



Facultad de Arquitectura

Escuela de Teatro

EL TEATRO SINDICAL

Una herramienta al servicio de la organización y el diálogo social

Aproximación al diseño de un Programa de Creación de Colectivo Teatral, basado en la experiencia de la práctica Profesional desarrollado con el Sindicato de Funcionarios de la Universidad Andrés Bello, para ser utilizado en Sindicatos y/o Espacios de Organización de los Trabajadores

Memoria para optar al título de Actriz con mención en
Pedagogía Teatral

Candidata : Nicole Brantes Barroilhet

Profesor Guía : Hilda Arévalo Villalobos

Fecha de entrega : 24 de Enero de 2014

INDICE

RESUMEN.....	4
INTRODUCCION.....	6
CAPITULO I: CONOCIENDO EL MUNDO SINDICAL	
1.1La reinvencción del instrumento, el sindicato.....	19
1.1.1Embriones de organización del proletariado chileno.....	19
1.1.2 Sindicatos legales.....	24
1.1.3 Antes, en y después de dictadura.....	27
1.2Trabajadores y Neoliberalismo: Una panorámica del hoy	33
1.2.1 El trabajador en el Chile neoliberal.....	33
1.2.2 La clase trabajadora.....	38
1.2.3 Los sindicatos en el Chile de hoy.....	41
CAPITULO II: EL TEATRO COMO HERRAMIENTA DE ORGANIZACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL	
2.1 El teatro social/popular.....	45
2.2 El teatro y los trabajadores, algunos antecedentes.....	50
CAPITULO III: INDAGANDO EN LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA REGIÓN	
3.1 La entrevista.....	57
3.2 Universo de estudio.....	59
3.3 Análisis de resultados.....	60

CAPITULO IV: PROBLEMÁTICAS DEL CAMPO SINDICAL, UNA RELACIÓN ENTRE LA TEORÍA Y LA PERCEPCIÓN DEL TRABAJADOR

4.1 Problemáticas de los trabajadores sindicalizados, un análisis reflexivo.....67

CAPITULO V: PROPUESTA DE COLECTIVOS DE TEATRO SINDICAL, PARA FACILITAR EL DIALOGO SOCIAL Y POTENCIAR LA ORGANIZACION DEL SINDICATO.

5.1 Técnicas teatrales a utilizar..... 73

5.2 Diseño de programa de colectivo teatral..... 74

CAPITULO VI: CONCLUSIONES

Conclusiones.....79

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

RESUMEN

El siguiente trabajo, tiene por objetivo diseñar un programa de trabajo a modo de taller de teatro para grupos de trabajadores de sindicatos u otras organizaciones de trabajadores, basado en la experiencia de un taller realizado con el Sindicato de Funcionarios de la Universidad Andrés Bello, con la finalidad de perpetuarse en el tiempo con forma de colectivo teatral. Para esto, fue necesario comenzar en el marco teórico mencionando primero, la historia del movimiento sindical chileno, el cual comienza en 1723 cuando algunos mineros del norte se levantan en respuesta al no pago de sus jornales. Este junto a otros levantamientos son parte de los antecedentes del movimiento obrero chileno, cerca del 1800 comienza a volverse más organizado, pasando por mutuales, sociedades de resistencia y mancomunales. Además, se caracterizaba por la fuerza y unión de los obreros, quienes iban hasta las últimas consecuencias para lograr sus objetivos. Acercándose al cuarto de siglo, se vuelven legales los sindicatos y comienzan a conformarse las grandes centrales como la FOCH y la CUT. Es aquí donde comienza a desinflarse el movimiento producto de cada vez mas amarras legales que no los permiten actuar con la libertad de antaño. Y así hasta llegar a la actualidad, donde encontramos al trabajador inmerso en un contexto de neoliberalismo, con cada vez mas contradicciones y problemáticas y cada vez más adormecido.

El teatro históricamente y desde el punto de vista de la presente investigación, ha cumplido un rol de herramienta que ha potenciado movimientos sociales, incluso a los mismos trabajadores salitreros en tiempos de Recabarren. Es por esto que se realizó una entrevista a distintos dirigentes y socios sindicales de la región para intentar identificar; primero, la función y problemáticas actuales desde su visión y, luego, categorizar la relación que ven entre teatro y trabajadores y las técnicas o habilidades que ellos ven que pueden potenciar a la organización sindical y el diálogo social. Todo esto, para poder finalmente aproximarse al desarrollo de un programa de trabajo de colectivo teatral, cuyos alcances no se verán en esta

investigación, pero, de realizarse y probarse, podría ser un gran aporte a la clase proletaria chilena.

INTRODUCCION

Cuando hablamos de instrumento de organización de los trabajadores, inmediatamente la palabra sindicato¹ se nos viene a la cabeza, y no es raro que pase eso, ya que en Chile históricamente, se caracterizaba por tener un movimiento sindical tan fuerte que difícilmente podría ser borrado de nuestra memoria colectiva.

Los trabajadores, protagonistas de sus futuros², desde principios del siglo pasado y hasta los 70 se fueron consolidando (primero como movimiento más espontáneo y luego de manera legal como sindicatos) como una masa poderosa, la que defendía sus derechos incluso a muerte (como por ejemplo la matanza de la iglesia Santa María de Iquique) y que durante esos años lograban ciertas demandas que hoy parecen básicas, pero que en su momento fueron duras peleas que fueron conformando la clase trabajadora y el proletariado chileno.

Hoy en día, la situación es distinta, ya que a pesar de tener esa escuela de poder proletario, el trabajador chileno hoy, consecuente con el contexto neoliberal en el que nos encontramos hace ya varios años se comporta de manera bien diferente, y, por añadidura, también sus organizaciones.

Las nuevas prácticas valóricas propias del neoliberalismo como el individualismo, el miedo al vecino, la violencia, el sedentarismo, el consumismo y el deseo de comprar lo último que muestran los comerciales de tv, radio, periódicos, en la calle, etc., y en general la evasión a las circunstancias que nos tocan vivir son casi inherentes a la situación de ser humano hoy.

¹ Asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros. (Fuente: RAE)

² Karl Marx en su teoría revolucionaria menciona que el papel de los trabajadores es fundamental, ya que por ser quienes trabajan los medios de producción y por tener las mayores contradicciones con el sistema imperante son quienes deben liderar la revolución socialista. Si los trabajadores se levantan, según su teoría, el resto del pueblo lo hará.

Además, el trabajador por su condición misma de trabajador en el presente tiene sus propias problemáticas añadidas a las diferencias propias del sistema imperante. A la hora de organizarse, son marcados por cosas como el burocratismo, el caudillismo, las prácticas antisindicales por parte de las empresas, la corrupción de los dirigentes y, en general, todas las amarras legales que tiene el sindicato como instrumento para poder lograr los objetivos que antaño tenían los movimientos sindicales, estas situaciones han desmotivado al trabajador a ser parte de un grupo de compañeros que luche por sus conflictos. Eso, unido a situaciones personales relacionadas a sus trabajos que tiene el obrero y que son propios de estos tiempos como el *stress*, las horas extras, el cansancio, el segundo trabajo³, la competencia con los pares, el “chaquetismo” propio del chileno, la envidia y muchas otras afecciones más que se derivan del sistema, van dejando al trabajador desganado, sin tiempo, sin energías y sin interés de organizarse en pos de mejoras para él y sus compañeros. Y por estos motivos, la organización sindical es cada vez más escasa en número y cada vez es más débil en fuerza, siendo solo una imagen o un símbolo de lo que era antaño.

Frente a esto, y visualizándolo desde el teatro como herramienta histórica de organización popular⁴, surgen preguntas respecto a que se podría hacer desde ahí, a cómo, desde el teatro, podríamos potenciar este sistema de organización (el sindicato). Este sistema “legal” y “formal” de organización que, sin restarle importancia a colectivos, federaciones, confederaciones y otros, es importante rescatar solo por el hecho de tener la facultad (y a veces lo contrario) de ser la organización laboral legalizada y por lo tanto para los parámetros de este país, cargado por la institucionalidad, más seria, más real.

³ Es sabido que muchos trabajadores que cumplen con sus 8 horas de trabajo legales no alcanzan a generar el dinero que necesitan para mantener a sus familias, por lo que muchos se ven obligados a buscar un segundo trabajo para completar su sueldo, lo que implica que cumplen 8 o mas horas aparte de las legales y muchas veces no les deja tiempo para la familia, para descansar, etc.

⁴ Se sabe que el teatro es un elemento muy amplio, el cual a lo largo de la historia ha servido a los intereses tanto de la burguesía como del pueblo, depende del punto y los objetivos con que se le mire. En esta investigación, tomaremos en cuenta las experiencias de teatro en el que éste ha servido a la organización del pueblo, por ejemplo como lo hizo Brecht, por mencionar el más conocido. En esta ocasión utilizaremos como base el trabajo de Recabarren y específicamente las experiencias de Boal, y del teatro popular en conjunto con manifestaciones similares en Chile y Latinoamérica.

Además, vemos la importancia de trabajar dentro de los sindicatos, porque muchas veces al ser parte de un sindicato y ver todas las limitantes que éste ya tiene tan insertas, los trabajadores se decepcionan y se “van para la casa”, o sea, dejan de entender el concepto de organización, se desesperanzan y dejan de luchar. Esto se manifiesta incluso en las estadísticas de instancias formales que veremos más adelante en la investigación, donde se muestra la cantidad de deserción de los sindicatos y lo poco que sube la cantidad de gente que entra a uno cada año. Dificilmente estos trabajadores decepcionados van a tener ganas de seguir haciendo cosas por la defensa de sus derechos.

Por lo anterior, es que se ve la importancia de trabajar desde ahí, desde el mismo lugar del sindicato, ya que a pesar del deterioro de este instrumento organizativo, aún es el lugar donde más confluyen los trabajadores (los pocos que se organizan) y desde donde, a través de las herramientas pedagógicas y populares que nos entrega el teatro, se puede diseñar un programa de trabajo base para potenciar a los trabajadores, socios y dirigentes sindicales, para fortalecer al sindicato y para aportar a la organización y al diálogo social. Sea este para utilizarse en primera instancia en sindicatos y luego en otro tipo de organizaciones.

La idea de trabajar en este ámbito y de realizar algo tan importante como la memoria sobre este tema, surge de mi trabajo realizado a modo de práctica profesional con el Sindicato de Funcionarios de la Universidad Andrés Bello.

Esta práctica fue enriquecedora como persona, como futura actriz y por sobre todo, como guía de un proceso pedagógico. El taller realizado partió con trabajadores cansados, obligados, desmotivados con su sindicato y su empresa; personas que sentían un odio y resentimiento frente a sus empleadores y hasta a sus dirigentes sindicales. Con el curso del taller, y a pesar del poco tiempo que este duró, comencé a ver en ellos varios cambios que potenciaron su organización. Primero, encontraron en el taller un espacio de esparcimiento, el que a pesar de comenzar luego de sus jornadas laborales, era un espacio al que llegaban contentos, preparados y motivados pues era algo diferente que salía de su rutina.

Otras cosas que visualicé y que tienen directa relación con las herramientas teatrales, fue la relación con su cuerpo y con sus compañeros, ya que, todos adultos, casi todos casados y con hijos, se percibía que sentían una especie de miedo con ellos mismos y sus pares, incluso les daba vergüenza al comienzo darse las manos, les costaba sacar la voz a la mayoría y opinar sin que antes alguien lo hiciera y un montón de pequeñas cosas por el estilo; luego, la cosa fue mutando y a través de los juegos sus cuerpos y sus relaciones cambiaron completamente. Se desinhibieron, dejaron vergüenzas y miedos atrás, tanto corporal como vocalmente, a través de ejercicios rescatados del Teatro del Oprimido de Boal y comprendieron aún más su situación de trabajadores sindicalizados en muy poco tiempo.

Como sindicato, comenzaron a sacar más la voz en asambleas y por hacer escuchar sus planteamientos. Incluso, fueron a su primera marcha del 1 de mayo en conjunto, cosa que tanto yo, como guía del proceso como ellos como participantes, agradecían a la instancia del taller, esto, porque dentro de los ejercicios que se realizaron (algunas dinámicas del teatro imagen, e improvisaciones guiadas) se fue forjando una mayor claridad con respecto a ciertos tópicos (organización, justicia, libertad, opinión, etc), claridad tanto personal como colectiva lo que fue generando entre ellos mas instancias , además de que dentro del mismo taller y los ejercicios surgían dudas que entre el grupo se aclaraban con respecto a sus objetivos como organización y la manera en la cual llevarlos a la práctica. En fin, producto quizás de una mezcla ente el taller de teatro y sus momentos personales y como colectivo, cuando los dejé eran un sindicato diferente. Y básicamente, es por esta experiencia en conjunto con otras que he tenido a lo largo de mi vida que surgió la intención de realizar la memoria sobre esto, de hacer un aporte a la organización del proletariado desde mi área, la del teatro, que desde el momento en que se manifestó en mí la idea de estudiarlo, como carrera lo he visto como un medio más que como un fin, como un instrumento para la organización y para lograr cambios en las relaciones interpersonales que funcionan de manera tan particular en este contexto y que a muchas y muchos nos gustaría que funcionara diferente.

Es por estos motivos, que, en conjunto con la problemática de cómo poder en este contexto social y a través del teatro mejorar la relación entre pares dentro del sindicato y por qué no buscar nuevas formas de organización que llamen la atención para poder “enganchar” a los trabajadores sumidos en sus rutinas en pos de una mejor organización y diálogo social; y, de la mano con esto, surge la hipótesis del trabajo, haciendo una simbiosis entre el teatro y el mundo sindical, indagando sobre si el teatro con sindicatos, en este contexto neoliberal en el cual es tan difícil ganarle al cansancio, al *stress* y a la rutina laboral, es acaso una herramienta al servicio de la organización y del diálogo social, entendiendo *diálogo social* como el diálogo entre compañeros, entre sindicato y empresa y entre sindicato y conflictos sociales, pero para eso primero hay que conocer a cabalidad el mundo del trabajador y sobre todo de los sindicatos, tema que antes de este trabajo resultaba confuso.

Para conocer bien y desde adentro esta temática, se utilizará bibliografía y documentos escritos por trabajadores, dentro de esto, los principales teóricos utilizados fueron, en cuanto a la historia del movimiento sindical chileno Humberto Valenzuela y Luis Vitale, historiadores que tienen la particularidad de no venir del mundo academicista, sino de ser obreros, que escriben la historia desde su perspectiva y desde sus experiencias, por lo que no hay más verdad sobre la situación de los trabajadores que en ellos. En cuanto a los aspectos teatrales, por supuesto que un referente a citar sobre todo es Augusto Boal, ya que cual otra si no su metodología de trabajo popular del teatro del oprimido podría servir para entender una posible simbiosis entre teatro y trabajadores. Tanto para revisar experiencias, como para poder aplicar sus teorías a la práctica realizada y diseñar nuevos programas de trabajo para nuevos grupos con los que trabajar. Otro referente importante es Luis Emilio Recabarren, cuya experiencia teatral con los mineros hace mas de un siglo atrás se mencionará en este trabajo y la cual es clarificadora al momento de ver sus resultados y similitudes con el contexto actual. Y en la parte más de actualidad, de problemáticas en el contexto neoliberal, las fuentes prácticamente estuvieron en la revisión de diferentes documentos de sindicalistas, colectivos de trabajadores y ponencias recientes con respecto a los

temas, ya que como dije anteriormente, quienes mejor expresan sus problemáticas son los mismos trabajadores, y éstas, en conjunto con cifras formales y algunas gubernamentales. Además, se utilizará la opinión de algunos socios y dirigentes sindicales de la región a los cuales se les hizo una entrevista, basada en la experiencia de la práctica realizada

Añadido a esto, me gustaría aclarar que la elección de los autores tuvo además otro filtro, el cual fue elegir solamente autores latinoamericanos, porque generalmente no hay una reivindicación o valoración de la teoría que se hace en este continente, en pos de potenciar la europea o la teoría del “primer mundo”. Siento que utilizar solamente autores latinoamericanos es una especie de homenaje a gente que, quizás, tuvo más difícil la tarea de ser teóricos importantes y tan buenos en este pedazo del mundo y por eso merecen ser revisados y valorados, puesto que tienen mucho que aportar.⁵

Utilizando esta bibliografía, además de la experiencia de la práctica profesional realizada, otras experiencias similares y las respuestas a la entrevista es como se irá dibujando el camino para llegar a concretar cuáles son las principales herramientas, técnicas y/o ejercicios teatrales que pudieran aportar tanto individual como colectivamente al gran fin buscado en la investigación, que el teatro constituya un aporte a la cohesión sindical, a la organización y al diálogo social. (claramente enfocado desde el punto de vista de lo conocido y lo ya hecho , el resto se verá con el tiempo y el trabajo que se pueda realizar en un aspecto más macro, más social).

En cuanto a la metodología, primero que todo quiero aclarar que la mayoría de las referencias bibliográficas con respecto a la metodología que se utilizarán corresponden a Rodríguez, Gil y García, del año 1996, ya que luego de mucho

⁵ Con lo que me refiero en este punto, es específicamente a mi experiencia como estudiante y aficionada a la lectura, ya que a lo largo de mi educación (tanto escolar como luego universitaria) la mayoría de los teóricos que he estudiado vienen del viejo mundo, cosa que, sin restarles la importancia que se merecen, me parece a estas alturas y para esta investigación pareciese estar un poco fuera de contexto, ya que ¿quienes conocerán mejor sobre las problemáticas latinoamericanas que quienes son de acá? Y frente a esto aportar mejores ideas para sus soluciones. Es por esto que fue una elección de esta investigación el usar teoría latinoamericana y chilena, para conocerla más y también para darla más a conocer.

revisar son quienes tienen más capacidad de síntesis y compilación de las teorías de diferentes autores, en síntesis me pareció más completo. Aclarado esto, la metodología que utilizaremos en esta memoria es de carácter cualitativa, en cuanto

Estudia la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas. La investigación cualitativa implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales—entrevista, experiencia personal, historias de vida, observaciones, textos históricos, imágenes, sonidos – que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas (Rodríguez; Gil; García, 1996:32).

La importancia de esta metodología, es que tiene ciertas características que potencian de manera completa el tema de investigación y la manera de investigar de este trabajo, además de aportar al objetivo del mismo, el cual se detallará mas adelante, pero que tiene relación absolutamente con las personas y lo que podríamos llegar a lograr con ellas.

Las características que tiene la investigación cualitativa, según varios autores y que tienen relación con esta y otras investigaciones son:

1. Es inductiva.
2. El investigador ve al escenario ya las personas desde una perspectiva holística; las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como un todo.
3. Los investigadores cualitativos son sensibles a los efectos que ellos mismos causan sobre las personas que son objeto de su estudio. .
4. Los investigadores cualitativos tratan de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas.
5. El investigador cualitativo suspende o aparta sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones. ,
6. Para el investigador cualitativo, todas las perspectivas son valiosas.
7. Los métodos cualitativos son humanistas

8. Los investigadores cualitativos dan énfasis a la validez en su investigación.
9. Para el investigador cualitativo, todos los escenarios y personas son dignos de estudio.
10. La investigación cualitativa es un arte
(Rodríguez; Gil; García, 1996:32)

Entendiendo todo esto como parte de la investigación cualitativa, hay que identificar dentro de todos los métodos investigativos los que vamos a utilizar precisamente en esta investigación, que se identifican según la forma característica de investigar, determinada por la intención sustantiva y el enfoque que le orienta (Rodríguez; Gil; García, 1996).

Uno de los enfoques que se identifica es el *Fenomenológico*, en cuanto explicita las experiencias y todo lo que sucede obedece a un contexto. Además,

“La investigación fenomenológica es la descripción de los significados vividos, existenciales. La fenomenología procura explicar los significados en los que estamos inmersos en nuestra vida cotidiana, y no las relaciones estadísticas a partir de una serie de variables, el predominio de tales o cuales opiniones sociales, o la frecuencia de algunos comportamientos.” (Rodríguez; Gil; García, 1996: 40)

Otro tipo, es la *Investigación – Acción*, , ya que aunque por alcances de tiempo de la memoria, la metodología de trabajo que se planteará no podrá ser llevada a cabo para su demostración post memoria, si se utiliza la base de la práctica profesional realizada como gran referente, donde la *Investigación – Acción* toma mucho sentido. Al respecto:

“Como objetivos que se pretenden con la investigación participativa se destaca, por una parte, producir conocimiento y acciones útiles para un grupo de personas; por otra, que la gente se empodere/ capacite a través del proceso de construcción y utilización de su propio conocimiento” (Rodríguez; Gil; García, 1996: 56)

Y como último enfoque, se manifiesta la *Teoría Fundamentada*, la que menciono por dos cosas. La primera, porque tiene relación con a través de la teoría, manejar la información pero fundamentarlo desde los mismos procesos y desde el aporte del investigador, en palabras de Rodríguez, Gil y García “*Cuestiones de proceso: experiencia a lo largo del tiempo o el cambio, puede tener etapas o fases*”. La segunda razón, es porque según los mismos autores, el instrumento que caracteriza a este enfoque es la entrevista, el mismo instrumento que utilizaré en esta memoria.

Entrevista que, dicho sea de paso, tuvo la finalidad de, a grandes rasgos, indagar acerca de la percepción de ellos sobre las funciones y problemáticas del sindicato, además de sus ideas sobre la relación entre el teatro y el diálogo social y, cuáles serían las principales herramientas teatrales que pudieran servirles individual y colectivamente a este objetivo de que el teatro constituya un aporte a la cohesión sindical y diálogo social.

Relacionado con esto, los objetivos que se pretenden alcanzar son a rasgos generales conocer este mundo sindical, desde el principio, desde incluso antes de existir los sindicatos, indagar cómo se va configurando el movimiento de trabajadores chilenos y los alcances que llegó a tener. Luego de conocerlo, comprenderlo desde la óptica de vivir ahora en un 2014, completamente diferente a los contextos de inicio de organización proletaria; comprender las problemáticas a las que se enfrentan los trabajadores y los sindicatos para luego buscar que herramientas desde el área del teatro y de la pedagogía teatral podrían servir para solucionarlas, herramientas concretizadas desde la experiencia de la práctica profesional realizada, (cuyos detalles se encuentran anexos al final de esta investigación), en conjunto con la teoría revisada y la opinión de los trabajadores entrevistados. Esto, para poder diseñar un programa de trabajo de taller de teatro base, apuntando a la creación de por qué no un colectivo teatral sindical, como alguna vez lo hizo Recabarren en las salitreras, una instancia que fortalezca y potencie la organización y el diálogo social. Pero el futuro de este diseño, la prueba del mismo y la respuesta frente a la pregunta de si funciona o no fuera de

la experiencia ya realizada y revisada y con otros grupos, en virtud del tiempo pedagógico que implica una memoria no será realizado ni expuesto en esta investigación, pero si podría ser un segundo paso, desde esta base para desarrollarlo. Entonces, en resumen, el objetivo general de la investigación, es

- Diseñar a modo de aproximación una propuesta de formación de colectivo teatral, como una herramienta de los trabajadores para facilitar el diálogo social y potenciar la organización en el sindicato.

Además, como objetivos específicos, se plantea

- Conocer la historia del movimiento sindical chileno, entender las incertidumbres y problemáticas históricas para relacionarlas con el contexto actual
- Comprender las problemáticas actuales de los trabajadores sindicalizados buscando soluciones a ellas a través del teatro
- Revisar experiencias de teatro popular latinoamericanas y establecer sus factores relevantes y sus posibles relaciones con los trabajadores, en pos de la organización y el dialogo social.
- Conocer el rol del sindicato y sus problemáticas desde la perspectiva de los dirigentes sindicales de la Región de Valparaíso
- Categorizar las técnicas relevantes del teatro popular, para facilitar entre los trabajadores el diálogo social y potenciar la organización en el sindicato, según la opinión de los dirigentes sindicales de la Región de Valparaíso.
- Formular, a modo de aproximación, una propuesta de colectivo teatral a nivel sindical, como una herramienta para facilitar el diálogo social y potenciar la organización de los trabajadores.

En cuanto a la investigación propiamente tal, está dividida en cuatro grandes partes. La primera, el marco teórico, el cuál corresponde a una completa revisión acerca de la historia del movimiento de los trabajadores y el movimiento sindical chileno, relatando como se fue configurando. Primero con los primeros embriones de organización en las salitreras y luego en espacios más grandes como las mancomunales, las sociedades de resistencia, la gran federación obrera de Recabarren, para luego pasar por la legalización de los sindicatos y la creación y posteriores mutaciones cada vez un poquito más hacia la derecha de la Central Unitaria de Trabajadores de Clotario Blest, para terminar esta parte comentando a grandes rasgos la situación actual de ésta, la situación de los sindicatos y de otras organizaciones de los trabajadores.

El segundo capítulo, tiene relación con el teatro como herramienta., la que también está dividido en dos partes. La primera, una sistematización a grandes rasgos de lo que es el teatro popular, según Augusto Boal, como se configura el teatro popular y las técnicas que utiliza. Y la segunda parte, la revisión de algunos antecedentes de experiencias realizadas desde el teatro popular y con trabajadores. En este trabajo, expongo tres experiencias. La primera relacionada con el trabajo de Luis Emilio Recabarren, la segunda es una experiencia de teatro masivo realizada por el partido comunista y la tercera es una mexicana, de los vendedores ambulantes de la ciudad de Puebla la cual expone Boal en su libro Técnicas Latinoamericanas de Teatro Popular. La idea de revisarlas, es mostrar lo efectivo que se vuelve ,con su inclusión, el trabajo de estudio al mismo tiempo que evidenciar que se referencia poco puesto que fuera de éstas prácticas, hay muy pocas experiencias sistematizadas en libros o en la web sobre teatro sindical o con la participación de trabajadores,.

Luego de ello, en el tercer capítulo, se presenta el instrumento metodológico utilizado, *la entrevista*, donde se revelará como se llegó a las preguntas y cuáles fueron las respuestas y los alcances que ésta tuvo. Esta parte tiene una estrecha relación con el cuarto capítulo: *las problemáticas del campo sindical*, donde la revisión de las mismas se hace desde la perspectiva teórica con la revisión de

quienes escriben sobre aquello en conjunto con la revisión de los resultados de la entrevista, percepciones directas de los dirigentes de la Región de Valparaíso Todo esto para en un quinto capítulo poder, primero, identificar las herramientas teatrales que se podrían utilizar, las cuales también derivan de la entrevista en conjunto con la bibliografía revisada y la práctica, y segundo, el *diseño de programa de colectivo teatral*, el cual quedará a disposición como un diseño de proyecto que podría ser llevado a cabo en una segunda parte o proyección de esta investigación en cualquier tipo de organización de trabajadores o espacio sindical.

Finalmente, espero que la siguiente investigación resulte interesante a los lectores tanto o más como fue para quien la escribe adentrarse en este mundo, que luego de conocerlo, pareciese provocar aún más ganas de insertarse en él, a ver si aparece como solución a alguno de tantos problemas de organización social que existen en la actualidad y en este país y a ver si desde aquí, contribuimos un poquito más a la construcción del poder popular, que tantas y tantos anhelamos.

Año tras año por los salares

Del desolado Tamarugal

Lentos cruzando van por millares

Los tristes parias del capital

Sudor amargo su sien brotando

Llanto en sus ojos, sangre en sus pies

Los infelices van acopiando

Montones de oro para el burgués.

Hasta que un día como un lamento

De lo mas hondo del corazón

Por las callejas del campamento

Vibró un acento de rebelión.(...)

Vamos al puerto dijeron vamos

Con un resuelto y noble ademán

Vamos a pedirles a nuestros amos

Otro pedazo no más de pan.(...)

Benditas víctimas que bajaron

Desde las pampas llenas de fé

Y a su llegada lo que encontraron

Plomo y metralla tan solo fue. (...)

Pido venganza por la que vino

De los obreros el pecho abrir,

Pido venganza para el pampino

Que allá en Iquique supo morir.

(extracto de "Canto a la Pampa", Francisco Pezoa)⁶

⁶ Francisco Pezoa, Poeta anarquista que en 1908 escribió este poema a causa de la matanza de Santa Maria

CAPITULO I: CONOCIENDO EL MUNDO SINDICAL

1.1 La reinención del instrumento: el sindicato. Un poco de historia

Es necesario aclarar que para esta parte de la investigación, por ser escrita completamente desde la perspectiva histórica de los acontecimientos, se utilizó principalmente a dos historiadores chilenos, Humberto Valenzuela y Luis Vitale, quienes además, como se mencionaba en la introducción, tienen la particularidad, primero, de provenir desde un origen obrero y analizar la historia desde ese punto de vista, el del trabajador y segundo, fueron partícipes en momentos cruciales de organizaciones y partidos políticos obreros, lo que les da a su perspectiva de la historia un carácter claramente ideológico pero no por eso menos objetivo.

1.1.1 Embriones de organización del proletariado chileno

Según palabras del historiador Luis Vitale⁷, el proletariado chileno nace hace muchos años, en tiempos aun de la colonia, cuando el producto que más le generaba dinero al país era el salitre y cuando el capitalismo aun no existía como lo conocemos ahora.

El termino proletariado, en su definición clásica⁸, se refiere al trabajador que por tener carencia de propiedades y medios de producción se ve obligado a arrendar su fuerza de trabajo a cambio de un salario a la burguesía, propietaria de los medios de producción. Además, tiene conciencia de sí mismo como proletario. La conciencia de clase es inherente al proletario. Esto, desde el punto de vista marxista donde el solo el trabajador conciente de su carácter proletario es capaz de visualizar sus objetivos y luchar por ellos.

⁷ Historiador chileno-argentino. Fundador del MIR. Activo participante del movimiento obrero, autor de diversas investigaciones en torno a la historia del movimiento obrero chileno.

⁸ Con clásica me refiero a la recuperación del término que nace en la Roma imperial para clasificar a los pobres que lo único que pueden aportar a la sociedad son hijos, "prole". La recuperación del término, y el significado que se usará proviene de Karl Marx, quien lo define junto a Frederick Engels en "El manifiesto comunista" como la clase de trabajadores asalariados modernos, que, privados de medios de producción propios, se ven obligados a vender su fuerza de trabajo para poder existir.

Esta conciencia en el trabajador (y por ende el término per se) parte en las minas de Copiapó, Huasco y Coquimbo, cuando los mineros en el año 1723 se levantan porque no habían recibido la paga de sus jornales. Aunque reprimidos sangrientamente, éste junto a otros levantamientos mineros podrían enmarcarse dentro de los antecedentes del movimiento obrero chileno. (Vitale, 2011).

Ya por el año 1800, los artesanos, viendo el peligro del mercantilismo y el libre cambio para su industria, se comienzan a organizar agrupándose en organizaciones como por ejemplo la “Sociedad de la Igualdad”, creada por Francisco Bilbao y Santiago Arcos, pero que no duró mucho tiempo, ya que fue disuelta por el gobierno y sus participantes fueron enviados a pelear en la Guerra Civil. Aún no se encontraba una buena forma de organizar a los trabajadores.

Frente a esta necesidad, nacen las Sociedades de Socorros Mutuos o Mutuales, las que surgen en el deseo de los trabajadores de buscar respuestas a problemas que no les solucionaba ni el Estado ni los patrones como las enfermedades, accidentes y cesantía. Por medio de estas mutuales la idea es buscar solución, pero sin esperarla de nadie, sino que encontrarla a través del apoyo mutuo. Y esta fue la manera de organizarse (en estos años funcionaban uniéndose los trabajadores por rubro como los zapateros, los tipógrafos, etc.) por 100 años llegando en 1900 a existir más de 200 mutuales.

Pero hasta aquí, plantea Valenzuela, aún no se veía la necesidad de luchar por reivindicar las falencias de los trabajadores ya sea por parte del estado o al empleador; y es por estos años, donde la carga de lucha va generando tintes ligados con el anarquismo que muy pronto cambia desde las mutuales a las Sociedades de Resistencia que vuelcan su trabajo a la organización gremial, convirtiéndose en los primeros sindicatos chilenos.

Paralelamente en el norte, se conformaba la mancomunal obrera, que existió entre 1900 y 1913, conformándose como la primera “Central Sindical” de los trabajadores chilenos, llegando a agrupar a organizaciones también del centro y sur del país. La razón de su muerte como organización es clara. La gran represión de parte de los

distintos gobiernos, ya que a pesar de que no tenían una ideología clara, en esos años los trabajadores no tenían otra forma de lucha que la acción directa. En palabras de Recabarren, “el movimiento obrero de la época olía a pólvora”. Símbolo de esta represión es la conocida masacre de Santa María de Iquique, ícono de la lucha obrera.

En 1909, se crea la Gran Federación Obrera de Chile, basada en la “colaboración de clases con el Estado y tenía fines de asistencia social y de mejoramiento económico, perfeccionamiento moral e intelectual de sus integrantes” (Valenzuela, 2009, 25). Se toma la decisión de agrupar a la mayoría de la clase trabajadora y en lo socio-político, se enfocaba firmemente a la lucha revolucionaria. Es aquí donde vemos un avance más en la construcción de un instrumento organizativo para el trabajador, situación que se reafirma cuando producto de disputas internas entre Paul Marín (fundador de la Gran Federación) que optaba más por la mantención de los principios colaboracionistas y Luis Emilio Recabarren⁹ que planteaba la lucha socialista a través del aparato de los trabajadores. Es así como su moción gana y nace en ese momento la Federación Obrera de Chile (FOCH).

Es importante en este momento de la cronología histórica del movimiento sindical, hacer un paréntesis con respecto al trabajo de Recabarren en esos años, trabajo que se ligará más adelante cuando abordemos el teatro en relación con el sindicato.

En estos años, Recabarren crea su periódico El Despertar de los Trabajadores, donde plantea sus ideas socialistas pero con un lenguaje acorde con los trabajadores. Recabarren sabía de la importancia de la cultura y las letras para educar al obrero en la búsqueda del socialismo ya que solo la educación los haría descubrir sus contradicciones y pelear por ellas. Al respecto:

“La libertad de pensar es un tesoro que sólo se conserva gastándolo. La palabra escrita es la expresión del pensamiento. Así como el cuerpo humano necesita alimentarse para conservar la existencia; así como las

⁹ Luis Emilio Recabarren, político considerado el padre del movimiento obrero chileno, quien en 1912 ya había comenzado a organizar el partido obrero socialista (POS) con los mineros salitreros de Iquique.

plantas necesitan riego para vivir; así como también la inteligencia del ser humano necesita alimentos para vivir y progresar. El alimento único de la inteligencia es la lectura. ¡Leed trabajadores y seréis inteligentes y por la inteligencia libres!".¹⁰ (Recabarren, 1912)

En este punto y en la colaboración artística de Recabarren nos adentraremos más adelante.

Entonces, siguiendo con el mapeo de la organización sindical chilena, por esos años de constitución de la FOCH, ésta se adhiere a la Internacional Sindical Roja (ISR)¹¹, lo que le da un claro carácter más político y de acción directa en que por primera vez se plantea en una organización proletaria. La idea es que el trabajador es quien debe tomarse los sistemas de producción y con ello el poder para lograr la destrucción del capitalismo y formar una nueva sociedad socialista, donde el trabajador es liberado de su opresión y esclavitud. Esto queda de manifiesto en sus principios fundamentales

"Conquistar la libertad efectiva, económica y moral, política y social de la clase trabajadora, obreros y empleados de ambos sexos, aboliendo el sistema capitalista con su inaceptable sistema de organización industrial y comercial, que reduce a la esclavitud a la mayoría de la población.

Abolido el sistema capitalista, será reemplazado por la Federación Obrera de Chile que se hará cargo de la administración y de sus consecuencias"
(Valenzuela, 2009, 26)

Hay que dejar en claro si, que la manera extrema de plantearse de los trabajadores en ese momento, obedece al contexto en el que se encuentran, una revolución rusa reciente había triunfado y con ella los obreros, además aún no aparecían teóricos que plantearan la "revolución pacífica", tampoco aparecían personas hablando de que un trabajador podría llegar al poder a través de la vía electoral ni tampoco la iglesia planteaba aún su teología de la liberación, sino que

¹⁰ Frase manifestada por Luis Emilio Recabarren en el periódico "el despertar de los trabajadores" en 1912

¹¹ La ISR fue una federación sindical internacional que funcionó entre 1921-1937. Sus propósitos eran coordinar y organizar la labor sindical del movimiento comunista internacional expresado a través de la III Internacional comunista (organismo Ruso ideado por Vladimir Lenin que agrupa a las organizaciones comunistas del mundo en post de abolir el sistema capitalista).

la única manera que se conocía de cambiar las cosas era a través de las armas, por lo tanto estos principios plantean también eso, la lucha armada, potenciada por el triunfo ruso.

Otras organizaciones “libres”¹² fueron la IWW (Trabajadores industriales del mundo), con sede en EEUU y que se caracterizaba por tener un marcado tinte anarquista y años después, la Confederación General de Trabajadores (CGT) nacida bajo el alero de la fusión de la IWW y la incipiente Federación Obrera Regional de Chile. Esta, se disuelve a principios de la década del 50.

En 1921, el Presidente Arturo Alessandri Palma envía un proyecto de código del trabajo al Parlamento, en el cual va también un proyecto de sindicalización legal. Al respecto dice en su fundamentación

“Como lo demuestra una experiencia muchas veces secular, las medidas represivas han resultado siempre impotentes o absolutamente ineficaces. Más aún, han tenido invariablemente una consecuencia funesta: la de convertir asociaciones políticas, que viven a la luz del día y sujetas directa o indirectamente a la vigilancia del estado, en organizaciones secretas que viven en la sombra y en el misterio, al margen de las leyes comunes y que, tarde o temprano se hacen conspiradores permanentes en contra del orden público y social” (Valenzuela, 2009:32)

Humberto Valenzuela¹³, plantea que este proyecto lo que refleja es el pánico de la burguesía frente al avance del movimiento obrero y, que es ésta alternativa legal un seria instancia para evitar su desarrollo y contener su combatividad, interviniendo las organizaciones a través de la legalización de los sindicatos, volviéndolos apacibles y seguros para así atraer a la gran masa trabajadora a sus

¹² “Organización libre” se refiere a organizaciones de trabajadores pre CUT, ya que esta última orgánica nace, crece y perdura hasta el día de hoy como una instancia amarrada al aparato estatal a diferencia de las organizaciones anteriormente vistas que surgen por la necesidad neta del trabajador de organizarse.

¹³ Humberto Valenzuela fue el dirigente obrero más importante en toda la historia del trotskismo en Chile. Él fue quien escribió en 1972 la primera “Historia del Movimiento Obrero” hecha por un obrero.

filas en lugar de que se unieran a las organizaciones libres indicadas anteriormente. La burguesía y su gobierno establecían como señuelo el establecimiento del reparto de una pequeña parte de las utilidades de las empresas e industrias, entre los miembros de los sindicatos legales, el descuento por planilla de las cuotas sociales y la inmovilidad de los dirigentes. Así, fueron atrayendo a los militantes de los sindicatos libres al seno de los sindicatos legales.

1.1.2. Sindicatos Legales

“Los sindicatos surgen como una consecuencia del advenimiento y desarrollo del sistema capitalista y como una necesidad de la clase trabajadora de tener un sistema de organización que le permita defenderse de la voracidad de los patrones y, a la vez, luchar por mejores condiciones laborales y económicas. Son organizaciones de carácter defensivo de la clase trabajadora. No luchan por la abolición del sistema capitalista, causante de todos sus males.” (Valenzuela, 2009:11)

Como “necesidad obligada”¹⁴, en 1936 producto de la más potente huelga ferroviaria reprimida, la Confederación de Sindicatos Legales¹⁵ responde decretando una huelga general en apoyo a los ferroviarios, por lo tanto, al verse enfrentada al aparato represivo, se une a la FOCH, naciendo la Confederación de Trabajadores de Chile (CTCH), eso sí, con una declaración de principios distinta a la de la FOCH, obviando todo lo que tenía que ver con la búsqueda de la eliminación de las clases o el socialismo y comenzando a verse los vicios tan comunes hoy en día como la pugna entre partidos políticos dentro de la organización y cuya lucha se caracterizó por ya no ser un gran movimiento obrero organizado, sino más bien pequeñas huelgas aisladas en cada empresa o industria.

Producto de distintas disputas de poder en la CTCH, nacen distintos movimientos que buscan nuevamente unificar a los trabajadores los que a raíz de las ganas de

¹⁴ Realmente, no era una necesidad de los trabajadores pero si se vieron obligados a volverse legales producto de la persecución desatada por el gobierno de Ibáñez a los sindicatos libres.

¹⁵ Creada en 1931, de carácter legalista y mencionada por la FOCH como “amarillos y apatronados”

realizar un acto el 1 de mayo, en 1953, dan origen a la Central Única de Trabajadores (CUT) cuyo primer presidente fue Clotario Blest¹⁶.

Esta instancia, la actual coordinadora oficial de los trabajadores en Chile, plantea en su declaración inicial de principios, entre otras cosas que el sistema capitalista, fundado en la propiedad privada y la explotación del hombre por el hombre debe ser sustituido por una sociedad sin clases, que la CUT representa a la conjunción de todos los trabajadores de Chile y que su acción emancipadora la desarrollará por sobre los partidos políticos, realizando una acción reivindicativa frente a las problemáticas del sistema y que “los sindicatos son órganos de defensa de los intereses y fines de los trabajadores dentro del sistema capitalista. Pero al mismo tiempo son organismos clasistas de lucha que se señalan como meta para la emancipación económica de los mismos, o sea, la transformación socialista de la sociedad, la abolición de las clases y la organización de la vida humana mediante la supresión del Estado opresor.” (Valenzuela, 2009: 38). Por lo tanto, frente a la declaración de principios de la antigua FOCH también plantea la lucha contra el Estado, destaca una relación apartidista de los miembros, mencionando que la organización dentro de la CUT debiera ser el horizonte de los trabajadores y no un partido determinado, aglutinando así (en teoría) a todos los sectores políticos y sociales, campesinos, obreros de distintos tipos, etc., Lo que no decía con respecto a la anterior declaración de principios, era que es deber de los trabajadores tomarse el poder para la búsqueda de una nueva sociedad, por lo tanto desde aquí ya comienza a cambiar un poco el carácter organizativo de los trabajadores, pasando de ser completamente revolucionario y proletario a un giro más ligado a lo socialdemócrata.

Eso sí, esta declaración liderada por Clotario Blest no duró mucho ya que en 1959, el segundo congreso de la CUT y buscando la unidad de todos los sectores como las corrientes más “burguesas”, por ejemplo los partidos Radical y Democracia Cristiana, se crea otro manifiesto en el que se le recarga aún más un carácter reformista y conciliador, planteando por ejemplo la consolidación de las relaciones

¹⁶ Dirigente sindical chileno, fundador de diversas organizaciones como la ANEF, la CUT y el MIR

fraternales y democráticas entre los miembros; la unidad de acción de los trabajadores al momento de combatir a la guerra entre países, particularmente en Latinoamérica, luchar por la paz, la autodeterminación de los pueblos, justicia e igualdad de derechos; la oposición al sistema capitalista, para lo que plantea una reforma agraria y la recuperación de los recursos naturales y el fortalecimiento de las organizaciones gremiales y sindicales como única arma de defensa de las masas asalariadas.

En resumidas cuentas, la organización de los trabajadores chilenos ya no propone sustituir el sistema, sino que a través de reformas, mejorarlo. Ya no habla de lucha armada ni menos de socialismo pues hay que mantener la unidad con sectores que no lo comparten. Más adelante podremos darnos cuenta de que esta actitud “nunca quedas mal con nadie” se acrecienta, reconociendo a la CUT en la actualidad como un instrumento más del Estado para mantener controlados a los trabajadores bajo sus normas.

Al respecto, menciona Clotario Blest en su carta de renuncia a la CUT en 1961:

“Estimo que la CUT y sus organismos filiales deben superar los motivos de lucha de carácter exclusivamente economicistas para transformarse en un masivo frente de lucha de la clase trabajadora, capaz de arrollar y aplastar definitivamente a la oligarquía económica y terrateniente que hoy como siempre en nuestra patria ha gobernado a su antojo para su exclusivo provecho.

El movimiento sindical chileno debe transformarse íntegramente en un cuerpo vivo y dinámico, con personalidad propia y definida, si quiere cumplir con éxito el papel rector que le corresponde en los futuros acontecimientos que tan rápidamente se precipitan en nuestro país. Ésta debe alcanzar a sus viejos, burocráticos y sectarios cuadros directivos que dilatan indefinidamente la larga agonía de la clase trabajadora chilena.” (Valenzuela, 2009: 47)

1.1.3. Antes, en y después de la dictadura

Hasta ahora, los trabajadores y sus sindicatos se caracterizan por tener un carácter bastante clasista, situación que se acrecienta con el gobierno de Allende, lo que no necesariamente significa que la “organización sindical” se acreciente. Qué quiere decir esto..

Por esos años, existía por una parte esta CUT recién reformulada que si bien no le agradaba mucho a la gran masa trabajadora si servía como un instrumento de unión y de diálogo con el aparato estatal, pero que prácticamente no aumentaba sus miembros urbanos¹⁷, y por otro lado, comenzaban a formarse grupos más hacia la izquierda de la CUT, cambiando el panorama relativamente estable que había dominado a los trabajadores. Es aquí donde aparecen las tomas de fábricas que tenían por objeto “profundizar y agilizar la estatización en los sectores que habían sido declarados por el gobierno parte del Área de Propiedad Social de la economía” (Guzmán, 2002, 18).

Junto a eso, aparecen instancias paralelas a la CUT como los cordones industriales, lo que se encontraban en las principales ciudades del país. Estos, tenían la particularidad de ser ideados desde las políticas tácticas del MIR y por lo mismo, al ubicarse bien a la izquierda de la CUT, desarrolla sus propios levantamientos de huelgas, tomas etc., incluso la toma de una comuna en el caso del Cordón Cerrillos¹⁸.

En general, las opiniones se dividían en función de los planteamientos de los partidos, y en lo relativo a las empresas de propiedad del Estado el abanico iba

¹⁷ Se recalca el “urbanos” porque en el ambiente campesino se da una situación muy distinta. La reforma agraria la sindicalización campesina, cosa que paradójicamente se vuelve en contra de ellos mismos durante la dictadura, ya que para los latifundistas el sindicato es traición y en su momento se pagó con la muerte.

¹⁸ El Cordón Maipú Cerrillos nace en 1972 como un comité Coordinador que aglutina a dirigentes de pequeñas y grandes empresas de la zona, además de la convergencia política del MIR, el PCR y el PC Bandera Roja. Tras una veintena de huelgas y conflictos no resueltos con las empresas y con el ministerio del trabajo, los trabajadores deciden tomarse la comuna. En esa manifestación, se exigía el control obrero de la producción, la libertad de los trabajadores detenidos en movilizaciones y demandaba reivindicaciones además para los campesinos y pobladores y convocando a la constitución de una asamblea popular. Por supuesto, esta movilización fue reprimida prontamente. (RODRIGUEZ,2011)

desde el total control obrero hasta la coparticipación junto con los directores representativos del gobierno en los consejos de administración. (Guzmán, 2002).

A pesar de estas divisiones, se podría decir que junto con los inicios de la organización de los trabajadores (en tiempos de mancomunales y sociedades de resistencia) es en esta etapa donde se ve una mayor organización en los trabajadores, quienes ven en su rol una importancia indiscutible para el presente y futuro del país y por lo tanto dejan fuera cuestiones como los partidos y las individualidades para concentrarse en un objetivo común y luchar por eso, ánimos que actualmente es muy difícil observar.

Cuando arremete la dictadura, mucho de ese espíritu es disuelto a punta de balas, volviendo clandestina la actividad sindical y junto a eso el repliegue organizado de los partidos políticos que los sustentaban. La CUT es disuelta y la lucha de los trabajadores asesinada a sangre fría.

Los últimos años de la dictadura, los partidos y las individualidades vuelven a ver como instrumento de lucha contra el régimen a los sindicatos, por lo que claramente sus dirigentes y las masas ven con una alta expectativa el “retorno a la democracia”. Sin embargo, al poco andar, los trabajadores se dieron cuenta que los cambios económicos que tenía el país distaban mucho de sus expectativas.

Una vez con la Concertación en el poder, se comienza a promover una política de colaboración entre capital y trabajo, sin embargo el campo social requería que la nueva CUT (refundada en 1988 bajo el nombre de Central Unitaria de Trabajadores) tomara la misma actitud de cambio que perduraba en la dictadura. Las dirigencias sindicales CUT, casi todas comprometidas con el diseño político de la transición, debían comportarse como “agente de regulación y control social”, morigerando los términos según los cuales sus bases se expresaban en torno a sus demandas, evitando la explosión de la conflictividad social contenida en dictadura, y afianzando en sus bases “la convicción de que durante la transición, un orden socioeconómico e institucional negociado con el Estado y otros actores

(por ejemplo, los empresarios) garantiza un horizonte de conquistas de largo plazo más sólido que una explosión no regulada de demandas” (Guzmán, 2002, 21).

De ahí que fue tan conveniente legalizar a la CUT en el gobierno de Aylwin. Así, la CUT se vuelve simbólicamente el portador de la demanda social, canalizando toda organización bajo su alero. Además, hace un compromiso de tratar de lograr un mejoramiento de las condiciones de trabajadores y pobladores, eso sí, mediante los límites del nuevo modelo económico y junto a eso, contiene el conflicto social mediante su rol de regulador de los conflictos sociales a través del ordenamiento de las bases sindicales. Es por esto que se podría afirmar que fue muy conveniente para el modelo económico la legalización de la CUT. Aquí es donde aparece el término de “sindicalismo sociopolítico”.

El concepto de sindicalismo sociopolítico, como alternativa al sindicalismo clasista, es un sindicalismo donde el tema central es comprometerse con el conjunto de la sociedad y con los sectores populares, incorporando sus demandas y entendiendo que el sindicalismo es una institución más dentro de la sociedad el sindicalismo sociopolítico debe comprender las complejidades del cambio y caminar de la transformación a la representatividad. Ser más moderno significa ser capaz de presentar alternativas en el contexto de los cambios. El énfasis asignado al concepto de “representación”, se vincula con los horizontes que los distintos sectores sindicales le atribuyen al movimiento obrero. La “representación” aparece como la contraparte de la “transformación”. Se trata que la sociedad civil y sus organizaciones abandonen los proyectos totales de sociedad (socialismo, comunitarismo). En consecuencia, se propone romper con la arraigada noción de que los trabajadores tenían reservado un papel central en la abolición de la sociedad de clases, para ahora admitir la existencia de múltiples actores, donde el sindicalismo es “uno más”, con legítimas posibilidades de existencia como cualquier otro (empresarios y capital incluidos). (Guzmán, 2002, 23)¹⁹

Frente a esta situación, aparecen otras visiones como la de Arturo Martínez, líder histórico de la CUT que plantean una especie de mezcla entre el clásico

¹⁹ Extracto de entrevista a Diego Olivares, dirigente de los trabajadores bancarios para el trabajo de Guzmán en 2002.

sindicalismo clasista con el nuevo sindicalismo sociopolítico, el perfecto balance que necesitaba la concertación. Así, al ganar Martínez las elecciones de la CUT (año 2002) queda de manifiesto que esa era la opción de ese momento de los trabajadores chilenos, buscar beneficios del sistema y no alterarlo.

Es por esto, entre otros motivos, que en la actualidad la CUT es solamente un nombre ya que la tasa de trabajadores adheridos a la Central no alcanza a ser del 50%. El resto o bien no está en central o sindicato alguno o se organiza en otras instancias como la CAT, Central Autónoma de Trabajadores (de orientación social-cristiana), el CCTT, Colectivos de Trabajadores (bien a la izquierda de la CUT) u otras instancias más pequeñas, la mayoría también más extremas que la Central Unitaria.

En resumen, y para entender porque hemos pasado por la historia del movimiento de trabajadores chilenos, nos preguntamos al momento de comenzar esta investigación en que está hoy la organización proletaria de Chile y no es difícil comprender que está en un proceso de “desconstitución²⁰”, término que se explicará a continuación.

Rafael Agacino, al momento de hablar sobre el movimiento de trabajadores chileno, no lo hace solamente con una perspectiva histórica como quizás lo hemos hecho hasta el momento, sino que lo aborda desde un punto bastante importante. Él, primero que todo, define el concepto de *fuerza social*, como el objetivo práctico de la relación dialéctica entre *sujeto* y *proyecto*. Se refiere a la relación, a la interconexión entre, por ejemplo, los trabajadores de un sindicato o de algún colectivo que conforman una red de organización. Esa red es la *fuerza social*. Por otro lado, menciona Agacino a la *fuerza teórica* como la manifestación ideológica de los sujetos en cuanto construir una nueva sociedad. Cuando un sujeto logra complementar su *fuerza social* con su *fuerza teórica* estamos hablando de un

²⁰ Con proceso de desconstitución, nos referimos a la utilización del término que le da Rafael Agacino, connotado economista y miembro activo de los CCTT. La definición que se menciona, se extrae de una ponencia del mismo en el marco del Taller de Análisis: Trabajo, sindicalismo y desarrollo, octubre de 2001, organizado por el Departamento Pastoral Obrera, DPO, de Concepción.

sujeto político, quien es responsable de construir *fuerza política* para alcanzar su proyecto.

Se hace ésta definición para poder entender que es éste el camino que todo grupo social (trabajadores, pobladores, estudiantes) debiera seguir para alcanzar sus objetivos. Ésto, desde la perspectiva dialéctica de la relación sujeto- proyecto (sea éste revolucionario o no).

Ésta relación no es inalcanzable, ni una utopía, ni algo que no se haya visto en nuestro país. Ejemplos hay en las luchas estudiantiles de los 60 y 70 y en el ámbito de los trabajadores, quienes vivieron este proceso en tiempos de mancomunales y sociedades de resistencia, donde partiendo por la necesidad de enfrentar problemáticas determinadas se comienza a tejer una red social que lleva a los procesos políticos ya mencionados en este trabajo.

Hecha esta aclaración, podemos definir el término “desconstitución”, el cual necesitamos entender para abordar el resto de la investigación.

Se quiere reponer en la memoria la idea de que han existido procesos de “*constitución*” de sujetos sociales y políticos, incluso en peores condiciones que las actuales. Pero por otra parte, también pueden constatare procesos de *desconstitución*, es decir, cuando esa fuerza social, esas redes, esas organizaciones se diluyen, se debilitan y pierden su influencia en la vida social y política. Se deshacen los sindicatos, los centros de alumnos, las organizaciones populares de base, etc., pero paralelamente — y esto es lo central — *la fragmentación se acompaña de un retroceso en la propia identidad colectiva*. No se trata sólo que se deshagan las fuerzas organizativas, sino que hay retroceso en el sentido común colectivo y la perspectiva de país (o de la sociedad) empieza a ser sustituida por el sentido común dominante. Así, esa fuerza social no sólo se desintegra, se fragmenta, sino también pierde la brújula haciendo superfluo incluso el mismo hecho de estar organizado. Por cierto, siempre quedan pequeños grupos que viven en un estado de resistencia activa o pasiva, pero cuyas principales características son la auto referencia y una tendencia a desconectarse de las nuevas condiciones reales. (Agacino, 2001, 3)

Es entonces, de esta manera, que podemos determinar que en este contexto, año 2013, el trabajador chileno se encuentra en un proceso de desconstitución, eso sí, hablando siempre desde el general ya que a partir del año 2011 más o menos, marcado por el despertar social, los trabajadores no han estado tan al margen. Hay una participación más grande en marchas, más paros, etc. El problema, es que a pesar de eso, a pesar del ímpetu, no hay un avance en cuanto a la organización. Incluso, han surgido nuevas y más instancias organizativas como por ejemplo el Cordón de Unidad Sindical y Social²¹ y distintas Federaciones y Confederaciones, pero algo falta. Hay una falencia en cuanto a la alienación que produce el sistema capitalista con las personas, donde el trabajador se ve obligado a no hacer nada más que trabajar para obtener un salario a veces miserable que lo obliga a sobrecargarse de más horas de trabajo y muchas veces llegar a su casa agotado, violento, o sobre todo en el estrato más popular, solo con ganas de evasión a sus problemas que se van en el alcohol o las drogas. Si el trabajador menos alienado pelea (que lo hace), es más que nada por una concepción de mejoramiento individual de las cosas y no como una idea de que lo que hacen es por un colectivo, llámese éste colectivo sindicato o nueva sociedad.

He aquí el problema social que tenemos en nuestras manos solucionar y que sirve de base para definir el problema de esta investigación. ¿Cómo re-constituir primero la conciencia colectiva del trabajador y posteriormente el movimiento de trabajadores pero, a través del teatro?

A través de esta memoria quizás podremos visualizar como hacerlo desde el área que nos compete, forma, que no es nueva, que Recabarren ya lo hizo hace mucho tiempo, y que mas adelante veremos.

²¹ Menciono esta instancia organizativa ya que, quien les escribe, tuvo una participación en ésta, por lo tanto cuando se habla de problemas de trabajadores en el hoy y como se enfrentan se habla desde la experiencia de trabajo colectivo con trabajadores y no solo desde la teoría. En esta instancia convergían grupos que pertenecían a partidos políticos, a la CUT, a la CAT y a la CCTT, además de variados sindicatos desafiados.

1.2 Trabajadores y Neoliberalismo: una panorámica del hoy

En esta parte de la investigación, los referentes bibliográficos básicamente provienen de información entregada por medios oficiales y estadísticas, se seguirá utilizando también el material de Rafael Agacino, con una trayectoria importante en movimientos de trabajadores, además de extractos del libro “Historia contemporánea de Chile volumen II, actores, identidad y movimiento” de Gabriel Salazar y otros, el que fue elegido al igual que la mayoría de los autores presentes en esta memoria por haber tenido también una cercanía personal con los procesos históricos desde su experiencia²², por lo que cada análisis se hace desde una perspectiva mucho más cercana a los acontecimientos y a los puntos de vista desde los que se quieren tratar. Dicho esto, procedemos a adentrarnos en la actualidad del mundo sindical y laboral.

1.2.1 El trabajador en el Chile neoliberal

Antes de comenzar esta segunda parte del capítulo, vale decir que no son todos los aspectos del trabajador en estos tiempos los que vamos a mencionar, ya que no va completamente al caso de la investigación, sino más bien la idea es mostrar la situación en la que hoy se encuentra el trabajador chileno, como viene desde la dictadura y en que se va convirtiendo en cuanto a su identidad como trabajador; esto, para luego poder entender desde lo más básico las problemáticas a las que se enfrenta, como trabajador per se y luego aglutinado en un movimiento sindical. Ojalá luego, demostrar cómo a través del teatro podríamos aportar un granito de arena a la búsqueda de respuestas a esas problemáticas.

Para esto, es necesario antes que todo retroceder un poco en el tiempo hasta los comienzos de la implantación del sistema neoliberal en Chile.

²² Gabriel Salazar, destacado historiador chileno al igual que los anteriores historiadores citados fue miembro del MIR, eso sí, cuestionado en la actualidad por sus antiguos compañeros por dar un vuelco en su visión de lo revolucionario a lo ciudadanista, movimiento muy presente en estos días, el cual plantea cambios a la sociedad pero no de manera estructural como lo plantean los revolucionarios sino, mas bien, desde las plataformas del sistema imperante. Cosa que puede ser cuestionable o no.

Recordemos cuando algunas páginas atrás, hablamos de los conceptos de constitución y de desconstitución de fuerza social, y mencionamos que en este momento, el trabajador chileno se encuentra en la fase de “desconstitución”, como sujeto social y como fuerza social. A que se refiere:

Cuando se implanta la dictadura, tronca a punta de sangre cualquier proceso de constitución de fuerza social, en todos los ámbitos (poblacional, estudiantil, sindical, etc.). En lo sindical, arremete con una fuerte represión a los líderes sindicales, disuelve las organizaciones, las hace ilegales y suceden arbitrariedades que ya conocemos. Además de eso, impulsa una serie de medidas que van a marcar y virar el futuro de las organizaciones sindicales hasta hoy. Estas medidas, la mayor parte económicas, son las mismas que nos rigen hoy en día y por eso la importancia de entenderlas.

La represión limitó el rol de los pocos sindicatos que lograron sobrevivir como también de aquellos que posteriormente fueron autorizados a una función puramente reivindicativo - asistencialista. Esto era coherente con el objetivo de despolitizar, de obligar a los trabajadores a involucrar desde su posición de sujeto político en formación durante la UP a sujeto social, aceptando en el mejor de los casos que éstos sólo velaran por intereses corporativos de pequeños grupos, no debiendo plantearse - ni siquiera ocurrírseles – luchar por intereses generales de la sociedad, ni como clase trabajadora. E incluso, más tarde, la propia existencia de sindicatos estrictamente corporativos resultaría molesta para la patronal neoliberal que postularía que los sindicatos son un mal para la sociedad por cuanto son corruptos, impiden el ajuste de los mercados o porque favorecen a sus asociados y causan el desempleo y los bajos salarios de los no sindicalizados. *“¿Por qué en lugar de negociar colectivamente no lo hacemos individualmente si de ti depende que prograses y no de tus compañeros flojos y sin iniciativa?”*. Esta pregunta, fundada en la ética del individualismo, servirá a la patronal posteriormente para apoyar ideológicamente una involución más profunda: el paso del estado de sujeto social a la de una simple categoría estadística. (Agacino, 2001,6)

Es así como, en palabras de Rafael Agacino, comienza la contrarrevolución neoliberal, la que supera la etapa de la dictadura sangrienta y comienza la participación de los grandes empresarios e intelectuales neoliberales de la época, quienes configuran el país de hoy.

Al llegar en el 75 los *Chicago Boys*, Chile empieza a mutar desde la legalidad, se articula el código del trabajo y en 1979 se comienza a trabajar el Plan Laboral.

En 1979, las restricciones a la libertad sindical y las repercusiones internacionales del asesinato al dirigente socialista Orlando Letelier llevaron al país a enfrentar la posibilidad de un boicot a sus exportaciones. La moción, patrocinada por la AFL-CIO (poderosa central sindical estadounidense), obligó al gobierno a negociar y al equipo económico a concretar medidas que hacía tiempo venía incubando. José Piñera asumió la cartera del trabajo y prometió a los norteamericanos un plan laboral que reglamentaría la organización sindical, la negociación colectiva y los contratos de trabajo.

El régimen superó así una situación internacional crítica, terminó con la etapa más restrictiva a nivel sindical e inauguró otra algo más flexible, pero que igualmente buscó debilitar el poder negociador de los gremios para que no actuaran como órganos “monopolizadores del trabajo”, “distorsionadores del salario” o catalizadores del descontento político social. (Salazar, Pinto; 1999, 124)

Aunque resistido en principio por los trabajadores, este proyecto progresó, en parte por el momento preciso en que se desarrolló, justo antes de la primera gran crisis de la dictadura en 1983.

Ya en democracia, lejos de contrarrestarse este proceso sabemos que se fue potenciando, sirviendo a los intereses de los bloques de poder, logrando este nuevo plan, en resumen, ciertas medidas que fueron disminuyendo la identidad de los trabajadores. Estas medidas básicamente fueron dos grandes que agrupan a muchas más. Primero, la contrarrevolución neoliberal en su primera etapa

represiva, logra “disciplinar” a los trabajadores, llenarlos de miedo. La segunda medida, la flexibilización del mercado de trabajo. Esto es, la flexibilización de los salarios, de las plantas y de los contenidos de los contratos. Así, difícilmente el trabajador cuya identidad fue arrancada casi de cuajo podría recomponerla, entendiendo que parte de la identidad se forja con el oficio, la empresa y la territorialidad (Agacino, 2001). A qué nos referimos con esto:

Antaño, la identidad de los trabajadores se consolidaba a través del oficio, por ejemplo, los artesanos, cosa que en la actualidad es difícil ya que quien tiene un oficio probablemente por intentar ganar más dinero lo abandona en pos de conseguir un trabajo asalariado, creyendo tener mayores garantías, trabajos inestables, con sueldos variables, etc. Otra cosa que consolida la identidad del obrero es la empresa, que bajo estas normas nuevas es muy difícil que un trabajador dure mucho tiempo en la misma, comparta con los mismos compañeros mucho tiempo, etc. Incluso generalmente se genera una rivalidad entre los nuevos y los viejos, los que ganan más y menos, etc. Y el territorio, que lo entendemos como truncado al momento en el que los contratos definen que uno es parte de la empresa pero en cualquier sede, en cualquier faena, etc., siendo el trabajador un mero “facilitador de servicios a la empresa” donde y cuando ésta lo decida.

Otro factor importante al momento de hablar de identidad es el tema de la subcontratación, en el que no nos adentraremos más que para entender que la gran mayoría de las grandes empresas utilizan este recurso para desligarse de responsabilidades. Y por supuesto, para eliminar la amenaza de un gran sindicato dentro de ellas, teniendo una misma empresa, por ejemplo, un supermercado, diferentes empresas adentro, una para reponedores, una para cajeras, una para aseo, etc.

Todas estas cosas, no hacen más que seguir diluyendo la identidad del trabajador, desarraigado de su lugar de trabajo, desarraigado de su grupo de compañeros, no perteneciendo a nada.

La identidad cultural del sindicalismo ha sufrido modificaciones notables. En el pasado, los trabajadores organizados se mostraban optimistas frente al futuro, ya que se consideraban actores protagónicos de los cambios sociales y políticos que experimentaba el país. En base a esta idea, se fundó una identidad colectiva sintetizada en el concepto “unidad de los trabajadores”.

Esa unidad hoy no se percibe. Los sectores asalariados modernos se han diversificado. Antes de 1970 los encontrábamos en la industria, la minería, los servicios públicos estratégicos; en la actualidad, están en el sector agroexportador, forestal, minero, pesquero y en los servicios privados como el financiero. Estas modificaciones estructurales, unidas a la pérdida de la identidad colectiva, han contribuido a fragmentar el mundo laboral. (Salazar, Pinto, 1999, 132)

Y ésta es la situación identitaria actual del proletario. Cosa que además se funde con la imposibilidad de muchos trabajadores de pertenecer a un sindicato, lo que les podría dar cierta identidad, pero que se encuentran atados a ciertas amarras legales que mencionaremos más adelante. Siendo así, ¿cómo podría el trabajador que no se siente parte de nada organizarse? Al respecto:

La identidad cultural del sindicalismo ha sufrido modificaciones notables. En el pasado, los trabajadores organizados se mostraban optimistas frente al futuro, ya que se consideraban actores protagónicos de los cambios sociales y políticos que experimentaba el país. En base a esta idea, se fundó una identidad colectiva sintetizada en el concepto “unidad de los trabajadores”. Esa unidad hoy no se percibe. (Salazar, Pinto; 1999, 132)

Y para responder esa pregunta, primero hay que aclarar entonces, teniendo en cuenta estos antecedentes, cual sería hoy la clase trabajadora, para desde ahí situar al sindicato.

1.2.2 La Clase Trabajadora

La importancia de entender a la clase trabajadora hoy, es simplemente para poder comprender que los sindicatos son un instrumento de organización de muchos que pueden ser. Es sobre el cual basamos este trabajo pero también tomando en cuenta las características de la clase trabajadora hoy y el contexto en el que se da, quizás el sindicato no es el mejor. De todas formas está presente, desde la legalidad y es desde ahí donde enfocaremos la metodología de trabajo que posteriormente llevaremos a cabo.

En los años 50 era muy fácil segmentar a los trabajadores, separarlos por “categorías” en que el obrero, o trabajador manual o el vestido de overol era el proletario y el trabajador administrativo o profesional o vestido de terno estaba en una especie de categoría superior y por lo tanto menos era menos explotado. Claramente ésto mirado desde un ojo superficial, ya que sabemos que también tenían sus problemas gremiales, pero quizás las condiciones de trabajo que tenían los hacían diferentes.

Hoy, luego de las grandes reformas que mencionábamos antes que comenzaran con la implantación del neoliberalismo en Chile, esa situación es un poco diferente. Seguir separando al “tipo” de trabajador, sería tapar el sol con un dedo ya que sabemos que profesionales, obreros, administrativos, etc., tienen los mismos tipos de conflictos y su relación con el capital es básicamente la misma. La precarización del trabajo del profesional es una constante y ciertas cosas que antes eran un beneficio (por ejemplo saber usar un computador) hoy es quizás hasta denigrante (como el trabajo de personas que se ocupan de digitar horas y horas y terminan con tendinitis).

Es así como hoy la clase trabajadora se amplía no solo a obreros o proletarios, sino que somos parte de esa clase oprimida también los profesionales que muchas

veces, al igual que un trabajador menos educado debe hacer malabares para “llegar a fin de mes” con los famosos dobles turnos, horas extras o “pololitos”.

Cosa aparte es también agregar a esta clase trabajadora a los trabajadores independientes que aunque sin patrón o empleador sus condiciones no varían mucho. Cuando comienzan las nuevas relaciones de producción del neoliberalismo estos trabajos independientes van disminuyendo, en pos de la necesidad del trabajador de estabilidad y la apertura de muchos nuevos puestos de trabajo (muchos de baja calidad) producto de la amplitud que entrega el área de los servicios que es el que más crece en perjuicio del área industrial. Hoy, en la necesidad de buscar nuevas formas de obtener ganancias o en la desesperación de muchos a causa de la explotación, estos trabajadores independientes han aumentado significativamente.

Al respecto

Muchos de los trabajadores por cuenta propia están vinculados afectivamente con su oficio, como ocurre con familias y generaciones de artesanos. En otros casos, lo que existe es un interés de los sujetos populares por conservar su independencia como medio de alcanzar el progreso. Esta valoración de la autonomía corresponde quizás a una marca de nuestros tiempos, donde el ser empresario – aunque la empresa sea uno mismo- es mejor visto que ser empleado. (Márquez, 1994, 244)

Así, tenemos a dos tipos de trabajadores independientes. El primer tipo es el realmente independiente como por ejemplo el comerciante ambulante (vendedor de micros, de películas, de hamburguesas de soya o sushi en las calles, de ropa en la feria, etc.), quien quizás no se siente explotado por nadie pero debe vencer las vicisitudes propias de su rol como la represión de la policía, la inseguridad, la inestabilidad, etc. Y el otro tipo de trabajador independiente es quien no tiene un contrato pero aun así forma parte de un sistema productivo formal, por ejemplo

costureras independientes que venden sus costuras a grandes marcas de fabricación nacional o trabajadores a boleta de honorarios.

Así, el concepto de clase trabajadora debe ampliarse a todos aquellos que, en principio, viven de su trabajo. *El primer corte, en consecuencia, debe hacerse entre los que viven del trabajo propio y los que viven del trabajo ajeno, del excedente que generan otros.* Un segundo corte permite distinguir dentro de los que viven de su trabajo entre los **trabajadores asalariados – con dependencia laboral típica-** y los **no asalariados** o “**independientes**”. En el caso de los asalariados, es útil diferenciar, por supuesto, entre aquellos que objetivamente cumplen funciones de confianza del capital, como es la gestión de los procesos de acumulación y aquellos que no cumplen dichas funciones. Por otra parte, en el caso de los no asalariados, como ya hemos dicho, deben distinguirse a su vez un sector **propiamente independiente** tal como los trabajadores del comercio informal y los que ejercen oficios y profesiones de forma autónoma, y una gran masa que sólo aparentemente es independiente pues su des-asalarización es manifestación de las nuevas formas en que se organiza el capital –fragmentación productiva - pues orgánica y directamente forman parte de circuitos de acumulación específicos.(Agacino, 2001, 27)

Entonces, tenemos claro ya al trabajador de estos tiempos y su falta de identidad (primera problemática a tratar) y a la clase trabajadora, la cual hemos definido para entender que cuando hablemos de sindicatos solo vamos a abordar a una parte de esta clase, pues la otra parte (independientes) difícilmente podrían pertenecer a uno con un funcionamiento regular. Ahora, tomando estos antecedentes en cuenta, nos vamos a meter de lleno en el mundo sindical, como se manifiesta hoy esta herramienta, sus antecedentes estadísticos y luego sus problemáticas, a fin de buscar en parte soluciones a través del teatro.

1.2.3 Los Sindicatos en el Chile de hoy

Los números que dicen cuál es la tasa de sindicalización en Chile, no están muy claros. Según cifras oficiales, en el año 2009 menos del 12% de los trabajadores chilenos se encuentran sindicalizados²³. Eso, contando todos los tipos de sindicatos que establece la ley (Sindicatos de empresa, Sindicatos Interempresa, Sindicatos de Trabajadores Independientes y Sindicatos de Trabajadores Eventuales o Transitorios), esto, muy por debajo de la cifra que indica la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo económico) y que además es la que promedia el resto de los países integrantes de la misma, la que está fijada en un 30%.

Otros estudios, como el de ENCLA²⁴, afirman que esa cifra es más o menos la de un 26%, aún por debajo del rango mundial.

Esta cantidad tan baja de afiliados a sindicatos, según palabras de la CUT, tiene que ver gran parte con los empleadores. Al respecto

“Efectivamente, hoy existe alrededor de un 12 por ciento de los trabajadores sindicalizados en Chile, básicamente porque en el área privada, con la fragmentación patronal que existe a raíz de la subcontratación, hay demasiados empleadores y eso hace difícil crear un sindicato y si lo hacen, a los dos o tres meses les cambian el contrato y el sindicato desaparece”,

“No es que los trabajadores no quieran estar sindicalizados, sino que ellos también resguardan su trabajo porque son amenazados”²⁵

²³ Fuente: Biblioteca del congreso nacional: <http://www.bcn.cl/de-que-se-habla/sindicalizacion-negociacion-colectiva>

²⁴ ENCLA, se refiere a la Encuesta Laboral que realiza la Dirección del trabajo. En esa investigación me aferraré a la última versión que se encuentra en la web que corresponde al año 2011.

²⁵ Comenta Silvia Aguilar, vicepresidenta de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) para el estudio realizado por la Biblioteca Nacional del Congreso

Y sí, ambas razones que se explican aquí son parte de las varias por las que ha disminuido considerablemente.

Tomando en cuenta los datos de la ENCLA 2011, la cual solo considera los sindicatos activos y a las empresas con 1 o más sindicatos, podemos analizar varias cosas con respecto a la situación del sindicato en Chile. Algunas por ejemplo que la mitad de los sindicatos encuestados corresponden a sindicatos de grandes empresas, que son las que tienen mayor capacidad legal para albergar a un sindicato y la otra mitad se divide en más de un 20% en mediana empresa y el resto entre las micro y pequeñas empresas, todo esto, de un total de 6194 sindicatos encuestados al momento del estudio. (Fuente: ENCLA, 2011, empleadores), reitero, estudio realizado solo a sindicatos activos de empresas, excluyendo los interempresa, los de independientes y los de trabajadores eventuales.

De esta cantidad, más de la mitad de los sindicatos se encuentran en la Región Metropolitana. Otro dato importante, es que más del 70% de los afiliados a sindicatos son hombres (Fuente: ENCLA 2011, dirigentes sindicales), quienes además son mayoría en número de dirigentes. De este porcentaje, más de la mitad de los sindicatos no pertenece a ningún tipo de central que los aglutine, entendiendo como central la “oficial” CUT, la CAT, y la UNT. En este estudio oficial del gobierno, por supuesto, solo toma estas organizaciones en cuenta, dejando de lado las federaciones, confederaciones y colectivos de trabajadores, ya que no poseen un carácter legal, por lo que podríamos asumir que muchas de las organizaciones que son parte de las cifras en la parte de “no pertenece a ninguna” pueden ser parte de estos otros grupos extraoficiales. Con respecto a la CUT, central que tiene más afiliados, el número es de 501.916 trabajadores afiliados.

Estos datos oficiales son mencionados a modo de marco general, para situarnos desde más o menos esos números al momento de hablar de sindicalización,

situación que solo nos interesa para poder ver las problemáticas de la “versión oficial” que ven los dirigentes y afiliados plasmadas en este mismo estudio, datos que complementaremos con las “versiones no oficiales”, que están plasmadas en distintos periódicos de colectivos de trabajadores y además en las respuestas a entrevistas realizadas con motivo de este estudio a dirigentes sindicales de la Región de Valparaíso.

Aclaremos también, que si bien por motivo de esta investigación y a modo de acotar el tema de estudio es que solo nos hemos enfocado en sindicatos y organizaciones gremiales, puesto que abordar a todos los trabajadores al momento de realizar una metodología de trabajo se vuelve imposible; pero no por eso deslegítimo otros tipos de organización, muy por el contrario, la idea es reivindicar al sindicato como instrumento para desde ahí poder hacer cosas de diferente forma, quizás más relacionado con las instancias no formales, que por su carácter no están amarrados a los mismos problemas legales que los sindicatos y pueden actuar más libremente. Este punto lo abordaremos más adelante.

“El arte no puede hacer la revolución, pero puede ayudar a hacerla. (...). Hay dos opciones: o estás en un lugar para mantener la estructura, reproduciendo el status quo del sistema, o, está la otra actitud que es el camino revolucionario. Implica ser un artista atento, abierto, preocupado y ocupado con la realidad social e incidir en ella”.

Alberto Sava²⁶

CAPÍTULO II: EL TEATRO COMO HERRAMIENTA DE ORGANIZACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL

Para entender este capítulo, primero hay que definir los conceptos de *Organización* y de *Diálogo social*. El concepto de organización, tiene variadas definiciones, pero para los efectos de esta investigación vamos a utilizar una especie de simbiosis de varias, encontradas en la web, definiendo el término como “Agrupación de personas y entes sociales que se reúnen en pos de un objetivo en común, que son empoderados y que realizan acciones en conjunto para lograr sus objetivos”, por lo tanto cuando me refiera a organización es a potenciar estas características. Para el siguiente término, diálogo social, utilizaremos la definición oficial de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), que plantea “todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social”.(Fuente: www.ilo.org , pagina oficial de la OIT) Así que, para cada vez que se mencionen estos términos es a esto a lo que se refiere.

²⁶ Artista y psicólogo social argentino, dirige el “frente de artistas del borde”

2.1. El teatro social/popular

Primero que todo, antes de adentrarnos en el teatro como herramienta para ser utilizado en sindicatos, creo necesario comentar sobre el teatro social y específicamente el teatro popular en general y los alcances que ha tenido en las experiencias realizadas en Latinoamérica, especialmente de la mano de la teoría de Augusto Boal²⁷, padre del Teatro del Oprimido, la técnica de la cual me basaré para mi investigación.

El teatro social o teatro del oprimido²⁸ es una serie de técnicas teatrales creadas por Augusto Boal, mezcla del antiguo teatro épico de Brecht y de la pedagogía del Oprimido de Paulo Freire. En su definición más práctica se refiere al teatro de las clases oprimidas y para los oprimidos, para desarrollar una lucha contra las estructuras opresoras. En sus planteamientos expone cambios estructurales al teatro común o teatro burgués²⁹, por ejemplo, romper la diferencia actor-espectador e involucrar a todos los partícipes del momento teatral bajo el nombre especta-actores, donde cada persona que observa a la vez acciona. Esto, bajo la idea de que cada tipo de técnica (que veremos más adelante) plantea un conflicto cercano, social, una problemática de los presentes y que si son capaces de resolverlo en la actuación podrán ser capaces de resolverlo en la vida diaria. La invitación es a que el pueblo accione, se empodere de sus conflictos y no espere pasivamente que los resuelva otro o que se resuelvan solos sino tomar las riendas de su futuro.

Ante esta premisa, dice Boal:

²⁷ Dramaturgo, escritor y director de teatro brasileño, es conocido por el desarrollo del Teatro del Oprimido, método y formulación teórica de un teatro pedagógico y que haga posible la transformación social.

²⁸ El teatro del oprimido es una técnica creada por Augusto Boal en Brasil. Cuando hablamos de teatro social en realidad nos referimos a las técnicas del teatro del oprimido de Boal, la palabra social se utiliza a modo de ampliar la técnica a todos los niveles de la sociedad y no solamente al pueblo pobre como lo plantea Boal.

²⁹ Con teatro burgués se refiere a las estructuras clásicas y conservadoras del teatro, como la estructura aristotélica, la separación actor-público, etc. Además del entendimiento del teatro como un ente meramente para la diversión, y como instrumento de la burguesía para su propio placer estético.

El teatro debe traer felicidad, debe ayudarnos a conocer mejor nuestro tiempo y a nosotros mismos. Nuestro deseo es conocer mejor el mundo en el que vivimos para poder transformarlo de mejor manera. El teatro es una forma de conocimiento y debe ser también un medio de transformar la sociedad. Puede ayudarnos a construir el futuro, en vez de esperar pasivamente a que llegue. (Boal, 2001)

Boal al hablar del teatro popular latinoamericano menciona tres categorías. Es importante destacar que cuando hablamos de teatro popular nos referimos al teatro en relación con el pueblo, ese es el carácter de popular y en estas tres categorías la diferencia es la perspectiva desde donde se pone al pueblo³⁰. A continuación se mencionarán estas tres categorías, todo esto, desde la perspectiva de Boal.

Una de las categorías es la de perspectiva popular para otros destinatarios. Ésta se refiere al tipo de teatro desarrollado bajo las normas burguesas o pequeño burguesas, generalmente en salas de teatro y desarrollado por actores profesionales. La perspectiva popular la dan las temáticas disfrazadas muchas veces de temáticas burguesas pero cuya idea es despertar contradicciones en el público, sea burgués o no.

Por ejemplo, las obras en su tiempo de Sartre, Moliere, etc. Son textos que presentan un mensaje social desde la perspectiva del pueblo y no de la clase dominante. La idea de este teatro es acercar a la gran “mayoría silenciosa” como lo que podría ser la clase media chilena, la que según palabras de Nixon son aquellas personas que por su condición social está más cerca del pueblo pero que, por la deformación cultural que sufren (arribismo, individualismo, esclavitud a las deudas para tener una “mejor calidad de vida”, etc.), están más cerca de querer mantener el *status quo*. Generalmente, las clases dominantes se vuelcan sobre este grupo y muchas veces los grupos más ligados a un carácter revolucionario los

³⁰ Cuando se habla de PUEBLO, se refiero al concepto de pueblo pobre, los que alquilan su fuerza de trabajo, engloba a obreros, campesinos y a todos aquellos que están temporaria u ocasionalmente asociados a los primeros, como ocurre con los estudiantes y otros sectores en algunos países. (BOAL, 1985, 21)

dejan atrás, pensando que solo con el pueblo pobre se hará la revolución. Pero es imprescindible destacar que en la actualidad la gran mayoría del pueblo chileno se encuentra en este grupo, por lo que cualquier cambio que se quiera hacer en un sistema, país, comunidad, debe agrupar a la mayor cantidad de gente. Es un completo error alejar a este grupo.

Otra categoría del teatro popular es el paradójicamente “antipopular”, de perspectiva antipueblo pero cuyo destinatario es el pueblo. Aquí se podrían clasificar todas las expresiones que lo que pretenden es mantener el *status quo* del sistema dominante y potenciarlo. La manera en la que se configura este tipo de teatro, dice Boal, es a través de

- 1- Evitar los temas realmente importantes para la sociedad, las amplias discusiones sociales, manteniendo la historia, el enredo, dentro del diminuto microcosmos del espectador reduciéndolo a la impotencia, se muestra una sociedad a través de las perspectivas individuales de unos cuantos personajes cuyos problemas pueden alcanzar soluciones exclusivamente en un plano individual (...) Todos los personajes aceptan la moral vigente y, cuando no, son castigados (...)
- 2- Valoriza las características o ideas que perpetúan la situación actual, es decir, la “docilidad” de los esclavos, la capacidad de cocinar y cuidar la casa de las mujeres, la “bondad” de los campesinos, etc.
(Boal, 1985, 39)

Dentro de este grupo, por ejemplo, se podría enmarcar el teatro que muchas veces llevan al pueblo, tipo *sketch*, como el tipo de teatro “Teatro en Chilevisión” por ejemplo. Las teleseries, los comerciales, y un largo sinfín de etcéteras.

Y la última categoría que clasifica Boal (que en realidad es la primera que menciona pero para efectos de adentrarnos más adelante en este punto se ha mencionado como última) es el teatro hecho por el pueblo y cuyo destinatario es el pueblo. El espectáculo se presenta desde la perspectiva transformadora del

pueblo, quien es al mismo tiempo su destinatario. Este tipo de teatro generalmente se hace en grandes concentraciones de trabajadores, en los sindicatos, en las calles, en las plazas, en los circos, en las juntas de vecinos, etc. Esta categoría se subdivide a su vez en tres tipos. De propaganda, didáctico y cultural.

El de propaganda, se relaciona con objetivos electorales o de propagación de ideologías, además, muchas veces tiene relación con apuntar a temáticas inmediatas como por ejemplo si se sabe de un caso de corrupción en el gobierno hacer una obra sobre ese personaje y su corrupción, o también en niveles mas micro como en una universidad en período de marchas estudiantiles hacer algo sobre la educación. El cultural, tiene relación con los tipos de temas que se abordan. Qué quiere decir esto. El teatro burgués como mencionamos anteriormente habla de temas que tienen relación mas con el individuo como por ejemplo la soledad, la incomunicación, la homosexualidad, etc, todo esto desde su perspectiva burguesa de hacer que el público piense que son temas individuales. El teatro cultural que plantea Boal, se refiere a básicamente los mismos temas pero desde la perspectiva del pueblo, o sea, desde el buscar razones y soluciones a los problemas desde el colectivo, desde la sociedad mas que desde el individuo. En palabras de Boal *“No podemos estar en contra de ningún tema, nos oponemos en cambio, a las maneras antipopulares de enfocar cualquier tema”* (Boal, 1985, 29). Y por último, el didáctico tiene relación con, a través de un concepto, buscar una enseñanza práctica o teórica, por ejemplo, idear en un sindicato o en un espacio de encuentro de trabajadores un ejercicio teatral sobre la justicia, o la igualdad o el trabajo en equipo, etc. Las situaciones que se den ahí probablemente, según la experiencia de Boal, van a hacer que el obrero entienda el concepto y lo aplique posteriormente en su lugar de trabajo y con sus pares. Dicho sea de paso, este objetivo se podría cumplir utilizando esta técnica teatral en cualquier tipo de espacio social, según el público al cual se apunta, este puede ser tanto el espacio de trabajadores como un espacio social en una población, un curso de liceo o universidad, un asilo de ancianos, etc.

Y es ésta última categoría del teatro popular, la parte didáctica, la que más revisaremos para poder utilizarla en esta investigación, ya que es aquí donde se encuentran las herramientas para desarrollar y potenciar en los espacios sociales la conciencia de oprimido del pueblo y las maneras de buscar soluciones a su opresión con acciones.

Dentro de esta parte, Boal expone algunos tipos de teatro que, en la práctica son ciertas metodologías diferentes para lograr el mismo objetivo, estas son el teatro foro, el teatro invisible, teatro imagen, entre otras. La que más nos compete para efectos de la investigación es la técnica del teatro imagen ya que, al momento de idear una metodología de trabajo, son ejercicios de esta metodología los que utilizaremos. Al respecto:

“El teatro imagen tiene por objeto ayudar a los participantes a pensar con imágenes, a debatir un problema sin el uso de la palabra, sirviéndose sólo de sus propios cuerpos (posturas corporales, expresiones faciales, distancias y proximidades, etc.)” (Boal, 2002, 41)

Eso sí, hay que dejar en claro que en un contexto como hoy es muy difícil que la clase popular sea capaz de comenzar un trabajo como este por sí misma. Y así mismo como lo hacía Boal o como se hace la mayor parte del tiempo, es deber y derecho de los actores o los profesionales del arte hacerse cargo de las falencias que se ven en la sociedad y ayudar con su profesionalismo a desarrollar soluciones, como se plantea en este momento el aporte del teatro social. Al menos en un principio. Esperemos que luego de entregar la herramienta, el pueblo por sí mismo sea capaz de utilizarla.

Ahora, una vez conocida la teoría sobre el teatro popular de Boal, conoceremos algunas experiencias teatrales realizadas con trabajadores y junto al pueblo, a modo avalar con referentes exitosos en sus objetivos la propuesta de esta memoria.

2.2. El teatro y los trabajadores: Algunos antecedentes

La relación entre el teatro y los trabajadores en Chile no es nueva. Comienza hace ya bastantes años, por esos años en que el común de los obreros no sabía leer ni escribir. Parte con los mineros del norte, donde las condiciones laborales eran terribles y en plena época de comienzos del movimiento obrero, tema ya tratado anteriormente. Cómo y por qué comienza en este mundo se podría explicar en estas palabras:

Los obreros chilenos eran objeto de la más brutal explotación, materializadas en condiciones de vida infrahumanas. Jornadas de trabajo de 16 a 18 hrs, ausencia de descanso dominical, salarios de hambre, generalmente pagado en vales o fichas (...), alimentación deficiente, vestuario inadecuado, vivienda impropia para los seres humanos, imposibilidad de acceso a la cultura y además una legislación que no entregaba derechos en caso de cesantía, vejez o muerte.

La explotación de los obreros salitreros resultaba mucho más despiadada, pues eran explotados simultáneamente por inversionistas ingleses, norteamericanos y la oligarquía nativa. Además del clima: 40 grados de calor en el día y hasta 10 grados bajo cero en las noches. Por estas razones, la región salitrera era la más combativa. (Castañeda, 1976, 2)

Teniendo en cuenta esta potencialidad, el visionario de esta relación entre teatro y despertar obrero fue Luis Emilio Recabarren, quien estaba convencido que a través de las artes y la literatura era posible de alguna forma alfabetizar al pueblo y que con este y otros conocimientos el pueblo sería libre.

Es así como Recabarren se muestra como el gran educador de los obreros. Gran parte de esto a través de la prensa, fundando y participando en diversos periódicos de los trabajadores siendo el más importante “El Despertar de los Trabajadores”. Esto, en su objetivo de organizar, unir y educar a los trabajadores, los que muchas veces no sabían leer pero en su afán por saber qué cosas escribía Recabarren, se

juntaban en grupos alrededor de alguno que tuviera más educación y les pudiera leer.

Dentro de esto mismo, Recabarren en su motivación por buscar nuevas maneras de educar crea diversos grupos de teatro obrero, siendo más importantes los del norte. Al respecto:

“Estamos preparando una gira artística – educacional por el “Conjunto Artístico Obrero” que proyecta realizar un viaje a través de las principales ciudades entre Santiago y Puerto Montt. El objeto de esta gira artística es despertar la conciencia proletaria por medio de la representación teatral, del canto y la conferencia. Aprovechando la atracción que despierta el teatro para realizar aquella propaganda que necesita la clase obrera para afirmar su organización”³¹

Así, el teatro obrero no era solo una escuela para quienes presenciaban las obras sino también para quienes actuaban en ellas.

En su diario “El Despertar de los Trabajadores” publicaba diversas obras de teatro tanto propias como ajenas, pero siempre ligadas a la intención de despertar la conciencia política de los trabajadores y las ganas por luchar por algo mejor.

Muchos son los testimonios sobre el importante papel jugado por el teatro proletario. Por ejemplo, Juan Chacón Corona, cuenta que siendo obrero de una industria del vidrio en Santiago, Don Reca lo hizo –como él dice- “funcionar como actor, en un conjunto”.

Recabarren impulsó a otros obreros a escribir obras de teatro. Es el caso del gran dramaturgo Antonio Acevedo Hernández. Este lo recordaba como “el maestro que despertó en mí la conciencia de mi dignidad”. (Boletín Rojo, 2012).

³¹ Extracto de carta enviada por Recabarren a Juan Zapata en Osorno en 1922 (Piga y Rodríguez, Teatro Chileno del siglo XX)

Recabarren escribió muchas obras las cuales las mostraba de manera itinerante en diversos lugares de la pampa, todo, en su afán de elevar el nivel cultural de los trabajadores pues entendía que

“El socialismo usará como armas de combate: la educación doctrinal y moral del pueblo, por medio del libro, del folleto, del periódico, de la tribuna, de la conferencia, del teatro, del arte. Así como es necesario organizarse, es ineludible instruirse. La educación es la muerte de la ignorancia y a la vez, la vida y el alma de la libertad, de la justicia, de la moral y de la verdad.” (Castañeda, 1976)

Así, si recordamos más atrás en esta investigación cuando hablábamos de mancomunales y sociedades de resistencia, sus contextos y sobre todo las organizaciones que partieron en las minas, podríamos deducir que algo tuvo que ver el teatro en todo esto, quizás no como teatro *per se* pero de todas formas como arma educativa y detonadora de despertares de conciencia, o de radicalización de las mismas. ¿Podría hacer lo mismo ahora?

Más adelante en la historia, nos encontramos con pocas experiencias relacionadas con esto. Dramaturgos ha habido muchos, el mismo Acevedo Hernández, pero alguien que se preocupara de hacer teatro con los trabajadores o trabajadores que hicieran teatro no tanto, o al menos no documentado.

Eso sí, hay otras experiencias rescatables. Entre ellas, ocurrió una situación en 1972, en el 50º aniversario del Partido Comunista, donde más de 100.000 militantes evocaron los hitos que habían marcado la historia a través de una obra de teatro masiva. Más de 500 militantes del partido actuaban preocupados de sus vestuarios, de sus accesorios, de representar fielmente cada escena. La matanza de Santa María, la creación de la FOCH, Recabarren, luchas agrarias, el triunfo del Frente Popular, la represión de González Videla, el internacionalismo proletario, etc., hasta llegar a la Unidad Popular. (Bunster, 1972).

Patricio Bunster³² estaba a cargo de la organización del evento y en sus propias palabras

Fue un acto que fortaleció la conciencia militante, que afianzó nuestro cariño por el partido.

Y para los que tuvimos la suerte de trabajar en el equipo de organización, fue algo más. Fue un punto de partida. Nos abrió los ojos a lo que puede ser un género nuevo. Solo ahora posible y necesario. Una gran arma revolucionaria en la perspectiva de la nueva cultura nacional y popular. El teatro popular masivo. (Bunster, 1972)

Muchos de aquellos participantes del espectáculo, al ver lo que podían llegar a hacer o a descubrir con el teatro trataron de replicar la experiencia a pequeña escala en sus lugares de trabajo, y los profesionales del teatro que fueron parte de eso, muchos profesores por ejemplo, analizaron teóricamente la experiencia e incluso trataron de realizar cambios de mallas o arreglos en sus planes de trabajo en los centros de estudios. Claramente sin mucho fruto, ya que luego, en dictadura era muy difícil que se permitiera promover un paso del arte a ser “Arte para el pueblo o por el pueblo”. Frente a esto Bunster se preguntaba en aquella época

¿No podríamos los artistas universitarios ayudar al cumplimiento de esa medida revolucionaria, con el impulso a los teatros populares masivos esbozados aquí someramente?

Porque, ¿No será tiempo ya de que los trabajadores universitarios del arte nos aboquemos organizadamente a aportar con hechos concretos a la tarea de la revolución cultural, que los comunistas hemos planteado como imprescindible y urgente? (Bunster, 1972)

Claramente preguntas que siguen muy vigentes y que esperamos en esta memoria aportar en algo a su respuesta.

³² Bailarín, profesor de danza, actor y activista político. Hasta el día de su muerte fue parte del comité central del PC

Al buscar más antecedentes o experiencias relacionadas con el teatro y la organización sindical en Chile ha sido muy difícil encontrar algo fuera de lo ya visto, pero sí, hay otras experiencias latinoamericanas, de las cuales hay una que me gustaría poner a la palestra. Eso sí, a modo de ejemplo más que a nivel organizativo, de lo que puede llegar a hacer el teatro en las comunidades, siempre desde la perspectiva del trabajador.

A finales de 1974, en México, se realiza un Festival de Teatro Popular, donde se encontraron más de 700 trabajadores teatreros, 58 grupos de teatro, todos con el ímpetu de luchar y buscar la unidad entre un montón de estilos y nombres diferentes. Teatro Popular, Teatro de los Pobres, Teatro de la Gente, Teatro del pueblo, etc. Nunca se había hablado tanto de unidad como en aquel festival. Cuyo manifiesto lo explicitaba:

“UNIDAD con los pueblos hermanos de América; UNIDAD con los teatros populares de liberación; UNIDAD con nuestra lucha social continental; UNIDAD con nuestra causa espiritual internacional; UNIDAD con nuestras raíces indígenas; UNIDAD con nuestro corazón amerindio” (Boal, 1985, 159)

Uno de los grupos que participaban era el grupo de los vendedores ambulantes de Puebla, quienes primero que todo me gustaría destacar, jamás dejaron de trabajar, en los momentos libres, entre obras, entre talleres y foros ellos vendían, cosa que deja bien claro que el teatro no se debiera separar de la vida misma como muchos actores profesionales lo hacen, sino hacer al teatro parte de la vida. Sobre todo si además hay que trabajar para subsistir.

Según las entrevistas realizadas por Boal, el grupo nace en momentos de represión grande, en que los echaban de la calle por vender, iban al mercado y los echaban a la calle, y que en 1973 todo se puso muy violento y hubo muchos muertos, heridos y encarcelados,

Murieron niños porque sus madres no tuvieron tiempo de protegerlos, murieron ancianos que al recibir los balazos todavía no se daban cuenta de lo que pasaba. Después, la policía recogió la mercancía y la quemó, y vinieron los bomberos para que no se viera la sangre y el pueblo no se diera cuenta de la represión³³. (Boal, 1985, 169)

Frente a estas situaciones, claramente entre los vendedores se forma una relación amarga con “los burgueses” y el Estado. Es entonces cuando sienten que tienen que comunicarlo al pueblo, para que se sepa, para que esas acciones no queden impunes, pero como dicen ellos que al pueblo no le gusta el discurso político, por eso empezaron a hacer teatro.

Estos vendedores, señalaron que el teatro les había servido mucho, que la gente les compró más, que frente a alguna acción policial no gritaban todos como monos y se frustraban, si no que se organizaban, sabían cómo hablarles en sus términos y muchas veces se habían salvado de situaciones represivas.

Comenzaron –dicen- haciendo teatro solo una familia y luego se fue uniendo más gente. Que unos estudiantes de teatro los ayudaron y les enseñaron cosas que no sabían pero que no hacen teatro así no más, en sus palabras:

“Este teatro no es por gusto, para que nos aplaudan y ya; queremos que los obreros y los campesinos que asisten a nuestros espectáculos tomen conciencia de la realidad y, si es posible, formen su propio teatro. (...) Desde que empezamos a hacer teatro ha habido resultados prácticos y no solo estéticos. En nuestra obra hay una escena que una señora está vendiendo y cuando llega la policía y pretende quitarle su mercancía nosotros la defendemos y golpeamos al opresor. Lo hacemos en el teatro porque a veces, también lo hacemos en la realidad. Ahora resistimos. Tenemos esta táctica: Cuando tenemos algún problema, lo primero es agruparnos, organizarnos y luchar juntos. El teatro sirve para enseñar todas esas cosas” (Boal, 1985, 170)

³³ Respuesta a Boal de un vendedor que era parte del grupo de teatro.

Su espectáculo era bien simple, historias como las que les ocurrían, venta, policía, detención, cárcel, unidad de vendedores, lucha común. Se vestían con sus ropas y cuando caracterizaban ponían por ejemplo un papel en un sombrero que decía POLICÍA, e inmediatamente se transformaba en tal. Las mujeres con hijos estaban con ellos también en escena. En aquel festival les fue muy bien. Reflejaban tal cual sus vidas y así cumplían una gran función tanto política como estética.

Lamentablemente, la policía era tan brutal con estos vendedores que a ellos no les permite ver más allá. ¿Pero si los policías dejaran de ser tan represivos y los dejaran trabajar, sus vidas serían mejor? ¿No es acaso la existencia misma de la situación de ser vendedor ambulante una opresión mayor que la de la policía? Ahí es donde quien pueda ver más allá o tenga mayor educación debe guiar a estos grupos a visualizar al “enemigo”, que no ciertamente debe ser el policía. Claramente, eso es una apreciación personal y no quita el gran trabajo realizado por estos grupos.

Al terminar cada función, los vendedores ambulantes de Puebla leían:

“Los obreros, ferrocarrileros, campesinos, ambulantes, estudiantes, nos debemos unir con todas las masas populares, con todas las organizaciones independientes. Ustedes saben que las cosas de primera necesidad todos los días suben y nada baja de precio y la clase humilde sigue siempre aplastada, siempre humillada. Sin embargo para la burguesía allí está el gobierno, cuidando sus intereses, su riqueza; pero para nosotros, los humildes, no hay nada de eso.

No importa, nos debemos organizar con fuerza, con odio y amor y pelear lo que es de nosotros y nosotras con todas las masas populares y así, unidos derrotaremos a la burguesía que nos explota. Así unidos lograremos alcanzar la victoria. Hasta la victoria final, compañeros”

Esta proclama es leída al final de todos los espectáculos. Y el público siempre se emociona. Porque siempre comprende. (Boal, 1985, 172)

Y si eso se leía en 1974, no parece que las cosas sean muy diferentes ahora. No parece muy descontextualizado.

CAPITULO III: INDAGANDO EN LA OPINIÓN DE TRABAJADORES DE LA REGIÓN

Hasta ahora, hemos conocido en detalle el mundo sindical desde una perspectiva histórica y desde su condición en el presente; luego, hemos ahondado en el teatro popular y en algunas experiencias de teatro realizado con trabajadores en la búsqueda de la relación que pueda existir entre el teatro, los trabajadores, la organización y el diálogo social.

Conociendo estos antecedentes, para efectos de la investigación y conocer la opinión sobre algunos temas desde la propia voz de trabajadores, socios y dirigentes sindicales de la región, se desarrolló una entrevista en la cuál se indagó acerca la función del sindicato, las problemáticas que enfrenta y la visión de los trabajadores acerca del teatro como medio que potencie la organización sindical.

3.1. La Entrevista

La importancia de *la entrevista* como instrumento básicamente tiene relación con que, *“ninguna situación social es comprendida hasta que no salen a la luz los valores y las actitudes íntimas humanas. Dichas actitudes y valores se pueden obtener a través de la entrevista personal”* (Pastén, 2008:179).

En este caso, la entrevista es cerrada, más parecida a un cuestionario, en virtud de los tiempos entregados para el desarrollo de esta investigación, pero no por eso sin permisividad para responder lo que se quiera y de la forma que se quiera.

Esta entrevista fue realizada de formas presencial a dirigentes de organizaciones cercanas y además por correo electrónico a aquellos que fue más difícil contactar para juntarse.

El objetivo del instrumento tiene relación, primero, con identificar las problemáticas que los mismos afiliados y dirigentes ven en el sindicato, además de la importancia que ven en él. Y segundo, luego de entregarles a cada uno una hoja con distintas herramientas teatrales y ejemplificaciones de lo que se puede aprehender con ellas, ver cuáles de ellas les parecen interesantes según sus necesidades, además de saber si entienden el teatro como un aporte a la organización sindical y social en general. Esta información, categorizada de acuerdo con el método cualitativo, servirá para poder desarrollar la metodología de trabajo de colectivo teatral, no desde lo que yo como investigadora pienso a priori solamente sino sobre todo, en base a las propias necesidades e inquietudes de los dirigentes y socios de sindicatos.

Es necesario aclarar que el detalle y las ejemplificaciones de las herramientas y técnicas teatrales que se mencionaban en la entrevista no fueron escogidas al azar, sino que fue extraída de los aprendizajes realizados en la práctica profesional con el Sindicato de Funcionarios de la Universidad Andrés Bello, donde se revisaron los ejercicios y juegos realizados en conjunto con los objetivos alcanzados para poderlos sistematizar desde una base concreta. Los ejemplos mostrados en la entrevista fueron extraídos desde el mismo trabajo realizado en el taller, por lo que no son situaciones inventadas sino que realmente probadas por trabajadores y cuyos objetivos realmente se alcanzaron (entendiendo que lo alcanzado corresponde a la duración del taller, en un trabajo mas extenso quizás pudieron haber quedado a medias)

3.2 Universo de estudio

El universo de estudio de esta investigación, corresponde a diferentes dirigentes y socios de sindicatos y organizaciones gremiales, quienes respondieron esta entrevista/cuestionario, tanto presencialmente como por correo electrónico debido al carácter de las preguntas. Muchos de quienes respondieron corresponden a trabajadores de sindicatos que están adheridos a la Confederación de Trabajadores Clotario Blest, agrupación que aglutina diferentes sindicatos, la mayoría del retail, de la Región de Valparaíso. A continuación, los nombres de quienes respondieron y la organización a la que pertenecen.

- Rolando Gamboa, Radio Joven FM, oficina ubicada en la Confederación Clotario Blest
- Cesar Falfán, socio Sindicato Nacional Santa Isabel
- Mónica Ruiz, socia Sindicato Santa Isabel
- María Pueyes, secretaria Sindicato Unimarc
- Pablo Gacitúa, Dirigente de la Federación de trabajadores Clotario Blest
- Daisy Contreras, socia Sindicato Unimarc
- Daisy Heredia, Asociación de Funcionarios de la Salud Primaria, Confusam
- Jaime Hinojosa, Secretario general de la federación del Holding LANTAM
- Luis Nuñez, ANEF provincial de Petorca
- Benita Valdivia, ex dirigente sindical (deja el cargo el 2013) con 12 años de ejercicio, mediadora en la dirección del trabajo
- Lisetty Sotelo, Presidenta de la Asociación de Profesionales y Técnicos Municipales de Quilpué. Vice Presidenta de la Federación Regional de Asociaciones de Funcionarios Municipales región de Valparaíso. Directora Nacional de la Confederación de Funcionarios Municipales de Chile

3.3 Análisis de Resultados

En el siguiente cuadro, se pueden ver las respuestas de los trabajadores dirigentes y socios de sindicatos frente a las preguntas sobre la función del sindicato y sus problemáticas. Además, en relación a la presentación de técnicas teatrales y ejemplos de ejercicios y resultados que se pueden obtener con ellas, se pueden apreciar las técnicas que eligieron cada uno de los entrevistados como las que más les pudieran servir. Algunos además las eligieron todas.

UNIDAD DE ANÁLISIS :TEATRO SINDICAL		
CATEGORIAS	SUBCATEGORÍAS	OBSERVACIONES
Sindicatos	Función del Sindicato	“Defender los derechos de los trabajadores y mejorar sus rentas, beneficiarlos” (Mónica Ruiz) “Velar por los intereses y derechos de los trabajadores” (Pablo Gacitúa, Luis Núñez) “Brindar una buena estadía a los trabajadores y defender sus derechos” (Daisy Contreras) “Representar a los trabajadores en sus reivindicaciones económicas, sociales, culturales, entre otras” (Daisy Heredia) “Mediar entre el empleador y los trabajadores para el cumplimiento de los derechos laborales y la búsqueda de

		mejoras de la situación laboral y personal de los trabajadores en la obtención de un trabajo decente que dignifique a la persona.” (Lisetty Sotelo) “La Función del Sindicato es desempeñar el Rol para lo cual fue Electo Cumplir y hacer Cumplir la LEY.” (Jaime Hinojosa)
	Problemáticas del sindicato y los trabajadores	“Prácticas antisindicales y leyes del terror hacia los trabajadores” (Cesar Falfán) “La disociación de derechos empresa – trabajador, trabajador – empresa” (Rolando Godoy) “Sueldos bajos, malos tratos, explotación del personal” (María Pueyes) “La disociación entre las expectativas trabajador- empresa” (Daisy Heredia) “En el sector publico la ausencia de negociación colectiva y el derecho a huelga. El despido arbitrario y sistemas de contratación que no garantizan los derechos de los trabajadores fomento un empleo precario.” (Lisetty Sotelo) “Vulneración a los derechos laborales y

		previsionales, arbitrariedades, manipulación por parte del empresariado, a través de sus mismas organizaciones sindicales, en consecuencia, “dividir para reinar”” (Benita Valdivia)
El teatro como herramienta	Percepción de relación teatro - trabajadores	“Sería interesante tener un grupo de teatro pero para eso debe difundirse, y que las empresas den la facilidad a los trabajadores para poder realizarlo. Pienso que sería muy pertinente hacer un trabajo interempresa e itinerante” (Benita Valdivia) “El arte y la cultura, está muy lejano del mundo del trabajo, las empresas no invierten en esto en los trabajadores, ellos son solamente esclavos, no existen obras de artes, no existen obras de teatro, no existen biblioteca, el trabajador si se quiere capacitar debe hacerlo por su cuenta. Sin duda el teatro sería un muy buen espacio para hacerlo ya que los dirigentes deben ser verdaderos actores, sobre todos cuando se está negociando, deben tener sintonía, deben tener un lenguaje adecuado, deben tener gestos para poder comunicarse entre sus pares, deben saberle comunicar en forma asertiva a los trabajadores como se está

Técnicas teatrales para la facilitación de la organización y el diálogo social		llevando adelante la negociación etc.” (Luis Hinojosa)
	Correcto manejo vocal	“Es muy importante para las asambleas y que no te pasen a llevar” (Monica Ruiz, Luis Núñez)
	Trabajo en equipo	“Cualquier cosa que favorezca el trabajo en equipo es mejor tenerla a que no” (Daisy Contreras, Pablo Gacitúa, María Pueyes)
	Improvisación	“Esto no se ha tratado por lo menos en los cursos a los que he asistido pero creo que es importante porque requiere voluntariedad y conocimiento sobre el tema” (Daisy Heredia) “En radio se ocupa mucho por los tiempos muertos en programación” (Rolando Godoy)
	Resolución de conflictos	“Sirve para el manejo de los actos o hechos que se generan al aire” (Rolando Godoy)

	Todas las técnicas “Es importante para saber reaccionar rápido” (Daisy Contreras, Luis Núñez) “Sin duda el teatro, los dirigentes deben ser verdaderos actores, sobre todos cuando se está negociando, deben tener sintonía, deben tener un lenguaje adecuado, deben tener gestos para poder comunicarse entre sus pares, deben saberle comunicar en forma asertiva a los trabajadores como se está llevando adelante la negociación etc. Es por esto que todas las técnicas aportan” (Jaime Hinojosa) “Mientras el teatro proyecte la realidad social del trabajador, todas las técnicas sirven” (Lisetty Sotelo) “Pienso que todas son importantes ya que es sumamente importante un buen vocabulario, sin groserías a que éstas solo alteran los ánimos. Trabajo en equipo fundamental, mecanismos en busca de resolución de conflictos, juego de roles, ponerse en el lugar del otro, nunca ver al empleador que es tan malo, reconocerle gestos generosos, en la práctica hay que llevarlo a su rol que es importante para mantener las buenas
--	---

		relaciones laborales” (Benita Valdivia)
--	--	---

En resumen,

FUNCIONES DEL SINDICATO: Las principales funciones que se le ven al sindicato desde la percepción de los dirigentes y socios entrevistados de la quinta región, tienen que ver con velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, representarlos, mediar por las reivindicaciones de los trabajadores frente a los empleadores e intentar mejorar sus condiciones laborales, personales y salariales; siempre bajo el alero de la ley.

PROBLEMAS DE LOS SINDICATOS: En este punto se mencionan dos grandes polos de problemáticas. El primero con relación a la disociación que hay entre trabajadores y empleadores, en cuanto a los objetivos y derechos; y el otro tiene relación con las llamadas prácticas antisindicales, las cuales implican a separar sindicatos, tener tratos deshonestos con los dirigentes, malas utilidades de la ley, falta de respeto al instrumento del sindicato, etcétera.

RELACIÓN TRABAJADORES Y TEATRO: En este punto las respuestas estuvieron en dos polos completamente diferentes. La gran mayoría de las respuestas reflejaban un completo desconocimiento del tema. Los trabajadores no ven una relación concreta entre el teatro y ellos, lo ven como algo muy ajeno. Quienes sabían algo de eso, es más bien porque han escuchado de experiencias o porque han sido o son dirigentes. Sus respuestas parten de la base de que al trabajador no se le dan los espacios para poder desarrollar otras aristas dentro de sus lugares de trabajo, por lo que ven muy interesante la idea de poder realizar trabajo teatral desde el sindicato. Además que sí lo ven como un aporte a la organización y el diálogo.

TÉCNICAS TEATRALES: En cuanto a esto, dejo en claro que nos “técnicas teatrales” propiamente tal las que estaban presentes en la encuesta sino que, una mezcla entre técnicas y habilidades que se podrían potenciar a través del juego teatral. Fue así porque de esta manera es más clara la comprensión para el que no sabe de teatro sobre lo que se podría llegar a lograr con él. Las que más vieron como un aporte son lo relacionado con la *Resolución de conflictos* y el *trabajo en equipo*, y luego el resto como *el correcto manejo vocal*. Eso sí, la mayoría de los entrevistados mencionaron que todas las técnicas y habilidades descritas son importantes y potencian la organización y el diálogo entre pares y frente a los empleadores.

HALLAZGOS: Me parece pertinente destacar, primero, el desconocimiento que ha en parte frente al tema, cosa que todos los entrevistados aluden a la falta de tiempo de esparcimiento de espacios de relación entre ellos fuera de la jornada laboral. También destaco que luego de la entrevista la mayoría preguntó si es que se podría desarrollar un trabajo con ellos, por lo que al menos les resulta interesante y por último destaco en una respuesta, donde se plantea la idea de desarrollar lo mismo que plantea mi investigación pero a modo de sindicatos interempresa, cosa que abre otras posibilidades, peor que además tiene mucha relación con lo que se plantea en esta memoria.

Ahora, teniendo en cuenta estas respuestas, podremos identificar y/o complementar las problemáticas que se explicitarán en el próximo capítulo y además se podrá desarrollar el diseño del programa de trabajo, ya que son las técnicas elegidas por los trabajadores, extraídas de un trabajo realizado por otros trabajadores las que más se potenciarán en él.

CAPITULO IV: PROBLEMÁTICAS DEL CAMPO SINDICAL, UNA RELACIÓN ENTRE LA TEORÍA Y LA PERCEPCIÓN DEL TRABAJADOR

En este capítulo, se hará un resumen de las reflexiones que ameritan entre la teoría y los aportes de los trabajadores y que surgen en este estudio, antes de presentar la propuesta de colectivo teatral para facilitar el diálogo social y la organización del sindicato.

4.1. Problemáticas de los trabajadores sindicalizados, un análisis reflexivo

En esta parte de la investigación, la idea será tratar de sistematizar a grandes rasgos las principales problemáticas que tienen los trabajadores sindicalizados que podríamos abordar en el trabajo, primero a modo general y luego enfocado en la región de Valparaíso, donde se llevaría a cabo el programa metodológico que busquemos crear para poder solucionar estos conflictos. Reitero, no se detallarán TODAS las problemáticas que aquejan al campo sindical sino solo de las que nos podríamos hacer cargo en una metodología de trabajo a través del teatro.

Como primera problemática que encontramos, está el tema de la **falta de identidad** del trabajador que mencionábamos más atrás. Dicho sea de paso, no es una problemática solamente del trabajador sino una constante de nuestro contexto. Es también un problema en las poblaciones, y en el campo estudiantil, o sea, algo que se ha vuelto implícito en el sujeto popular chileno. Casi parte de nuestra idiosincrasia pero no por eso menos abordable, es más, al momento de crear la metodología pienso que este tema será una constante en el trabajo. La identidad, trabajarla desde el teatro no es difícil, ya que esclarecer cada tema respecto a nuestra vida va forjando una identidad, además, el teatro una de las cosas a las que más apunta es al trabajo en equipo (el teatro es trabajo en equipo) y sabemos por el estudio realizado que interrelacionarse con los pares y

sentirse parte de un grupo, tener los mismos objetivos y luchar en conjunto por ellos aporta a forjar aun mas nuestra identidad personal y colectiva. En la práctica realizada, el taller si aportó en este punto, ya que el grupo estable que se conformó, luego de las dinámicas, las conversaciones al final de la clase, los juegos, etc., se planteaba como un conjunto, ellos mismos se sentían el sindicato y no trabajadores por separado, cosa que si se veía un poco al principio.

Como segunda problemática que encontramos está la **baja asociación a los sindicatos**, que si bien no podríamos abordar (puesto que el trabajo se enfoca en los ya asociados) si podríamos tocar ciertos puntos que tienen relación con los compañeros de trabajo y que, bien tratados, podrían llegar a lograr que los mismos trabajadores asociados pudieran atraer a los no asociados. Según la ENCLA, las principales causas por las que un trabajador de una empresa no se afilia y que además son problemáticas visualizadas en las opiniones de las entrevistas son *una actitud antisindical por parte de la empresa*, la que arremete contra los afiliados o contra los que quieren hacerlo como convenios u ofrecen beneficios a corto plazo para así convencer al trabajador de no unirse. Otras estrategias que usan las empresas son sembrar el miedo a que serán despedidos si se unen o muchas veces obligan a “sapear” a compañeros afiliados. Otras razones de la baja afiliación es la *actitud antisindical pero de los trabajadores* que tiene relación con lo anterior, con el individualismo de compañeros de trabajo que ven en el perjudicar al sindicato mayores beneficios para ellos mismos. Otras razones de la baja afiliación, además del miedo a la empresa muchas veces es que no se ve sentido a pertenecer al sindicato. Esto pasa porque como sabemos, generalmente la lucha sindical es muy cortoplacista y está atada a cosas legales en cuanto a fechas para paralizar (la huelga legal, la negociación colectiva no se pueden realizar en cualquier momento, sino en fechas que estipula de una u otra manera la ley) por lo tanto muchas veces el trabajador al ver que el sindicato “solo sirve para eso” y a veces recibe más beneficios de la empresa en cuanto a esos puntos. Entonces ¿para qué sindicalizarse si en la práctica lograrán lo mismo? No hay un real entendimiento de lo que implica organizarse en un sindicato porque

los mismos sindicalizados no son capaces de mostrarlo. Posibles soluciones para esto podrían por ejemplo llegar a ser el comprender como grupo sindicalizado la importancia del trabajo en equipo y de no segregar a los no sindicalizados ni mucho menos. Buscar las formas de atraerlos, mostrarse, por ejemplo como un grupo que se apoya ante todo. Esto, por supuesto que lo podríamos llevar a cabo a través del trabajo teatral, por ejemplo, a los talleres de la práctica realizada, iban miembros del sindicato y también trabajadores que eran parte del “convenio” (convenio que se hizo por parte de la empresa con algunos trabajadores en el cual se les entregaba un bono cada cierto tiempo con el compromiso de no unirse al sindicato). Estos últimos, al final del taller estaban en proceso de unirse al sindicato porque entendían que los famosos bonos eran “pan para hoy y hambre para mañana”. Se menciona como logro del taller ya que al final de cada sesión se daban minutos para conversar temas del sindicato, los trabajadores no afiliados se enteraban así de las situaciones, opinaban y se hacían parte. Quizás sin la instancia del taller no se se habrían enterado de algunas cosas y nunca hubiesen tenido el interés de afiliarse al sindicato.

La tercera problemática que identificamos es el **caudillismo y paternalismo sindical**, vicios propios del neoliberalismo y del chileno actual, quien delega su responsabilidad en sus representantes, sin importarle qué haga, simplemente representatividad mal entendida. Y frente a esto, muchas veces los mismos dirigentes, sabiéndose caudillos hacen lo que mejor les conviene a ellos sin importarle sus compañeros. Esta situación lamentablemente es más común de lo que pensamos y el gran problema con respecto a esto es que los dirigentes toman decisiones por sí mismos dejando de lado el gran órgano que tiene el sindicato que es la asamblea. Ejemplos de estas situaciones hay muchos, que no va al caso detallar pero claramente no se encuentran en datos oficiales del gobierno o de instituciones gubernamentales sino que aparecen en la propaganda propia de los trabajadores, por ejemplo en periódicos de colectivos, en foros por internet o en el boca a boca al momento de conversar y entrevistar a trabajadores sindicalizados. Ejemplos cercanos que puedo citar son la más o menos reciente

huelga de correos que en palabras de Erick Salinas, de uno de los 4 sindicatos de correos de Chile plantea que la huelga se bajó no de la mejor forma para ellos a causa de que los dirigentes auto elegidos se “vendieron” a la burocracia sindical, pasando a llevar a la asamblea y bajando la movilización para recibir bonos de la empresa.³⁴.

Otro ejemplo con respecto a esto es para mí muy cercano ya que fue una situación vivida por el sindicato de funcionarios de la Universidad Andrés Bello, , quienes precisamente en el tiempo en el que trabajamos juntos tuvieron conflictos entre dirigentes, donde los de Santiago, luego de recibir dineros “raros” por parte de la universidad ,declinaron ciertas acciones que se habían decidido en la asamblea e incluso intentaron boicotear a la única dirigente que no estaba con ellos que era justamente de Valparaíso, por suerte es que este caso la asamblea fue más fuerte y Priscilla (la dirigente) pudo sobrellevarlo. Estos ejemplos los menciono para entender el gran problema que aqueja a los sindicatos en estos aspectos. Problemas que también se pueden solucionar con el teatro (de hecho con el caso de los trabajadores de la Andrés Bello me quedó demostrado), ya que a través del trabajo teatral, como lo plantea Boal, el sujeto se empodera y al empoderarse no es pasado a llevar y logra sus objetivos. Esto se detallará más adelante en la metodología de trabajo.

La cuarta problemática que abordaremos en el trabajo esta extraída de las entrevistas realizadas a los dirigentes de la región, la cual es **la disociación en las expectativas y objetivos entre los sindicatos y los empleadores**, donde los objetivos de ambas partes son disimiles y por lo tanto es muy difícil llegar a acuerdos. Esta queda de manifiesto todo el tiempo y se podría buscar una solución en cuanto el teatro lo planteamos como una herramienta al servicio del diálogo social de los trabajadores entre ellos y con sus empleadores, buscando las maneras de transar, buenas formas de comunicarse, pero sobre todo buscar

³⁴ Artículo de Erik Salinas, trabajador de correos para el periódico Alternativa Obrera, número 4, 28 de octubre de 2013.

la unión primero del sindicato para luego poder concretar soluciones con la empresa como bloque. Esta problemática también fue vista en la práctica realizada, ya que durante el tiempo de duración una de las participantes fue despedida de su labor. Este despido,. Según se conversó tuvo que ven con una gran falta de comunicación donde ni su jefe ni ella se escuchaban. Luego, a través de un proceso que tiene que ver con legalidades del sindicato fue reintegrada y desde el taller se ejercitó como poder hacer entender las falencias de comunicación pero controlando la ira, la emoción, la pena, etc. Al momento de cerrar el taller la trabajadora aún no tenía problemas de esa clase con sus superiores.

Y como última problemática a abordar con la metodología que plantearemos en esta investigación está un conflicto histórico, que si bien probablemente no está en un taller la solución, si se puede aportar desde ahí para el cambio. Esta problemática es **el carácter reivindicacionista y cortoplacista de los sindicatos**, al respecto, queda más que claro.

En Chile hoy existe claro consenso que contamos con una red de organizaciones sociales débiles y atomizadas, desarticuladas entre sí, y no beneficiarias de políticas de fortalecimiento y desarrollo.

Que tenemos un sindicalismo meramente reivindicacionista que está lejos de ser unitario, libre, democrático, autónomo y participativo; que desarrolle su acción con fines y objetivos precisos y con una clara posición frente a lo sociopolítico, económico y cultural. Objetivamente, no es posible seguir ocultando que esta lamentable situación es producto de las alteraciones que por décadas viene sufriendo la sociedad chilena, víctima de radicales experimentos socio-económicos y políticos puestos en práctica para reemplazar la institucionalidad y cultura nacional.

En esos fracasados proyectos políticos, el desarrollo y vigencia de las organizaciones sociales, en particular el movimiento sindical, han sufrido con especial rigor su implementación. Esto no ha sido una simple casualidad o coincidencia sino que, por el contrario, ha obedecido a la

táctica esencial de una estrategia destinada a impedir una efectiva organización social, y mucho menos el desarrollo y funcionamiento de un sindicalismo poderoso y moderno, capaz de oponerse con éxito a las demasías del neoliberalismo. (Flores, 2006, 1)³⁵

Esta problemática ha sido una constante del sindicalismo actual, que está muy lejos del antiguo movimiento sindical del cual hablamos en el marco teórico pero no por eso está perdido, por el contrario, a través de la herramienta del teatro, al empoderar al trabajador sí se puede fortalecer al sindicato para que pueda ver más allá y buscar nuevas instancias de organización como las federaciones o confederaciones que luchan por demandas más fuertes.

Entonces, en resumen, de muchas problemáticas que tiene hoy el mundo sindical, para motivos de este trabajo tomaremos en cuenta cinco, las cuales son la falta de identidad del trabajador chileno en el contexto neoliberal, la baja afiliación a sindicatos por prácticas tanto de las empresas como de los mismos compañeros, el caudillismo y paternalismo de los sindicatos, la disociación en las expectativas y objetivos entre los sindicatos y los empleadores y por último el carácter reivindicacionista y cortoplacista del movimiento sindical de hoy. Es en relación a estos problemas donde buscaremos soluciones a través del teatro como herramienta el diálogo social.

³⁵ Documento realizado por Hernol Flores Opazo, Presidente, Organización para el Desarrollo Social y Sindical, ODESI, 2006

CAPITULO V: PROPUESTA DE COLECTIVOS DE TEATRO SINDICAL, PARA FACILITAR EL DIALOGO SOCIAL Y POTENCIAR LA ORGANIZACION DEL SINDICATO.

5.1 Técnicas teatrales a utilizar

Lo primero que hay que hacer al momento de desarrollar el programa de trabajo es identificar las técnicas teatrales que vamos a usar, estas, fueron elegidas por los mismos trabajadores entrevistados. Cuyas respuestas están más arriba. Las técnicas, habilidades y objetivos que surgen a partir de ejercicios teatrales y que se van a tratar son:

- Trabajo en equipo
- Improvisación
- Resolución de Conflictos
- Juego de roles
- Expresión Corporal
- Expresión Vocal
- Expresión Gestual

Además, según las conversaciones realizadas con los trabajadores, se ve la necesidad de trabajar aspectos relacionados con el trabajo del cuerpo, en el sentido de trabajar el autoconocimiento y de descubrir las potencialidades de cada uno. O, en el caso de trabajadores que tienen roles repetitivos como secretarias o cajeras, se plantea la necesidad de indagar en ejercicios que les ayuden con dolencias propias de sus funciones. Por ejemplo, ciertos masajes o ejercicios de yoga.

También, en el ámbito de los ejercicios que apuntan a potenciar la organización y el diálogo social, se utilizarán algunas de las técnicas y ejercicios que plantea Augusto Boal, en sus libros Teatro del Oprimido y Juegos para actores y no

actores. Estas técnicas son las principales al momento de abordar las problemáticas que tienen relación con la falta de empoderamiento en los trabajadores, quienes por este motivo sufren situaciones como el paternalismo, el caudillismo y otros.

Y por último, como la idea es diseñar un programa para desarrollar un colectivo teatral propiamente tal, que tenga la capacidad ojalá de mostrar su trabajo en otros espacios y/o a otros grupos sociales, se trabajará con el texto original de “Desdicha Obrera”, de Luis Emilio Recabarren, claramente como inicio de trabajo, como pretexto y con la intención de ser modificado y contextualizado según las necesidades y deseos de quienes conformen el colectivo.

5.2 Diseño de programa de colectivo teatral sindical

Antes de realizar este diseño, es necesario aclarar que es imposible crear un programa de trabajo para un grupo de personas, sobre todo en los términos en los que se plantea sin conocer al grupo con el que se va a trabajar y su contexto, por lo tanto, el programa que se presenta es más bien una maqueta completamente mutable según las condiciones concretas del grupo. Esta maqueta, claramente está basada en la metodología utilizada en la práctica con los funcionarios de la Universidad Andrés Bello, con quienes a pesar de trabajar poco tiempo se vieron muchos de los resultados esperados. En el caso de realizar este trabajo en otro espacio es imprescindible realizar un diagnóstico del grupo para poder entender el contexto. Eso sí, en vista de todo lo estudiado anteriormente, es posible que algunas cosas cambien pero que básicamente las problemáticas y las situaciones vividas por los trabajadores sean muy similares, ya que, entendemos, obedece a un contexto no solo de empresa o de grupo sino que un contexto que nos da el sistema imperante a nivel social.

Para desarrollar este programa, utilizaré el modelo básico de programa de taller en espacios sociales. Recordemos que este es un programa de taller de teatro,

cuyo objetivo es terminar siendo un colectivo teatral, cosa que no se podrá probar en esta investigación

Programa

Institución: SINDICATO X (En este caso, basado en la experiencia del Sindicato de Funcionarios de la Universidad Andrés Bello)

Título: Taller formativo a través de técnicas teatrales que potencian la organización sindical y el diálogo social.

Número total de horas: 48 horas, con 2 horas pedagógicas a la semana, pudiendo aumentar a 2 veces por semana. Esto, debido a las dificultades que tienen los trabajadores de contar con más tiempo en la semana. La idea es que debido al poco tiempo semanal que se puede dar para el taller el taller se pudiera extender por lo menos por 6 meses o un año, solo así se podrían ver resultados concretos y que pudieran perdurar en el tiempo

Contexto del taller: Este espacio del programa tiene relación en realidad con el contexto propio de cada sindicato en que se aplique, eso si, siempre tendrá que ver con las problemáticas detalladas en esta memoria, he ahí la investigación realizada pero en este caso no las escribiré de nuevo ya que sería redundante. Como se explicó al principio del programa, el contexto puede cambiar en cuanto a la empresa y al grupo de personas, sus edades, etc, pero el contexto de trabajador en este tiempo neoliberal es el mismo para todos, y por lo mismo, probablemente entre un grupo y otro , con respecto a este tema no habrían muchas diferencias al momento de plantear un taller.

Descripción del taller: el programa lo que pretende es, en primera instancia, aplicar las técnicas teatrales mencionadas anteriormente para fortalecer ciertas aptitudes en los participantes del taller que tienen que ver con su cuerpo y su voz,

y luego con el trabajo en equipo y la organización. Además, se desarrollará con diferentes ejercicios y juegos teatrales la personalidad de los individuos y el fiato del colectivo, generando en cada momento un clima de confianza, respeto y conciencia de colectivo. Esto, teniendo en cuenta las problemáticas a las que se enfrentan los sindicatos. Luego, a través de la utilización fundamentalmente de técnicas del Teatro del Oprimido, se agudizará la comprensión de las contradicciones y problemáticas del mundo laboral para, de esta manera, fomentar una mayor confianza al momento de dirigir o participar en la búsqueda de facilitar diálogo social y de potenciar la organización del sindicato. En segunda instancia, y suponiendo que se ha formado un grupo constante y responsable, se planteará como resultado del taller la muestra de un pequeño montaje teatral, para el cual se plantea el texto original de “Desdicha Obrera”³⁶ como material de estudio, montaje cuya idea sería presentarlo en la empresa del sindicato y, si los participantes lo desean en otras empresas o sindicatos, motivando a otros grupos a desarrollar el mismo trabajo.

Objetivo General: Lograr que, a través de la utilización de diferentes técnicas teatrales, los participantes desarrollen elementos y valores que fomenten la confianza, la determinación, el empoderamiento y el liderazgo, propiciando autovaloración tanto en el individuo como en el colectivo y con eso, desarrollar un montaje de creación colectiva que motive a quienes lo realicen y a quienes lo vean, a detonar de manera correcta y sin bloqueos frente al poder (tanto empleador como el estado) las problemáticas y contradicciones que como organización sientan pertinentes.

Objetivos Específicos:

- Propiciar la organización y el trabajo en equipo
- Lograr que los participantes puedan desarrollar su personalidad, superando inhibiciones, miedos y vergüenzas
- Fortalecer el respeto propio y por los demás

³⁶ Texto que se presenta como anexo al final de esta investigación

- Potenciar el liderazgo y la determinación
- Fortalecer la confianza entre compañeros
- Lograr en los participantes del taller un correcto manejo corporal, gestual y vocal
- Reconocer y fortalecer un punto de vista crítico y propositivo frente al contexto
- Desarrollar un montaje colectivo y representarlo a sus pares
- Potenciar las ganas de hacer teatro en los participantes y descubrirlo como herramienta válida al momento de luchar por sus demandas.

Contenidos fundamentales:

- Juegos teatrales
- Improvisación
- Juego de roles
- Resolución de conflictos
- Expresión oral, gestual y corporal
- Teatro Imagen

Actividades fundamentales

- Ejercicios corporales y vocales
- Juegos de improvisación
- Lectura de textos de actualidad, noticias, documentos de organizaciones de trabajadores y textos teatrales
- Ejercicios de las técnicas del Teatro Imagen
- Salidas a terreno
- Creación de un montaje a partir del texto “Desdicha Obrera” de Luis Emilio Recabarren

Bibliografía a utilizar

- Boal, Augusto: Juegos para actores y no actores, Alba editorial, Argentina, 2002
- Boal, Augusto: Teatro del Oprimido, Alba editorial, Barcelona, 2009
- Boal, Augusto: Técnicas Latinoamericanas de teatro popular, Editorial Nueva Imagen, México, 1985
- Freire, Pablo: Pedagogía del oprimido
- Johnstone, Keith: Impro
- Alforja: Técnicas participativas para la educación Popular: Edit CEDEPO, Buenos Aires, s/año

El diseño de este programa, si bien es cierto en este caso no está aplicado a un grupo específico, proviene directamente del trabajo realizado en la práctica profesional. Claramente se podríana haber aplicado los contenidos en ese taller pero la extensión de tiempo durante el cual fue realizado fue muy poco, y no alcanza para poder sistematizarlo y analizarlo en profundidad, para lo que sí aplica es para identificar si realmente las problemáticas mencionadas en la investigación se pueden tratar a través del teatro y cómo y eso está hecho Es por esta razón que se tomo la desición de utilizarlo como base pero no aplicar el trabajo allí, sino dejarlo abierto para un futuro desarrollo de este, después de esta memoria.

CAPITULO VI: CONCLUSIONES

El objetivo de esta memoria, desde el momento en que fue pensada, fue descubrir y comprender las relaciones que existen entre el teatro y la organización sindical, comprendiendo primero el rol del teatro como un ente que potencia la organización no sólo sindical sino que del pueblo, relación entendida desde las experiencias mencionadas en esta memoria en conjunto con mi experiencia personal. El objetivo, es que ésta relación tome forma concreta en un diseño de un programa de trabajo de taller teatral, basado en la experiencia realizada en la práctica profesional de quien escribe, y para ser utilizado con grupos de trabajadores sindicalizados.

Para desarrollar ese objetivo, se pensó necesario antes de desarrollar ese trabajo conocer a cabalidad todos los aspectos sobre organización sindical. Partiendo con una revisión histórica desde sus comienzos en las salitreras, pasando por tipos de organizaciones libres como mancomunales y sociedades de resistencia y luego legalizadas, como los sindicatos los que, a su vez, fue necesario comentar históricamente como se fue configurando, para poder entender por qué ahora en 2014 funciona de la manera que funciona.

Luego de tenerlo claro históricamente, fue necesario entender al trabajador y a la clase trabajadora en este contexto neoliberal, más allá de una perspectiva histórica, sino más bien desde una mirada en cuanto a cómo está parado dentro de este sistema político, económico y social. Fue así como pudimos concluir que en estos tiempos y producto en parte de las modificaciones que han tenido las leyes, la economía y la sociedad y también sumado a todo lo relacionado con el ser humano en este contexto (trabajador o no), el trabajador hoy en día es un ente carente de identidad tanto individual como sobre todo colectiva, a diferencia de antaño, donde poder hacer un mapa de lo que era un trabajador era muy fácil puesto que todos ellos eran un solo bloque. Hoy, esta situación es completamente diferente, ya que ni siquiera el mismo trabajador tiene conciencia de sí mismo, mucho menos va a tener una conciencia de clase; y ahí está el asunto, ya que como vimos dentro de este trabajo, esta es una de las razones para poder hoy

hablar de una clase trabajadora en proceso de desconstitución como fuerza política y social, donde al no tener una clara conciencia como clase, difícilmente se podría tener claridad en un objetivo común. Es por esto que la organización sindical hoy se encuentra tan débil y muchas veces tan alejada de los intereses comunes.

Además, el trabajador y la organización sindical hoy afronta muchas problemáticas para poder consolidarse nuevamente como una masa concreta, fuerte y unida, algunas de las cuales se explicitan en esta investigación. Estas problemáticas, claramente tienen relación con dos aspectos. El primero, la misma situación recién referenciada con respecto al trabajador y el contexto en el que se encuentra y por otro lado claramente las problemáticas que vienen desde el otro lado, desde la empresa o el estado en cuanto a la manera inteligente de los bloque de poder de manejar de tal manera las leyes y sus interpretaciones que las organizaciones sindicales quedan un poco atrapadas y amarradas en ellas y a su vez las empresas beneficiadas desde donde lo miren.

Es por estas razones, que la organización sindical hoy es un tema complejo, difícil, ya que pareciese que no hay manera de transformarlo, que estamos con todo en nuestra contra y al así sentirlo quienes se organizan, se desmotivan y comienzan a simplemente dejar de accionar y comienzan a dejar pasar cosas que una persona consciente y organizada no dejaría pasar. Por ejemplo, muchos casos hay de sindicatos en que se sabe a cabalidad que los dirigentes tienen distintas malas prácticas pero frente a esto, las bases, la asamblea lo deja pasar, no le interesa porque no ve otro objetivo en el sindicato que el de beneficiarse en desmedro del colectivo. Y esta situación lamentablemente pasa más de lo que realmente creemos que pasa. Por eso la importancia de recabar esta información tanto de la teoría como de las mismas experiencias de los sindicalizados de la región, quienes plantean sus propias funciones y problemáticas.

Es así como, frente a esto, y considerando el rol que siempre le he visto personalmente al teatro como herramienta o como medio más que como un resultado o un producto, es que me aventuré en la idea de descubrir como a través

de mi oficio poder aportar a facilitar el diálogo social dentro de los sindicatos y potenciar la organización.

Estas ideas, claramente no nacen de la nada sino que se basan en los trabajos realizados principalmente por mis dos referentes teatrales más importantes en esta memoria y en mi proyección de trabajo como actriz y como pedagoga teatral, que son Augusto Boal y Luis Emilio Recabarren, quienes en distintas épocas y contextos vislumbraron problemáticas muy similares y ambos vieron el arte y el teatro como respuesta. Ambos hablan de hombre oprimido producto del capitalismo y la explotación del hombre por el hombre, tema que pareciese no cambiar a lo largo de los años. Hablar de opresión en 1950 como en 1980 como hacerlo hoy es prácticamente lo mismo y ambos autores encontraron en el teatro popular las respuestas. Uno, netamente trabajando con el mundo proletario, y el otro trabajando desde los espacios comunitarios y sociales en general. Entonces, ¿por qué no tomar estas experiencias e intentar llevarlas a la práctica el día de hoy cuando se vuelve tan urgente?

El tema obviamente no es nuevo, mucha gente trabaja con grupos de trabajadores, yo misma lo hice en mi práctica, la cuál esta detallada casi en su totalidad en esta investigación y que por lo mismo sirvió de base. La novedad no es el aporte del trabajo. El real aporte de este trabajo, creo, es el de dejar un registro en cuanto al tema, cosa que durante el tiempo de investigación me di cuenta que faltaba, no hay muchos registros y los que hay no son de nuestro país sino de países hermanos como Argentina y México, pero aún así no es la misma cosa, no son los mismos temas y los trabajadores no son los mismos aquí que en otros lugares.

Por eso, fue necesario indagar en las percepciones propias de los trabajadores de la región con respecto al teatro y con respecto a lo que pudiesen esperar de él, cosa que quedó de manifiesto en los resultados de la entrevista, donde, si bien un poco desconocido, quienes lo vislumbraban o lo entendían al explicárselos, ven en el teatro un gran aporte y a la vez, les producía una gran curiosidad frente a como se podría trabajar con ellos.

Otro aporte que espero hacer, es la aproximación al diseño de un programa de taller de teatro, basado en una experiencia con varios objetivos alcanzados de los que se muestran acá que fue el taller de los funcionarios de la Universidad Andrés Bello, y cuya finalidad sea terminar en un colectivo teatral. Esto, ya que tomando en cuenta las experiencias de Recabarren y sus resultados no es muy desquiciado pensar que en este contexto los resultados podrían ser similares, en cuanto a que, si se realizara, serían los mismos trabajadores quienes a través del teatro potenciarían valores en otros trabajadores, siendo todos parte del momento teatral, como actores y como espectadores o como plantea Boal como especta-actores.

Eso sí, las respuestas ante estas premisas o suposiciones, lamentablemente no las vamos a encontrar en este trabajo, quizás es una tarea pendiente, puesto que para poder ver realmente si el proyecto tiene algún alcance sería necesario no solo esta investigación sino también la segunda parte, realizar el taller con un grupo sindical una extensión de tiempo mayor al taller realizado y con esta variación del colectivo teatral como objetivo y luego ver los resultados. Claramente en virtud del tiempo pedagógico que tiene una memoria en la carrera de teatro de la Universidad de Valparaíso, pensar en que apareciese sería demasiado ambicioso puesto que casi es tema de otra memoria más. O por qué no, un complemento a este trabajo luego de sobrepasar los límites institucionales.

Es así como lamentablemente no podríamos concluir un resultado final a la hipótesis del trabajo en esta instancia, aunque si un acercamiento desde la práctica realizada y cuyos alcances y objetivos fueron expuestos aquí. Además, se pueden concluir otras cosas, quizás más alejadas del teatro y más cercanas al mundo de los trabajadores pero de todas formas útiles al momento de poder llevar esta investigación a cabo.

Y estas conclusiones tienen que ver con entender ahora el mundo sindical, que si bien es cierto cuando comencé a indagarlo tenía ciertos prejuicios pero a la vez cierta admiración por el instrumento, con el curso de la investigación, las entrevistas y las situaciones que fui viendo me di cuenta que no es el mejor de los instrumentos.

Pareciese que al decir esto estoy desvalidando toda mi investigación pero no es tan así en realidad. A lo que me refiero es que sí, creo que los sindicatos de la manera en la que se configuran hoy están tan coaptados, sucios, amarrados y las leyes los mantienen tan al límite que para lograr cambios sociales reales y concretos, desde la clase trabajadora difícilmente se podría hacer desde ahí, por el contrario, el sindicato hoy es un mero instrumento para lograr beneficios personales en desmedro de lograr reivindicaciones colectivas. En resumen, no es ni cercano a ser lo que era antiguamente, un instrumento de organización real de los trabajadores, quienes confluían en el con objetivos claros de cambios sociales y quienes no temían las represalias pues sabían que eran todos o ninguno. Por ello se menciona en la investigación que estas organizaciones están en un proceso de desconstitución de fuerza social.

Se entiende por supuesto que como país pasamos por una de las dictaduras más sangrientas de Latinoamérica y que producto de eso la generación que precede a la mía aún tiene mucho miedo a luchar por sus derechos y a organizarse. Pero no es excusa, los tiempos cambiaron y aunque aún ocurran situaciones como el asesinato de Juan Pablo Jiménez³⁷, no es algo que le pasará a cada trabajador que luche, sobre todo si estamos unidos.

Finalmente, para lograr aludiendo a estos objetivos de “volver a constituir” la fuerza social de la clase trabajadora, es que el teatro puede ir alimentando energías, voluntad, capacidades, gestos, que permitan ir avanzando en la construcción de líderes y grupos de personas que asuman el rol que históricamente ha tenido el sindicalismo en sus inicios, para fortalecer la unión, aspectos motivacionales entre los trabajadores, competencias para las negociaciones colectivas entre sindicatos y empresa y una valoración de sus derechos.

³⁷ Presidente del sindicato número 1 de AZETA, empresa contratista de Chilectra, asesinado el 21 de Febrero de 2013 por una “bala loca”. Extrañamente, esta situación ocurrió justo después de que la empresa, en proceso de negociación colectiva. Había votado huelga y justo un día antes de una audiencia que Juan Pablo Jiménez había pedido una audiencia con los organismos competentes para denunciar abusos contra los trabajadores de la empresa. Luego, producto de pericias privadas costeadas por la familia, se descubrió que no había sido una “bala loca” lo que lo mato sino un certero tiro que iba directamente hacia él. Hasta hoy, casi un año después, el tema sigue donde mismo, la versión oficial la misma y las respuestas invisibles.

Asimismo, si bien se pueden – estimo- crear otras organizaciones como colectivos, agrupaciones de trabajadores, etc.; el instrumento del sindicato está presente, existe y tiene una legalidad y validez que los otros instrumentos no tienen y pese a no ser el mejor instrumento desde mi perspectiva, de todas formas hoy, como pueblo consciente es preciso disputar esos espacios a los dirigentes e intentar cambiar las malas prácticas desde adentro... donde el teatro tiene mucho que decir y actuar.

BIBLIOGRAFÍA

- Alternativa Obrera (2013) Periódico de los trabajadores, número 4, 28 de octubre de 2013
- Agacino, Rafael (2003): El chile neoliberal y el movimiento de trabajadores: buscando salidas; Conferencia realizada en el marco del *Taller de Análisis: Trabajo, sindicalismo y desarrollo*, octubre de 2001, organizado por el Departamento Pastoral Obrera, DPO, de Concepción. La transcripción fue realizada por dicha institución e incluye la mayor parte de la intervención de R. Agacino. El autor revisó y corrigió versión original dando origen al presente documento distribuido en febrero del 2003.
- Boal, Augusto (2002): Juegos para actores y no actores, Argentina: Alba Editorial
- Boal, Augusto(2009): Teatro del Oprimido, Barcelona: Alba editorial
- Boal, Augusto(1985): Técnicas Latinoamericanas de teatro popular, México:Editorial Nueva Imagen
- Castañeda, Digna (1976): Prólogo al libro Luis Emilio Recabarren, Obras; Ciudad de La Habana, Cuba: Casa de las Américas
- Flores Opazo, Hernol: *Situación sindical y social en el Chile de hoy*; 12/01/2006;
http://www.forociudadano.cl/columnaopinion/situacion_sindical_hoy.htm
- Guzmán, Cesar (2002): Los trabajadores en tiempos de neoliberalismo, los casos de Argentina y Chile, Buenos Aires: CLACSO

- Márquez, Francisca: “Los trabajadores independientes en Chile, la opción de los excluidos” en *Proposiciones n°24*, Santiago de Chile, 1994
- Pastén, Fernando (2008): Metodología de la Investigación Social, cuarta edición, Valparaíso: editorial EDEVAL
- Rodríguez, Guillermo (2011): De la brigada secundaria al Cordón Cerrillos, II parte, Santiago: Editorial Popular La Pajarilla,
- Rodríguez, Gregorio; Gil, Javier; García, Eduardo (1996): Metodología de la investigación cualitativa, España: Ediciones Aljibe,
- Salazar, Gabriel; Pinto, Julio (1999): Historia contemporánea de Chile volumen II, Actores, identidad y movimiento, Santiago de Chile: Editorial LOM
- Sava, Alberto: El camino revolucionario del arte, Periódico de artes escénicas, Argentina, año 2006, pag.4
- Valenzuela, Humberto (2009): Apuntes de historia sindical chilena, de la FOCH de Luis Emilio Recabarren a la CUT de Clotario Blest, Santiago: Editorial Popular La Pajarilla
- Luis Vitale (2011): Interpretación marxista de la historia de Chile, tomo 2, Santiago: LOM ediciones

ANEXOS

- Informe de Práctica realizada en el Sindicato de Funcionarios de la Universidad Andrés Bello, desde donde se basa el diseño de programa.
- Entrevista realizada a socios y dirigentes de la Región de Valparaíso
- Texto original “Desdicha Obrera” de Luis Emilio Recabarren