir el rol y función del Sindicalismo, además —como aspecto de particular importancia y proyección— definirán su capacidad para constituirse como *movimiento social*. (Touraine, 1976:188-193).

PERFIL DEL MOVIMIENTO SINDICAL

Consignaremos a continuación las principales características que asume el Movimiento Sindical Nacional, a lo largo de su historia. Este perfil nos ayudará a dar cuenta de las dinámicas y orientaciones que presiden la acción del Sindicalismo Nacional, en estos últimos años.

Una cultura laboral

En primer término, nuestro Sindicalismo Nacional es portador de una temprana tradición ideológica y reivindicativa, de una suerte de “cultura laboral”, gestada desde sus orígenes, en los marcos de un Sindicalismo excluido, sin legislación laboral y carente de toda protección estatal. En el contexto de un incipiente “desarrollo hacia adentro”, basado en la exportación de materias primas, con una economía de enclave, de carácter minero (explotación de oro y plata, inicialmente, y luego de salitre y cobre), el Sindicalismo logró darse sus primeras organizaciones. En esta etapa, logrará sus primeras conquistas, en base a una consistente actividad reivindicativa y contestataria, manifestadas en asonadas, paros y huelgas, sufriendo fuertes represalias. Incluso, siendo objeto de masacres, prisión de Dirigentes, relegaciones y diversas acciones represivas que intentaban desactivar su acción de defensa económica y laboral. Cabe destacar el coraje y valentía que sustenta la labor de los Dirigentes, su generosidad y disposición a la lucha y el sacrificio, sin tener compensaciones de ningún tipo. Este nos parece un rasgo que caracteriza una cierta tradición sindical, desde sus orígenes. Las distintas masacres reseñadas, avalan este aserto, al no lograr suprimir el desarrollo y extensión de su accionar.

Esta “cultura laboral” combativa, ante un Estado y un patronato autoritario, centrados en la explotación de la fuerza laboral y su continuidad histórica, será una de las características que marcan la especificidad del Movimiento Sindical chileno en el contexto regional, tal como lo observan la generalidad de los analistas latinoamericanos.

Heterogeneidad de tendencias ideológicas

Por otra parte, estimamos que esta homogeneidad cultural no es sinónimo de homogeneidad ideológica, todo lo contrario. Y justamente como un rasgo muy característico e importante de esta tradición sindical se destaca la *heterogeneidad de tendencias ideológicas en su seno*, con tendencias reformistas y de distinto origen: social católicas, anarquistas y socialistas. Esta diversidad responde tanto a la propia heterogeneidad estructural de las bases productivas donde se insertan las organizaciones, como al influjo de los sectores intelectuales y políticos que pesan y condicionan estas orientaciones, así como a las características de los parámetros estructurales –económicos, político-institucionales y jurídico-laborales–, que presiden cada coyuntura. Una importante expresión de esta heterogeneidad ideológica, que será otro rasgo histórico de nuestro Sindicalismo y de su tradición cultural, es la coexistencia en su seno, de orientaciones reformistas y revolucionarias.

La línea reformista responde, en nuestra interpretación, al aislamiento de los sectores laborales, que los abre a ser representados sea por el Estado, percibido como factor de

cohesión o bien por la ideología liberal de ciertas fracciones de clase progresistas. Esta es la base del éxito que tuvieron en esta etapa las formas de organización obrera de carácter paliativo (como las Mutuales, Cooperativas y Sociedades de Socorros Mutuos). Esta será una de las líneas principales de respuesta de los sectores obreros a la situación existente y que estará íntimamente ligada a las contradicciones que irán surgiendo en el seno de las fracciones dominantes.

Por otra parte, el escaso desarrollo industrial y económico del momento y el consiguiente aislamiento material de las diversas actividades laborales, condicionan otra respuesta, de tipo revolucionaria, que visualiza la posibilidad de un cambio radical del sistema y que dará origen, inicialmente, a diversas tendencias utópicas. Su base estructural se encuentra en el sector manufacturero, de tipo semiartesanal, muy difundido en estos primeros años. En ellos no existe una visión de la sociedad como todo, lo que les permite concebir y aceptar más fácilmente corrientes de pensamiento que propugnan un cambio radical de la sociedad para reemplazarla por formas utópicas, de tipo milenarista, que tengan ciertos visos de factibilidad. Ambas líneas se influirán mutuamente, marchando en forma paralela, superpuesta, imbricado o, según las circunstancias, prevaleciendo una sobre otra.

Ambas líneas estarán proclives a unificarse según la coyuntura concreta del momento y en relación dialéctica con las alternativas y conflictos de las clases dominantes.

Fuerte relación Partido / Sindicato

Se destaca en nuestro Sindicalismo, como otra característica específica, la temprana relación que se da entre la Organización Sindical y los partidos políticos con presencia en el movimiento obrero, *relación que se traduce en una fuerte subordinación del Sindicato al Partido*. Esta será otra de las características que acompañarán toda la evolución del Sindicalismo Nacional, hasta nuestros días. Tal relación ofrecerá aspectos positivos para las Organizaciones Sindicales, en la medida en que el Partido les proporcionará asesorías, ideología, recursos, etc. Pero también se traducirá en divisiones y tensiones internas entre las diversas tendencias sindicales⁽¹⁾, en disputas por la hegemonía, poniendo en riesgo la unidad orgánica del Sindicalismo Nacional.

Por lo mismo, esta subordinación explicará que las propuestas y la capacidad de convocatoria surjan directamente ligadas al ámbito político, con carácter ideológico

¹ Denominamos “tendencias” sindicales, al conjunto de organizaciones y dirigentes sindicales que reconocen y representan a un determinado partido político. Estas “tendencias” vehiculizan la presencia de los partidos políticos en el ámbito sindical, si bien pueden presentar diversos grados de autonomía respecto de los mismos.

extremadamente marcado y muy dependiente de las posturas y necesidades de los partidos en cada coyuntura. Esto mismo determinará que, en distintas etapas de su historia, dicha convocatoria no haya sido eficaz, ni seguida por amplios sectores laborales y populares.

Valoración de la unidad orgánica

Muy ligado a lo anterior, observamos como constante histórica que estas tendencias divisionistas discurrirán paralelamente a aquella otra tendencia, también muy presente en la historia sindical, de búsqueda de la unidad sindical, valorizada desde temprano. Búsqueda que estará tensionada entre la presencia de los influjos ideológicos y la progresiva toma de conciencia de la fuerza que la unión le otorga a las Organizaciones Sindicales.

Ello permitirá la constitución de las Centrales Sindicales que jalonan la historia del Sindicalismo: la Federación Obrera de Chile, entre 1909 hasta 1926; la Central de Trabajadores de Chile, CTCH, entre 1936 y 1946, bajo la coyuntura del Frente Popular⁽²⁾, y la Central Única de Trabajadores, CUT, fundada en 1953 y vigente hasta el golpe de Estado de Pinochet, en 1973, hasta la nueva Central Unitaria de Trabajadores, CUT, constituida en 1988 y vigente hasta nuestro días.

Rol de actor social

Otra de las características propias de este Sindicalismo es el progresivo rol de actor social que asume en las distintas etapas del desarrollo nacional. Inicialmente, bajo los primeros años de la República, desde sus orígenes hasta el año 1925 y, fundamentalmente bajo la FOCH, el Sindicalismo tuvo un papel de resistencia y logró ser un referente organizativo para los diversos sectores laborales a lo largo del país. De hecho, sus orientaciones reivindicativas y de resistencia impulsaron la dictación del conjunto de leyes sociales que se inauguraron bajo el gobierno de Arturo Alessandri Palma (1920-1925; 1932-1938), culminando con la aprobación del Código del Trabajo en 1931. Dicha legislación laboral, una de las primeras de la región Latinoamericana, permanecerá vigente hasta 1973.

² El Frente Popular fue la coalición de sectores de clase media y populares, representados en el Partido Radical, el Partido Comunista y el Partido Socialista, que se gestó bajo el impulso de los frentes populares europeos, en su lucha contra el amenazante nazismo y la búsqueda de una reestabilización de la economía mundial.

Más adelante, desde la Constitución de 1925 que dio origen al régimen democrático y representativo, el Sindicalismo, bajo la CTCH, cumplió un importante rol de actor social y político, integrando como Central Sindical el gobierno del Frente Popular (1939-1945), coalición de los Partidos Comunistas, Socialista y Radical. En esta etapa, la CTCH colaboró en los esfuerzos por intentar ampliar el arreglo democrático e impulsar el desarrollo industrial (sustitución de importaciones, creación de infraestructura pesada, etc.) gestando las bases de una democracia nacional.

En esta etapa la CTCH se hizo parte del Frente Popular, adquiriendo una importante experiencia en la gestión del gobierno, en la dictación de sus políticas económicas. Como aspecto negativo, que grafica las tensiones internas productos de la estrecha relación entre Partido y Sindicato, la CTCH, precisamente debido a las divisiones entre el Partido Comunista y el Partido Socialista, en el año 1936, se dividirá a su vez, quebrándose dicha Central en dos: una presidida por dirigentes afiliados al PC y otra presidida por dirigentes del PS.

Poco más adelante, antes de reconstituirse como Central Única, el Sindicalismo sufrió una fuerte represión bajo el gobierno de Gabriel González Videla (1946-1952), inicialmente continuador del Frente Popular, pero que luego giraría abruptamente hacia la Derecha. Ante las crecientes acciones reivindicativas, dictó la “Ley de Defensa de la Democracia”, conocida como la “Ley Maldita”, que ilegalizó al Partido Comunista y reprimió al Movimiento Sindical, entre 1948 y 1958.

Luego, en la etapa de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, bajo los gobiernos de Carlos Ibáñez del Campo (1952-1958), de Jorge Alessandri (1958-1964) y de Eduardo Frei Montalva (1964-1970), su rol de actor social se proyectará en el logro del mejoramiento de la situación de los sectores laborales al luchar por la nivelación de sueldos y salarios, el salario mínimo o vital, las rebajas de precios de los artículos de primera necesidad; abolición de impuestos, planes de vivienda, exigencias de inamovilidad del trabajo, etc.

Pero será en el último período, bajo el gobierno de la Unidad Popular presidido por Salvador Allende (1970-1973), cuando la CUT jugará un importantísimo rol económico, político y social. Bajo este régimen, impulsará las movilizaciones dirigidas a controlar la denominada Área de Propiedad Social de la Economía (APS), que definía 91 empresas que pasarían a manos del Estado que serían gestionadas con participación laboral y que, en la práctica, llegaron a 494. Del mismo modo, colaborará estrechamente en la “Batalla de la Producción”, que combinaba la participación sindical en el control de la gestión de las empresas, con las reivindicaciones tradicionales, y presentará las “normas Básicas de Participación”, que pretendían compatibilizar las demandas laborales, con los planes de reactivación económica del gobierno.

Elaboración de proyectos

Como lo sostiene Noé (1971), la acción de la CUT estuvo presidida por la simultánea presencia de un doble proyecto de acción. Uno de corto plazo destinado a la obtención de una sociedad más eficiente e igualitaria, de liberación y de enfrentamiento con el sistema capitalista, y otro de largo plazo que buscaba la transformación de dicho sistema en vistas al logro de la sociedad socialista. Precisamente en su última etapa, bajo la Unidad Popular, que emprendía las tareas de liberación nacional y estimando haber alcanzado las metas de su proyecto “a corto plazo”, la CUT se preparaba a implementar las condiciones de su proyecto a “largo plazo” de construcción de una sociedad socialista. Con ello, además de las divisiones internas que se originaron, se dio paso a una nueva modalidad de Sindicalismo integrado al poder.

Divisiones internas, flanco de debilidades

Es importante destacar también que la acción del partido político tendió a vehicular la especificidad del Sindicalismo, inscribiéndola en sus propias estrategias de construcción partidaria, de debilitamiento del sistema y de conquista del poder. Ello se tradujo en una fuente importante de divisionismo, de fragmentaciones y, por consiguiente, de pérdida de fuerza representativa y de presión reivindicativa. Especialmente en la última etapa del desarrollo de la CUT, se incrementará en su seno el debate ideológico en torno a las temáticas de la “vía insurreccional” y la “vía política”, del problema del “doble poder”, etc. que atravesaban a los partidos integrantes de la UP. Estas contradicciones darán base a la permanente tensión “unidad/lucha por la hegemonía”, entre las diversas tendencias presentes en el Sindicalismo Nacional y serán una luz que muestra la necesidad del pluralismo, la necesidad de que la Organización Sindical esté dispuesta a acoger esa diversidad y a potenciarla en vista a recoger y saber interpretar los aportes diferenciales de cada sector y a saber buscar –no sólo desde afuera, sino también y, en especial, desde dentro– los intereses más sustantivos y comunes que refuercen y potencien la unidad.

Actor de reconstrucción democrática

Del mismo modo, como otra característica destacable, y particularmente bajo el período del régimen militar (1973-1989), en las difíciles condiciones de represión y de falta de libertades, el Sindicalismo Nacional fue jugando un progresivo rol de actor de reconstrucción democrática.

En efecto, junto con haber sido el impulsor de las jornadas de protesta, desde 1983, que ayudaron a la desestabilización del régimen militar, el Sindicalismo Nacional fue precisando sus demandas y reivindicaciones relativas a la recuperación de la Democracia en el país. Ello quedará plasmado en la elaboración de la “Propuesta de los trabajadores para la transición a la Democracia”, presentada el 14 de abril de 1989 y poco después a las organizaciones Políticas nucleadas en la Concertación de Partidos por la Democracia. Como luego desarrollaremos, en esta propuesta, junto con los contenidos propios de las demandas tradicionales del Sindicalismo, se distinguen nuevas valoraciones relativas a los contenidos de la Democracia, a un nuevo tipo de desarrollo, así como una visión más moderna de la empresa y de la participación en ella de los trabajadores y sus organizaciones.

Cristalización orgánica de sus diversas tendencias

Otro elemento importantísimo a destacar es que el Sindicalismo Nacional enfrentará en el nuevo contexto abierto por la reconstrucción de la Democracia, bajo los gobiernos de la Concertación, nuevos desafíos con importantes proyecciones para su dinámica interna y para su acción futura. Nos referimos, en particular, a la forma en que sus tensiones internas, precisamente en esta nueva etapa y quizá por el mayor distanciamiento que se da entre Partido y Sindicato, irán cristalizando orgánicamente, rompiéndose su unidad tradicional, originándose los nuevos “grupos sindicales”, en los que se alinearán las diversas tendencias sindicales.

Nuevas proyecciones y nuevos desafíos frente a las bases

Muy ligado a lo anterior, igualmente el Sindicalismo deberá enfrentar los nuevos desafíos inherentes a los cambios de las tradicionales relaciones Sindicato/Partido/Estado, en las etapas actuales de su desarrollo. En primer término, bajo los gobiernos de la Concertación, se establecerá lo que denominamos un modelo “de relaciones laborales autónomas”, que deja el desarrollo y fortalecimiento de los actores a sus propias fuerzas, sin que el Estado continúe jugando el rol protector que tradicionalmente había tenido respecto al Sindicato, como parte más débil en el cuadro de las relaciones laborales. En nuestra hipótesis, ello incidirá en un importante estado de desconcierto en las dirigencias sindicales, las que habían cifrado bastantes expectativas respecto a la recuperación de las conquistas que habían logrado precedentemente. En estos nuevos marcos, el sindicalismo deberá adecuarse con bastantes dificultades a cumplir su rol en estos nuevos marcos.

A su vez, esta situación podrá afectar su capacidad y sus posibilidades para responder a las demandas de sus bases, lo que nos pondría ante las puertas de eventuales nuevas crisis de representatividad.

Nuevas exigencias impuestas por la economía moderna

Finalmente y cerrando este esbozo general de las características más fundamentales y permanentes de nuestro Sindicalismo, se puede apreciar que en las nuevas coyunturas de nuestra economía nacional, precisamente en este último período en el que concentramos nuestro estudio, el Sindicato se encontrará enfrentando nuevos estilos de gestión, debiendo adecuarse a los nuevos parámetros que asumirán las relaciones laborales. Nos referimos a las exigencias de las nuevas tecnologías y de la automatización, en las etapas actuales de la internacionalización de los mercados, con sus nuevas exigencias de competencia, productividad, de estándares superiores de calidad. Esta realidad, que se dará fundamentalmente en las empresas y sectores modernos, más ligados a las exportaciones, implicará nuevos estilos de gestión, nuevas formas de ejercer la autoridad, nuevas instancias participativas, que pueden llevar, en algunas empresas, a prescindir del Sindicato o bien en otras a suministrarle nuevos roles.

Estas nuevas realidades, que discurrirán en forma paralela con la mantención de empresas tradicionales, con estilos autoritarios, no participativos, podrá incidir generando nuevas reacciones en las diversas tendencias del movimiento sindical. Nuevas reacciones que podrán, en algunos casos, incrementar las tensiones y contradicciones entre el Sindicato y la empresa y, en otros casos, a propiciar nuevas formas de relación entre dirigencias empresariales y sindicales. Estas nuevas realidades tendrán impactos diferenciales entre las diversas tendencias sindicales, tanto a nivel de base como particularmente a nivel de las estructuras superiores del Sindicalismo, de carácter nacional. Es así que particularmente en las Centrales Nacionales, ligadas a la izquierda tradicional, estos nuevos estilos de gestión tendrán un fuerte rechazo, siendo consideradas muchas veces como nuevas formas disfrazadas de explotación de la mano de obra. En cambio, las nuevas Centrales generadas en los últimos años mostrarán actitudes más abiertas frente a estos nuevos estilos, si bien todas rechazarán los impactos negativos de las nuevas tecnologías y de los nuevos estilos de gestión.

La importancia de estos nuevos marcos introducidos por la automatización y las nuevas tecnologías, en el ámbito de las relaciones laborales, nos muestra la conveniencia de profundizar más en estas nuevas realidades, como lo haremos a continuación del análisis de las prácticas sindicales, completando este marco teórico.

TIPOLOGÍA DE SUS PRÁCTICAS

En relación a las *prácticas del Movimiento Sindical*, consideramos que éstas, en los nuevos marcos reseñados, surgirán y se ejercerán en función del desarrollo que alcanza la organización, en función de la autoconciencia del grupo y, en especial, como ya adelantábamos, en función de la forma en que la organización *recibe y percibe los efectos del campo de las relaciones laborales*, así como de su capacidad de *ligarlos a las relaciones sociales y políticas vigentes*. (Frías, 1989: 11-16).

Respecto a los diferentes tipos de prácticas, podemos establecer como principales modalidades de prácticas sindicales, las *Prácticas de Constitución Organizacional* y las *Prácticas de Reivindicativa o Contestatarias*. Estas prácticas se encuentran por lo general estrechamente vinculadas entre sí y se proyectan en las que denominamos *Prácticas Discursivas*. Prácticas, determinadas a su vez por los distintos grados de conciencia que alcanza la Organización Sindical. En lo que sigue, nos ocuparemos principalmente de las prácticas reivindicativas y contestatarias. Más adelante, iremos examinando las restantes prácticas que configuran su acción en estas etapas recientes de su actuar.

Cabe destacar previamente que la reivindicación sindical irá variando según el tipo de conciencia alcanzado por el grupo, la que incidirá en la definición de sí mismo que se atribuye el grupo (*principio de identidad*), así como en la designación de su adversario (*principio de oposición*) y del ámbito principal en el que se desarrolla su acción (*principio de totalidad*).

Reivindicación de defensa económica y laboral

En este nivel, podemos establecer que este tipo de orientación reivindicativa es más factible de estructurarse cuando va primando una conciencia *económico-productiva*. Cuando el trabajador tiende a *identificarse* o se considera a sí mismo, meramente como mano de obra o productor (homo-faber). Este estadio puede corresponder generalmente, en el plano interno, a una gestión de tipo taylorista, autoritaria o a una situación de gobierno autoritario, con supresión de los derechos y libertades sindicales. Por ende, este tipo de reivindicación será más posible constatarla en las primeras etapas del desarrollo del Sindicalismo, si bien puede estar presente incluso en la actualidad, en distintos segmentos de trabajadores y en diversos tipos de empresas autoritarias y tradicionales.

Reivindicación socio profesional

En un estadio superior, ya con un sentimiento de ser parte o de pertenecer a una entidad corporativa definida, que llamamos *conciencia económico-corporativa*, existe mayor conciencia del grupo como tal, con intereses propios de grupo específico, en cuanto corporación. Su reivindicación será de *defensa socio profesional*. En forma correspondiente, con esta visión más amplia, *su oposición* será contra las políticas, leyes y programas económicos o laborales que pueden amagar la corporación. Aquí tenderán a reivindicarse con más fuerza los derechos y libertades sindicales, que favorecen al grupo. Su *proyecto o visión de totalidad* podrá considerar los equilibrios o desequilibrios de los diversos grupos de poder e incluso el ámbito de la normativa económica y jurídico-laboral, pero siempre en términos parciales y en los marcos del sistema económico y político social vigente. Este tipo de reivindicación será más factible encontrarla en sectores laborales más establecidos y, generalmente, en las grandes empresas más representativas de las principales ramas económicas.

Reivindicación de clase

Primando un tipo de conciencia intermedia entre la conciencia económico-productiva y la ético-política, es más factible detectar una *conciencia económico-social* o bien *socio política*. Bajo el predominio de estos tipos de conciencia, el grupo tenderá a *identificarse* con los grupos subordinados concebidos en cuanto clase social (clase obrera o clase trabajadora o clase popular). Sus reivindicaciones, según predomine uno u otro tipo de conciencia, pondrán el énfasis, en el primer caso —en el de una conciencia económico-social— en los intereses de orden económico, jurídico y laboral de la clase, del conjunto de los sectores laborales. En el segundo caso —en el de una conciencia socio política— el énfasis estará radicado en los intereses más políticos de la clase, de participación, de vinculación política. *Su oposición*, visualizará, en primera instancia, el modelo económico vigente, las políticas de desarrollo y en segundo término, se dirigirá más bien al sistema capitalista como tal. *Su totalidad o proyecto global* se dirigirá al sistema político-social global, sistema entendido como modelo de sociedad, a partir del cual se generan las diversas políticas. Su reivindicación, por ende, se orientará a su transformación como tal, implicando, por consiguiente, alguna claridad sobre las propuestas alternativas. En el plano organizacional, en un caso primará la búsqueda de la unidad organizacional de carácter nacional y, en el segundo, más bien se pondrá la organización al servicio del proyecto político, en términos de base de apoyo, capacidad de presión, etc.

Este tipo de reivindicación será más factible detectarla particularmente en aquellas organizaciones más ligadas a los partidos políticos, así como en aquellas empresas más antiguas vinculadas a los sectores manufactureros y mineros.

Reivindicación ciudadana, ético-política

Primando un tipo de *conciencia ético-política*, de carácter más amplio y global, el grupo *se identificará* con el conjunto de los grupos y estamentos ciudadanos y no sólo con sus intereses corporativos o de clase. Por ende, sus reivindicaciones se dirigirán al conjunto de los intereses de los sectores y estamentos sociales, de orden económico, jurídico y laboral, considerados en forma más integral.

Este tipo de reivindicación será más probable detectarla entre las dirigencias sindicales más ligadas a los partidos políticos, en sus cuadros reclutados desde el movimiento sindical.

Cabe reseñar que los tipos de reivindicación reseñadas las consideramos como tipos ideales, *como referentes que podrían guiar nuestro trabajo interpretativo*. Ellas podrán encontrarse presentes, en sus distintas formas e incluso de manera combinada, en diversos segmentos de trabajadores de una misma rama y también, de una misma empresa.