

**“¿Cómo llegamos a ser, hoy, lo que somos? Compartir la explotación, compartir la lucha y compartir los intereses de clase.”.**

María Fernanda Hughes.

Cita:

María Fernanda Hughes (2017). *“¿Cómo llegamos a ser, hoy, lo que somos? Compartir la explotación, compartir la lucha y compartir los intereses de clase.”*. XII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-022/517>

*“¿Cómo llegamos a ser, hoy, lo que somos? Compartir la explotación, compartir la lucha y compartir los intereses de clase.”*

Lic. María Fernanda Hughes

Eje 9 | Sociología del poder, el conflicto y el cambio social

MESA 81 | Las clases no existen, pero que las hay..., las hay”: Clases sociales, acción colectiva y movimientos sociales

Ciclo Básico Común

Universidad de Buenos Aires

[fernandahughes@yahoo.com](mailto:fernandahughes@yahoo.com)

## Resumen

Desde la antropología política, presentamos una serie de reflexiones críticas respecto a los anuncios de diversos “especialistas“, que alcanzaron gran divulgación en las últimas décadas sobre “el fin del trabajo“, la descomposición de las identidades colectivas, el fin del régimen salarial, la desorientación que produciría en los individuos el “capitalismo flexible“ en el que el trabajo perdería su centralidad, el fin de las ideologías y hasta la hipótesis que la historia se habría detenido después del desmembramiento de la URSS. Las clases sociales habrían sido reemplazadas por movimientos sociales o, por la “multitud“.

Estas reflexiones son producto del trabajo de campo etnográfico realizado en Chile, focalizando en los trabajadores subcontratistas de la Gran Minería del Cobre, sector fundamental de la economía chilena. Los principales resultados obtenidos muestran la emergencia de un polo de resistencia desde un núcleo de lucha inesperado por el capital: los sindicatos de obreros tercerizados, periféricos respecto a los agrupamientos históricos de la clase obrera chilena. Clase obrera, a la que muchos habían dado por muerta y enterrada; sin embargo, pasó a ser nuevamente protagonista y hace visible la conflictividad inherente al llamado “Modelo chileno“.

Palabras clave: trabajo, tercerización, Gran Minería, sindicalización, conflictividad social

## Introducción

En el presente trabajo, presentamos, desde la etnografía del accionar sindical, una serie de reflexiones críticas respecto a: 1- la gran divulgación que alcanzaron diferentes anuncios sobre “el fin del trabajo“ en las últimas décadas. 2- los debates recientes acerca de las prácticas sindicales y las experiencias organizativas de los trabajadores bajo una de las formas que la

gestión neoliberal ha aplicado al trabajo, la subcontratación o tercerización. 3- los principales resultados obtenidos del trabajo de campo realizado en Chile, focalizando en los trabajadores subcontratistas de la Gran Minería del Cobre, sector fundamental de la economía chilena.

### **Reestructuración capitalista**

Haciendo su debut en Chile en los años '70, una modalidad de capitalismo conocida como neoliberalismo fue implantada en América Latina. Cuando primero México, y luego otras naciones latinoamericanas en 1982 fueron “incapaces” de satisfacer sus compromisos de pago, desatando la “crisis de la deuda”, se inició la imposición del nuevo *orden* para la región, estableciendo las nuevas políticas y las nuevas reglas económicas. Desde fines de los '60 y comienzos de los '70, tras un largo período de acumulación de capitales, se comienzan a evidenciar diferentes indicios de crisis del capitalismo. La crisis del modelo fordista-taylorista como forma de organización del trabajo. La crisis del “Estado de Bienestar” y del keynesianismo. Y la disminución de la tasa de ganancia<sup>1</sup>. Estas son manifestaciones de la crisis en la relación entre el trabajo y el capital: la forma de contención del poder del trabajo comenzó a desintegrarse. Recomponer la tasa de ganancia requería transferir el poder acumulado en el campo del trabajo al campo del capital. Es entonces que se desata la ofensiva contra los trabajadores y sus salarios, contra el gasto estatal en tanto restaba a los ingresos de los empresarios, y contra las formas de gobierno que limitaban la acumulación. Se imponía para el capital el establecimiento de un nuevo *orden*, de un nuevo patrón de dominación.

### **¿El fin del trabajo?**

Durante gran parte del siglo XX, las investigaciones del mundo del trabajo, pusieron especial interés en el trabajo en tanto espacio fundamental en la vida de los sujetos: a través del trabajo el sujeto integra su actividad en el proceso de producción social y, a su vez los trabajadores eran visualizados como los protagonistas de los cambios sociales y políticos. Sin embargo, a partir de la década del ochenta, y con mayor claridad en la década del noventa, alcanzaron gran divulgación diferentes anuncios sobre “el fin del trabajo” y, consecuentemente, el “fin de los trabajadores como sujetos de la transformación social”. Diversos “especialistas“, con diferentes orientaciones, caracterizaron el “nuevo” mundo del trabajo, en el que se destacaría la inestabilidad, la inseguridad, la precarización, la descomposición de las identidades colectivas, el fin del régimen salarial y el trabajo perdería su centralidad. Estaríamos ante cambios inéditos, lo que será expresado en términos de la “nueva cuestión social” generadora

---

<sup>1</sup> Expresión porcentual de la relación entre las ganancias y los capitales invertidos.

de situaciones de incertidumbre; la sociedad del riesgo; la desorientación que produce en los individuos el “capitalismo flexible“ y hasta la hipótesis que la historia se habría detenido después del desmembramiento de la Unión Soviética<sup>2</sup>.

A fines de la década del setenta, apenas iniciada la reestructuración capitalista, André Gorz presentó su tesis acerca del “Adiós al proletariado“, entendiendo que la revolución tecnológica permitiría recuperar el tiempo libre y la abolición del trabajo. Su optimismo posiblemente se basaba en la falta de claridad sobre los cambios que sobrevendrían con la aplicación de las políticas neoliberales. (Gorz A. 1982, *Adiós al Proletariado*, Barcelona, El Viejo Topo. )

Otros autores harán referencia a la “nueva cuestión social“<sup>3</sup>. Castel, caracteriza a la sociedad salarial como aquella cuya forma de organización social se sustenta en la adquisición de los derechos sociales a través del trabajo en su forma de relación salarial. Esta implica el establecimiento de un contrato entre el empleador y el individuo en tanto fuerza de trabajo, siendo el Estado el garante de lo pactado a través de la negociación colectiva realizada entre el empleador y los trabajadores sindicalizados. Los atributos que caracterizaban al estatuto del trabajador asalariado ubicaban y clasificaban al individuo en la sociedad, en detrimento de los otros sostenes de identidad. De modo tal que vemos que el trabajo en la sociedad capitalista se erige en principio organizador de nuestras vidas. La sociedad salarial aseguraba derechos, daba acceso a prestaciones fuera del trabajo y posibilitaba una participación ampliada en la vida social: consumo, vivienda, educación, ocio. (Castel, 1997) Las organizaciones sindicales habían logrado obtener leyes que protegían a los trabajadores, asegurándoles el derecho a la estabilidad en el empleo y niveles salariales relativamente altos al compararlos con etapas anteriores.

En el mundo del trabajo se destaca la inestabilidad, la precarización y el fin del régimen salarial. Muchas veces las nuevas formas de trabajo, que algunos autores agrupan bajo la denominación de “atípicas“<sup>4</sup> quedan por fuera de los marcos que caracterizaban al asalariado “clásico”: estabilidad laboral, acceso a la seguridad social y jornada laboral continua.

---

<sup>2</sup> Beck, U. *¿Qué es la globalización?* Buenos Aires, Paidós, 1998; Zennet, R. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Buenos Aires, Anagrama, 2000; Rifkin, J. *El fin del trabajo*. Buenos Aires, Paidós, 1996; Fukuyama, F. *El Fin de la Historia y el último hombre*. Editorial Planeta, Buenos Aires, Argentina, 1992.

<sup>3</sup> En esta misma línea podemos ubicar el trabajo de Rosanvallon, P. *La nueva cuestión social. Repensar el Estado Providencia*. Buenos Aires, Manantial, 1995; Fitoussi, J. y Rosanvallon, P. *La nueva era de las desigualdades*. Buenos Aires, Manantial, 1997

<sup>4</sup> El trabajo “atípico” expresaría formas de prestación de servicios cuya característica fundamental es la falta o insuficiencia de tutela contractual.

Paulatinamente, se van imponiendo formas de vínculo laboral de alta flexibilidad, tales como contratos a plazo fijo, por tarea, por comisión o faena y de prestación de servicios. Como han planteado diversos autores, ninguna de estas formas permite asegurar al sujeto una estabilidad suficiente sobre la cual proyectarse, haciendo al sujeto responsable por el logro y mantenimiento de su propia estabilidad en un contexto de un mercado laboral cambiante y de alta movilidad.

A esta situación de incertidumbre, Beck la describió como el pasaje de la sociedad laboral a la sociedad del riesgo, en la que predominan individuos que se mueven por intereses personales y lo colectivo perdería relevancia. El dogma del “globalismo neoliberal” consiste en que “todo -política, economía, cultura- ha de supeditarse al primado de la economía“.(p 169. Beck, 1998, ¿Qué es la globalización?)

Bauman indica que la característica que define a la sociedad actual es la polarización social, asociada a la tensión que se produce entre lo global y lo local, produciendo segregación y marginación social progresiva. La globalización y la localización son las formas de expresión de una nueva polarización y estratificación de la población mundial en ricos globalizados y pobres localizados, al mismo tiempo que, “como tantas otras cosas en la época de desvinculación que define el estado <líquido> de la modernidad, ha sufrido un proceso de *individualización*. Se supone que los problemas se sufren y solucionan en solitario y son singularmente inadecuados para acumularse en una comunidad de intereses que busca soluciones colectivas a problemas individuales.“ (p 102) También señala como se derrumban los puntos de referencia establecidos, como el trabajo, que hacían del entorno social un espacio más duradero y seguro. “El tipo de incertidumbre, de oscuras premoniciones y temores respecto al futuro que acosan a hombres y mujeres en el entorno social fluido, en perpetuo cambio, en el que las reglas del juego cambian a mitad de la partida sin previo aviso o sin una pauta legible, no une a los que sufren: los separa y los aísla.“ (p 59) 1998a y 1998b; Para Sennett, (2000) el trabajo habría dejado de cumplir su función esencial de dar un lugar estable en lo social a los sujetos, alterando radicalmente el cómo nos estamos constituyendo como actores sociales. El “capitalismo flexible” impacta directamente en el ámbito personal, generando inseguridad en las personas, la pérdida de sentido de las relaciones duraderas y de confianza a la vez que una sensación de desorientación.

La postulación del “fin del trabajo”, expresada en la desaparición del concepto de trabajo, produjo no sólo “una parálisis política sino también en el desarrollo de la crítica histórica del trabajo capitalista”. (Dinerstein, A. y Neary, M., 2009, p. 273)

“Hay un análisis muy interesante que es perfectamente aplicable a Chile: la desaparición de la categoría clase. La clase trabajadora ha desaparecido prácticamente en el discurso político y mediático del país. Y es raro que encuentres análisis académicos en términos de clases, de lucha de clases. Mágicamente, la clase trabajadora definitivamente ha dejado de existir. ¿Y por qué? Po’y tu sabés, desde los ’50, el intercambio de estudiantes de economía entre la Católica y la de Chicago, y justo ahí, cuando se intenta borrar entre los gringos cualquier elemento que remitiese a socialismo o a comunismo, que no se conservara una conciencia de clase por parte de la clase trabajadora, algo que significara el reconocimiento de la existencia de clases sociales que pudieran estar en conflicto. Cualquier individuo ascendería socialmente en base al mérito y a la oportunidad.”<sup>5</sup>

### **Aportes desde la socioantropología a los estudios del trabajo y de los trabajadores.**

Tras un largo período en el que la tesis del “fin del trabajo” dominaba los estudios del trabajo y de los trabajadores, desde hace poco menos de una década, podemos observar un resurgimiento de las problemáticas ligadas al mundo laboral en las que se discute o polemiza con dicha tesis.

Claramente, el trabajo contemporáneo ha evidenciado grandes transformaciones a partir del proceso de reestructuración capitalista. El fordismo clásico, como proceso productivo y de acumulación dominante en los países occidentales durante el siglo XX, experimentó modificaciones, dando paso a teorías gerenciales de la organización del trabajo. Hoy resulta evidente que el anunciado fin del trabajo no se ha producido, y que hay más personas que trabajan con modalidades diferentes.

Entendemos que desde la socioantropología, se están realizando aportes a lo que podríamos delimitar como un campo específico: la etnografía del accionar sindical, recuperando el potencial explicativo del concepto de clase social.

Realizamos nuestro análisis desde perspectivas críticas y desde los aportes que ha realizado el trabajo de campo etnográfico, en el que adquieren centralidad la mirada holística y la perspectiva relacional para el análisis de los fenómenos sociales, históricamente situados, y en la cualidad de cuestionar lo obvio. Desde este marco, resaltamos la importancia que tienen las investigaciones que se centran en el análisis de la cotidianeidad desde una mirada procesual para poder recuperar una mirada sobre el accionar sindical fundada en las prácticas de los trabajadores.

---

<sup>5</sup> Trabajo de Campo. Santiago, Sociologo, octubre 2015.

Claramente, el trabajo contemporáneo ha evidenciado grandes transformaciones a partir del proceso de reestructuración capitalista. El fordismo clásico, como proceso productivo y de acumulación dominante en los países occidentales durante el siglo XX, experimentó modificaciones, dando paso a teorías gerenciales de la organización del trabajo. Hoy resulta evidente que el anunciado fin del trabajo no se ha producido, y que hay más personas que trabajan con modalidades diferentes.

Entendemos que desde la socioantropología, se están realizando aportes a lo que podríamos delimitar como un campo específico: *la etnografía del accionar sindical*, recuperando el potencial explicativo del concepto de clase social “ como elemento explicativo fundamental para la construcción de una antropología del trabajo global“. (Soul, Julia, Etnografías del accionar sindical en las Américas. Notas para la delimitación de un campo problemático, En: REMS-Año 9-Nº 10- Diciembre 2016).

Consideramos provechosos la recuperación de los aportes de E. P. Thompson que supone a la clase trabajadora como aquella constituida en el entramado de las relaciones –potencialmente-antagonistas al capital y, por lo tanto, delimitada en relación con formaciones históricas concretas y no con posiciones estructurales cristalizadas.<sup>6</sup> Cuando advierte que “las descripciones del orden social vistas desde arriba, son mucho más corrientes que los intentos de reconstruir una visión desde abajo”<sup>7</sup>. Asimismo, su propuesta para entender la noción de clase nos permite subrayar que dicha categoría es inseparable de otro concepto clave tal como el de lucha de clases. Thompson nos propone entender los conceptos de clase, conciencia y lucha de clases a partir de este último:

“En mi opinión, se ha prestado una opinión teórica excesiva a clase y demasiado poca a lucha de clases. En realidad, lucha de clases es un concepto previo así como mucho más universal. Para expresarlo claramente: las clases no existen como entidades separadas, que miran en derredor, encuentran una clase enemiga y empiezan luego a luchar. Por el contrario, las gentes se encuentran en una sociedad estructurada en modos determinados, experimentan la explotación, identifican puntos de interés antagónico, comienzan a luchar por estas cuestiones y en el proceso de lucha se descubren como clase, y llegan a conocer este descubrimiento como conciencia de clase. La clase y la conciencia de clase son siempre las últimas, no las primeras, fases del proceso real histórico.”<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Thompson, Edward P. La formación de la clase obrera en Inglaterra. Barcelona, Crítica. 1969.

<sup>7</sup> Thompson, Edward P. *Tradicón, revuelta y conciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad preindustrial*. Barcelona, Crítica. 1984.

<sup>8</sup> Thompson, Edward P. op.cit.

Decíamos que recuperamos los aportes que se han realizado desde el trabajo de campo etnográfico, en el que adquieren centralidad la mirada holística y la perspectiva relacional para el análisis de los fenómenos sociales, históricamente situados, y en la cualidad de cuestionar lo *obvio*. Desde este marco, resaltamos la importancia que tienen las investigaciones que se centran en el análisis de la cotidianeidad desde una mirada procesual para poder recuperar una mirada sobre el accionar sindical fundada en las prácticas de los trabajadores.

Uno de los investigadores latinoamericanos, cuya propuesta nos parece fructífera es la de Antunes denominando a la clase trabajadora contemporánea como “clase-que-vive-del-trabajo”, expresión que incluye a todos aquellos que venden su fuerza de trabajo a cambio de un salario: trabajadores productivos e improductivos<sup>9</sup>, a los desocupados (dada la vigencia de la lógica destructiva del capital). Esta conceptualización incorpora también a los trabajadores precarizados y tercerizados, y a aquellos asalariados de la “economía informal”. La clase-que-vive-del-trabajo está constituida por todos aquellos asalariados que viven de la venta de su fuerza de trabajo. Esta noción ampliada de clase trabajadora nos permite visualizar las mutaciones que se vienen produciendo en el mundo del trabajo.

Estas perspectivas críticas, nos posibilitan analizar las prácticas sociales de los trabajadores en la perspectiva de la lucha de clases.

En el presente trabajo, exponemos los principales resultados obtenidos del trabajo de campo realizado en Chile desde el año 2005, focalizando en los trabajadores subcontratistas de la Gran Minería del Cobre, sector fundamental de la economía chilena.

### **Precarización y posibilidades de sindicalización**

“En cierto modo, estamos volviendo a las condiciones de trabajo del siglo XIX, que es a lo que apunta el proyecto neoliberal: reducir el poder de los trabajadores y ponerlos en una posición en la que no sean capaces de resistir los procesos de explotación masiva.” (Harvey, 2016) <https://marxismocritico.com/2016/09/06/estamos-volviendo-a-las-condiciones-de-trabajo-del-siglo-xix-que-es-a-lo-que-apunta-el-proyecto-neoliberal-2/>

La palabra clave en estas transformaciones es *flexibilidad*, que no significa otra cosa que borrar los derechos de los trabajadores a favor del capital. Para ello, fueron determinantes la liberalización de las normas de contratación laboral como así también el proceso de

---

<sup>9</sup> El trabajador productivo es aquel que produce directamente plusvalía y participa directamente del proceso de valorización del capital. Trabajador improductivo es aquel cuyo trabajo es consumido como valor de uso, es utilizado como servicio. (Antunes, R., 2005)



fragmentación vertical de las empresas en unidades económicas más pequeñas y eslabonadas horizontalmente. Los cambios en la organización y funcionamiento, que fraccionan la producción y a las empresas en múltiples unidades económicas, que gracias a la innovación tecnológica, permite que se articulen sólidamente y organicen en un centro sin importar dónde esas unidades estén operando materialmente.

Estas transformaciones trajeron la proliferación de diversas formas de uso de la fuerza de trabajo, que se caracterizan por su precariedad. La precariedad laboral puede ser entendida como la inserción intermitente e inestable de los trabajadores en la actividad laboral. Las condiciones contractuales tienen como principales perjuicios, la pérdida de derechos. La precarización, cambia las relaciones entre el capital y el trabajo. El trabajo, objetivamente se debilita. Los trabajadores deben aceptar condiciones contractuales cada vez más desventajosas. Y, sin duda, esta se transforma en una forma de disciplinamiento de la fuerza de trabajo. Se profundizan las asimetrías entre el capital y el trabajo. Ante el fenómeno del desempleo o de la reducción del personal, los trabajadores pierden su capacidad de respuesta y negociación de manera brutal. Dichos fenómenos violentan la vida de los sujetos, quienes se ven obligados a aceptar cualquier trabajo, sin importar las condiciones, al dejar de funcionar los mecanismos de regulación laboral: es la vivencia cotidiana, continua, de la amenaza del despido. Es la absoluta subordinación del trabajador, ya que la pérdida de la capacidad de negociar colectivamente lo deja en una absoluta indefensión, aceptando peores condiciones de trabajo para no quedar desempleado. En forma paralela, disminuye la afiliación a sindicatos y, además, se fragmentan. En este marco, se dificulta la existencia de una organización sindical fuerte, ya que al reducir al mínimo posible el número de trabajadores permanentes y los subcontratados y/o temporarios estar en una situación de inestabilidad constante, la organización se torna mucho más difícil.

Una de las formas en que se manifiesta la precariedad laboral, es en la subcontratación.

### **El Gran Laboratorio**

En el caso que investigamos, Chile, estas modificaciones facilitaron al capital óptimas condiciones para atomizar a los trabajadores y para reducir a su mínima expresión la organización sindical. La externalización, la fragmentación de las empresas y la creación de nuevas articulaciones entre ellas, respondería principalmente a la “inserción” en la “economía global”. *Pero no hay que desconocer o subestimar el atractivo de debilitar a las organizaciones sindicales al disgregar a los trabajadores como así también la facilitación de violar las conquistas sindicales. De esta forma se reducen costos al pagar salarios inferiores, desatendiendo el cumplimiento con los beneficios sociales y/o los aportes a la*

*seguridad social. En este marco, se dificulta la existencia de una organización sindical fuerte, ya que al reducir al mínimo posible el número de trabajadores permanentes y los subcontratados y/o temporarios estar en una situación de inestabilidad constante, la organización se torna mucho más difícil. El trabajo no regulado (“flexibilizado”) posibilita la incorporación laboral al proceso productivo sin compromisos para el capital, descargando en el trabajador la responsabilidad de su reproducción permanente.*

Este modelo de relaciones laborales, entendido como el conjunto de reglas que se establecen entre el capital y el trabajo en el proceso productivo, reiteramos, experimentó grandes transformaciones, deteriorando profundamente el trabajo asalariado formal (relación laboral estable y protegida con contrato de trabajo y seguridad social). Modelo de relaciones laborales que no son otra cosa que relaciones de poder en tanto involucran la determinación de quién toma las decisiones y de qué manera.

Con la dictadura pinochetista, se inicia un período contra-revolucionario<sup>10</sup>, transformándose el país rápidamente en una suerte de “laboratorio mundial” del llamado modelo neoliberal, varios años antes que la Gran Bretaña de Thatcher o que los EEUU de Reagan.<sup>11</sup> Reiteramos, se imponía para el capital el establecimiento de un nuevo orden, de un nuevo patrón de dominación. La Dictadura Militar, se constituyó en la primera estrategia de disciplinamiento social para poder aplicar “exitosamente” las reformas. De esta forma, se silenció el conflicto social por la redistribución de la renta. La reorganización del ciclo productivo preservó sus fundamentos esenciales: se inicia una mutación en el interior del patrón de acumulación pero no en el modo de producción.<sup>12</sup> Las políticas puestas en práctica, deterioraron la situación social. La desigual distribución de los ingresos sigue siendo un rasgo sobresaliente de la estructura económica y social, reflejándose en los altos niveles de desigualdad social y el abismal distanciamiento entre ricos y pobres<sup>13</sup>.

La eliminación de las conquistas laborales, la proscripción de la CUT (Central Única de Trabajadores) y el aparato represivo actuando constantemente serán las bases del

---

<sup>10</sup> Agacino, Rafael *Pasado y presente: Los trabajadores una vez más*. 2008 <http://jaquevedo.blogspot.com/2008/06/los-trabajadores-una-vez-mas-rafael.html>. (1 de junio de 2010)

<sup>11</sup> Y que años más tarde se impondría en la región bajo la denominación de Consenso de Washington.

<sup>12</sup> Antunes, Ricardo *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Buenos Aires, Ediciones Herramienta, 2005, p. 22.

<sup>13</sup> El Estudio económico de la OCDE Chile 2015 incluyendo su último informe sobre distribución del ingreso, muestra que lidera el ranking de los más desiguales con un índice de Gini<sup>13</sup> de 0,503 entre el periodo 2006 al 2011. Señala que el crecimiento económico en Chile debe ser más inclusivo: el 10% más rico gana 27 más que el 10% más pobre. Hace por lo menos 30 años que se mantiene este nivel de desigualdad, lo que lo transforma en un problema estructural y no en parte de un ciclo.

disciplinamiento y la derrota. El movimiento obrero chileno quedó reducido a su mínima expresión. Todo tipo de restricciones se impusieron en los ´70 mediante el Estado de Sitio, para posteriormente ser legalizados a través del Plan Laboral de 1979. Entre las disposiciones más significativas, mencionamos la violación al derecho de sindicalización y de huelga; la prohibición de negociación por rama de actividad; el reemplazo de huelguistas, entre otras. El Estado realizó cambios sustanciales en las normativas laborales, las que servirán para flexibilizar las contrataciones y reducir los derechos y protecciones sociales. Así, se transforman en los instrumentos legales para promover la nueva concepción de relaciones laborales.<sup>14</sup> De esta forma, las grandes empresas reducen los riesgos derivados de la contratación directa y de las fluctuaciones de la demanda.

Los sucesivos gobiernos democráticos no sólo no cuestionaron las reformas establecidas por la dictadura, sino que las mantuvieron y profundizaron, consolidando el orden económico neoliberal. “La tendencia a la subcontratación y a la informalización del empleo se ha hecho manifiesta en todos los sectores productivos, pero sobre todo en los más directamente ligados a los éxitos del modelo: la minería, la pesca, la industria forestal y la fruticultura.”<sup>15</sup>

Este modelo de relaciones laborales, entendido como el conjunto de reglas que se establecen entre el capital y el trabajo en el proceso productivo, reiteramos, experimentó grandes transformaciones, deteriorando profundamente el trabajo asalariado formal. Modelo de relaciones laborales que no son otra cosa que relaciones de poder en tanto involucran la determinación de quién toma las decisiones y de qué manera. La precariedad laboral no está determinada por las “nuevas formas de trabajo“, sino por la correlación de fuerzas entre el capital y el trabajo.

La relación salarial implicaba un empleador y su contracara, el empleado: uno no existe sin el otro. Esta relación se rompe al intervenir terceras y cuartas personas y dificulta establecer cuáles son las partes de la relación. Asimismo, la externalización o tercerización<sup>16</sup> debilita y divide a las organizaciones sindicales: por un lado, las relaciones se atomizan y se dispersan; por otro, se hace cada vez más difusa y confusa la figura del empleador. Los trabajadores se dividen en un “nosotros”, “los internos”, “los de planta”, y los “otros”, “los de afuera”, “los

---

<sup>14</sup>La subcontratación fue aún más estimulada con la derogación de la Ley No 16.757 de 1979, ampliando las funciones de los subcontratistas a todas las áreas de las empresas, incluyendo las labores inherentes a la producción principal y permanente de la empresa como también a las labores de reparación o mantenimiento habituales.

<sup>15</sup> Salazar, Gabriel, Pinto, Julio. *Historia Contemporánea III: La economía: mercados, empresarios y trabajadores*. Santiago: LOM Ediciones, 1999, p. 185

<sup>16</sup>Tercerización alude al proceso por el cual una determinada actividad deja de ser desarrollada por los trabajadores de una empresa y es transferida a otra empresa, a una “tercera”. La actividad que antes se desarrollaba internamente, dentro de la empresa, pasa a realizarse en el exterior de la misma, se “externaliza”.

subcontratados”. Entre los trabajadores, emergen nuevas desigualdades según su condición contractual, hecho que les permite hablar de trabajadores de 2ª, y cuyas consecuencias son preocupantes ya que se quiebran los vínculos sociales y simbólicos entre pares dentro de la clase. La Dictadura significó una ruptura violenta en lo que respecta al poder e influencia de los trabajadores.

A esto, se debe sumar que resulta sumamente difícil construir vínculos con y entre trabajadores transitorios, y en muchos casos, la administración de la empresa coloca todos los obstáculos posibles para impedir que se produzcan. Subcontratación es flexibilidad para las empresas, e inestabilidad para los trabajadores.

### **La organización sindical en la Gran Minería**

Para comprender y poder dimensionar la importancia que adquiere la organización de los trabajadores subcontratados, haremos algunas marcaciones. El sindicalismo chileno se ha organizado históricamente a partir de su independencia relativa frente al Estado. La experiencia sindical chilena ha estado más asociada a una visión superadora de los límites del sistema capitalista, propia de los partidos clasistas que la inspiraron: más contestatario en sus pronunciamientos, más homogéneo en su conformación, quizás con una conciencia de clase más definida para sí mismo como actor colectivo. Quizás, los procesos que generaron estas características resultaron en una conformación cultural que situó subjetivamente al trabajador sindicalizado chileno por oposición al modelo histórico que encarnaba su patrón. Para la mayoría de los dirigentes de trabajadores subcontratistas chilenos que entrevistamos, sindicalismo sería perfectamente análogo a sindicalismo de clase.

Por otro lado es preciso recordar que en Chile el sindicalismo se organiza por empresa, no por rama de actividad, hecho que dificulta la organización y la negociación colectiva. En efecto, al estar organizada la matriz chilena de organización sindical en el establecimiento productivo, y no en la rama de actividad, da lugar en lo concreto a una multiplicidad de pequeñas unidades sindicales.

Y no podemos soslayar dos de los legados del Plan Laboral diseñado por José Piñera respecto a los sindicatos: redujo el quórum necesario para conformar un sindicato y consolidó la llamada libertad de afiliación. Para constituir un sindicato en una empresa que tiene contratados a 50 trabajadores o menos se requiere la participación de un mínimo de 8 trabajadores. Y la afiliación voluntaria significó un gran cambio, ya que hasta el año 1973, la afiliación era automática.

### **Prácticas de resistencia en la Gran Minería del Cobre**

Desde el inicio, a nuestro trabajo de campo, lo desarrollamos en una suerte de coordinadora de subcontratistas inter-empresas, el Sindicato Interempresa de la Gran Minería y Ramas Anexas (SITECO), ubicado en la ciudad de Rancagua. La elección no fue azarosa. La División El Teniente, tiene un valor estratégico en CODELCO, ya que junto con Chuquicamata, son las que producen mayor cantidad de cobre. Y, como nos confirmara años después, un alto dirigente sindical, “Rancagua es fundadora del movimiento que iniciaron los subcontratistas“.

Nos interesamos particularmente en lo que podemos denominar un nuevo ciclo de protestas laborales, que tomó visibilidad en el año 2006, con las movilizaciones y huelgas de los trabajadores subcontratistas de CODELCO y Minera Escondida y, a principios de 2007, se sumo a las protestas otro sector clave de la economía chilena, la industria forestal.<sup>17</sup>

Desde 2006, y en el marco de una progresiva radicalización en la protesta, los trabajadores subcontratistas de diferentes Divisiones de CODELCO se van a organizar en Coordinadora Nacional de Trabajadores Contratistas. Esto no es otra cosa que el reflejo del hecho que en la década de 1970, la mina El Teniente llegó a tener 14.000 trabajadores propios. En diciembre de 2005 este yacimiento aún contaba con un poco más de 10.000 trabajadores, pero a diferencia de los años '70, sólo 4.500 trabajadores eran de planta; el resto eran trabajadores contratistas: los trabajadores tercerizados. La fuerza de trabajo había sido heterogeneizada. Al superponerse con la matriz sindical de organización por empresa, la tercerización o subcontratación –una de las estrategias de fragmentarización del mundo del trabajo que el neoliberalismo implementó tanto en Chile como en el resto del mundo- había logrado la atomización del movimiento obrero de la Gran Minería. En efecto, los trabajadores subcontratados de las cinco divisiones regionales estaban sindicalizados en 44 sindicatos (por fuera de Federación alguna) y sólo el 8% estaban afiliados a la CTC. De manera que la gran mayoría de los trabajadores subcontratados quedaban fuera de la negociación en términos de participación.

La disyuntiva estratégica que debían resolver las dirigencias sindicales de los mineros –y los trabajadores mineros mismos, con su participación efectiva en el conflicto- era compleja en términos jurídicos, subjetivos y de representatividad. Nucleados en la CTC, no dudaban que era justa su equiparación con los obreros “de planta” en todo los niveles: jurídico, económico,

---

<sup>17</sup> Hughes, María F. “Re-estructuración capitalista, precariedad laboral y conflictividad territorial: el modelo forestal chileno”. En: *Pueblos Indígenas, Estados Nacionales y Fronteras. Tensiones y paradojas de los procesos de transición contemporáneos en América Latina*. Coordinadores Trincherro, Hugo, Campos Muñoz Luis y Valverde, Sebastián. Buenos Aires, Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras Universidad de Buenos Aires, 2014. Páginas 353 a 395.

de equipamiento, etc. Ahora bien ¿A quien le reclaman? ¿Dónde debían aplicar su repertorio (tradicional o “nuevo”) de protesta? ¿Frente a la estatal CODELCO, o bien frente a cada pequeña empresa privada que, cuando se veía desbordada por los reclamos, alegaba una suerte de cesación de pagos y se desentendía del problema? En otros términos ¿se trataba de un conflicto sindical del ámbito privado o el reclamo interpela directamente la política salarial y, sobre todo, la forma institucional de relación del Estado chileno con los trabajadores? Las diferencias y matices posibles entre estas dos concepciones son fundamentales, pues de su elección se derivan cursos de acción e impugnaciones bien distintas. No debemos olvidar que nos encontramos en el ámbito de la producción cuprífera chilena, uno de los centros o núcleos productivos en los que el país trasandino basa la estabilidad macroeconómica de su modelo de gestión.

### **La historia combativa de los trabajadores de El Teniente**

A los efectos de nuestro análisis sobre la organización sindical de los trabajadores tercerizados, también consideramos relevante recordar brevemente que, desde sus inicios, la actividad cuprífera estuvo vinculada a capitales de compañías estadounidenses, que serán quienes se apropien de la producción a gran escala del metal rojo. Las primeras huelgas de alcance nacional se producen en 1938, paralizando la producción de El Teniente y de Chuquicamata. Y desde los años '50, aumentan las huelgas y la capacidad organizativa de los trabajadores, confluyendo en la fundación de la Confederación Nacional de Trabajadores del Cobre (actual FTC) en 1951 en la comuna de Machalí. En los años siguientes, se incrementan e intensifican las huelgas. Queremos destacar que las reivindicaciones no se reducen a las tradicionales demandas sindicales de mejorar los salarios y las condiciones de trabajo, sino que los trabajadores demandan la intervención del Estado y la función que debe cumplir en la economía del país. De esta forma, poner en discusión la relación entre el cobre y la sociedad chilena, dará lugar a la emergencia de una reivindicación de carácter nacional que supera ampliamente el mero interés gremial: la nacionalización de la gran minería del cobre.

Desde principios del siglo XX, la centralidad del sector cuprífero en la economía nacional, hace que los conflictos tengan una elevada visualización pública. El análisis que han hecho numerosos autores, aunque no coincidan en la determinación de las causas, los lleva a plantear la hipótesis que propone la existencia de una tradición combativa entre los trabajadores cupríferos de planta.

Barrera<sup>18</sup>, apoyándose en la teoría de la masa aislada desarrollada por Kerr y Siegel<sup>19</sup>, propone que el aislamiento social que implica la vida en los campamentos mineros y el carácter de enclave económico extranjero, posibilita el desarrollo de relaciones solidarias y el sentido de pertenencia de los trabajadores a un colectivo que se opone a las condiciones de trabajo impuestas por la empresa. Y agrega que a las demandas gremiales se suma la recuperación de la riqueza minera para la nación. De esta forma se genera una cultura política y un proceso de toma de conciencia del valor del manejo y control de los recursos estratégicos, que se irá radicalizando y adhiriendo al discurso anti-imperialista.

Mac-Clure, Torres Cierpe, Nuñez, Aravena<sup>20</sup>, entre otros, acuerdan en caracterizar a los asalariados del cobre como aquellos que históricamente presentan altos niveles de conflictividad laboral y que sus luchas no quedaron encerradas en las clásicas reivindicaciones gremiales, sino que, en determinadas coyunturas, se enlazan con las demandas del conjunto de la clase trabajadora e inclusive con demandas de alcance nacional, como fue la nacionalización del cobre y el rol preponderante que tuvieron en la oposición a la Dictadura Militar en los años 80.

Diferente lectura es la que realiza Zapata. Aceptando que hay una continuidad histórica en las prácticas sindicales de los trabajadores mineros, y sin descartar en forma absoluta los análisis que colocan como elemento central el aislamiento geográfico para la formación de la identidad minera, concluye que son los intereses corporativos, la institucionalización de la organización sindical, la defensa de los logros en términos salariales y de prestaciones los que prevalecen y dan sentido al conflicto laboral en las minas chilenas, distanciándose de los análisis que asignan un sentido ideológico y clasista (y anti-imperialista). Cabe destacar que uno de los principales supuestos de Zapata es que los mineros instituyen una relación instrumental con los partidos políticos: los apoyan si les sirven y defienden sus intereses corporativos, sin importar cuál sea la ideología partidaria.<sup>21</sup>

Como resultado de nuestro trabajo de campo, tanto de lo observado directamente como de lo obtenido como relato en las entrevistas compartimos la hipótesis al constatar que los

---

<sup>18</sup> Barrera, M. *El conflicto obrero en el enclave cuprífero*. Instituto de Economía y Planificación, Universidad de Chile, 1973.

<sup>19</sup> Kerr, C y Siegel, A. *La propensión interindustrial a la huelga: una comparación internacional*. Documento de Trabajo, Santiago, ICAL, 2008.

<sup>20</sup> Mac-Clure, O. *Sindicalismo en el cobre, nacionalización y autoritarismo*. Instituto de Estudios de Países en Desarrollo, Universidad Católica de Lovaina, 1985; Torres Cierpe, J. y otros. *Tradición sindical en El Teniente: un recorrido por más de un siglo de historia*. Santiago, Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, Gobierno de Chile, 2010; Aravena, A. y Nuñez, D. *El renacer de la huelga obrera en Chile*. Santiago, ICAL, 2009.

<sup>21</sup> Zapata, F. *Clases Sociales y Acción Obrera en Chile*. México, Colegio de México, 1986; “Los mineros como actores sociales y políticos en Bolivia, Chile y Perú durante el siglo XX”, en *Estudios Atacameños* N° 22, pp. 91-103, 2002.

asalariados cupríferos exhiben niveles más altos de conflictividad laboral. Se han constituido como sujeto social tras largas luchas sindicales y reivindican esa identidad, actualmente en crisis, para mantener posiciones de privilegio, donde lo que prima son las demandas salariales y otros beneficios que se puedan obtener.

Sin embargo, ante las transformaciones en las relaciones laborales mencionadas anteriormente, que genera la así ya mencionada heterogenización de la clase trabajadora minera, los trabajadores subcontratistas serán los que se apropien de esa tradición combativa, al mismo tiempo que implementan nuevas estrategias de negociación colectiva que superan las protestas espontáneas o meramente coyunturales. Y, porque tienen, en muchos casos, conciencia de la importancia del cobre en la economía nacional. Y lo que implica parar su producción.

### **Prácticas de resistencia y organización de los subcontratistas de El Teniente**

Uno de los argumentos que frecuentemente se encontraban en los estudios sobre subcontratación, refería a la imposibilidad de la organización y la práctica colectiva de los trabajadores. La fragmentación y la individualización impediría la formación de una identidad de clase.

En las prácticas de resistencia, de acuerdo a Alvarez<sup>22</sup>, predominarían el interés económico y la solución inmediata a las necesidades, construyendo identidades precarias. Abarzúa, en la misma línea de reflexión, sostiene que una de las características del sindicalismo de los subcontratistas es que “sus luchas son intensas” pero pueden agotarse cuando logran conseguir respuesta a su demanda<sup>23</sup>.

Standing propone el concepto de precariado para referirse a un nuevo segmento o una subclase, presente en las sociedades con políticas neoliberales y regímenes laborales flexibles. Precario –asalariado. Esta subclase, no dispondría de los recursos necesarios para conformar una identidad colectiva: inestabilidad y fragilidad de la solidaridad entre sus miembros. Y se reflejaría en su incapacidad para la organización<sup>24</sup>.

Podemos mostrar desde la experiencia de nuestro trabajo de campo, que las ideas de sumisión, pasividad, subordinación, y hasta reacciones irracionales de los trabajadores subcontratistas, precarizados, no es del todo correcta.

---

<sup>22</sup> Alvarez, Rolando “La identidad precaria: Sumisión y resistencia laboral en Chile. El caso de los trabajadores precarios del salmón”. En Revista Alternativa, N° 24, Santiago, ICAL, 2006.

<sup>23</sup> Abarzúa, Eduardo “Acción Sindical de Trabajadores Contratistas”, en *Flexibilidad laboral y subjetividades, hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Soto, Alvaro (editor), Santiago, Universidad Alberto Hurtado, 2008.

<sup>24</sup> Standing, Guy *El Precariado. Una nueva clase social*. Barcelona, Pasado y Presente, 2013



Como antecedente inmediato del período que nos interesa, partiremos de los hechos acaecidos en el año 2003, momento en que se desata una oleada de protestas que denuncia las condiciones de trabajo en el sector cuprífero. Se inicia con manifestaciones y asambleas donde participan cientos de trabajadores, hasta que con un paro de “brazos caídos” llegan a parar la producción por unas horas. Las condiciones de explotación que soportaban los trabajadores subcontratistas, el abuso que cometía CODELCO que no respetaba las normas básicas, y toda una serie de arbitrariedades,

Después de negociar las partes y llegar a un acuerdo, ni CODELCO ni las empresas contratistas respetan los compromisos. Es en ese momento que los trabajadores agrupados en SITECO, hacen visible la magnitud del proceso que estaban gestando, que incluyó una “toma” de las instalaciones subterráneas de la mina. La feroz represión, el enfrentamiento con Carabineros en los túneles de la mina dejaron un saldo de decenas de trabajadores heridos, más de 100 detenidos y 204 despedidos. Los principales dirigentes entran en las “listas negras” y se les prohíbe su ingreso a las instalaciones de El Teniente.<sup>25</sup> Pero también, tuvo una consecuencia no deseada por parte del Capital: los trabajadores tomaron conciencia sobre la necesidad de la organización sindical.

El 4 de enero de 2006, los trabajadores subcontratistas de Andina, El Teniente, Norte y Ventana, ante la negativa de la empresa a pagar un bono por el alto precio que había tenido el cobre, inician una huelga de carácter indefinido. Dada la magnitud de trabajadores subcontratistas, que superaba ampliamente a los de “planta”, la presión a la empresa se hace sentir ya que comenzó a tener mermas en la producción y los ingresos. De esta forma se reactualiza una vieja tradición de los trabajadores: presionar a través de grandes huelgas. Pese a la rapidez con que se construyen sindicatos de base, debemos remarcar que es muy bajo el nivel de sindicalización ya que, aún en tiempos democráticos, el miedo paraliza. Y estar sindicalizado puede significar perder el trabajo.

Desde fines del año 2005, los trabajadores mineros subcontratistas, a través de sus luchas lograron instalar en la escena nacional el problema de la subcontratación. El “logro” de las protestas, fue la promulgación de la ley que regula los aspectos de la subcontratación. La burguesía por medio de sus representantes de la Concertación y de Renovación Nacional, sancionaron una ley sobre la subcontratación y el trabajo transitorio (Ley 20.123<sup>26</sup>), que, al

---

<sup>25</sup> Estos hechos, sin duda, dejaron su marca. Los mismos nos fueron relatados por distintos trabajadores y dirigentes sindicales.

<sup>26</sup> Ley 20.123 define a la subcontratación: “Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un

tiempo que respondía parcialmente algunos reclamos, consagraba el régimen de subcontratación. El cumplimiento de esta ley, implica la “internalización” (es decir, el pase a planta permanente) de miles de trabajadores. Sin embargo, esta Ley no sólo elude la raíz del problema: la expansión del subcontrato en las áreas propias del quehacer de la empresa, sino que ¡legaliza el suministro temporal de trabajadores! O, lo que es lo mismo, legaliza la precarización laboral al crear empresas de servicios transitorios y contratos de trabajo de servicios temporales.

En enero de 2007, la Ley se pondría en marcha.

En mayo del 2007, los sindicatos anuncian posibles medidas de fuerza ya que la Ley de Subcontratación no se estaba cumpliendo.

Entre sus puntos más importantes, la incorporación a la planta de CODELCO de 5000 subcontratistas. Uno de los hechos más significativos y de mayor trascendencia, ocurrió en el mes de junio, cuando la Coordinadora Nacional de Trabajadores Subcontratistas, reunida en Machalí, se convierte el 8 de junio en la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC). Lugar dónde se había constituido décadas antes, la CTC, hoy FTC. Los subcontratistas se apropiaban y resignificaban el espacio organizacional.

“Nos despojamos del término contratista porque creemos que somos parte de los trabajadores del cobre, indistintamente de las áreas donde más nos desarrollemos”<sup>27</sup>

Una vez constituida, los trabajadores deciden iniciar una huelga ante el incumplimiento de los acuerdos alcanzados, acción de lucha que será nominada y recordada con posterioridad como “la huelga histórica” de 37 días. Entre el 25 de junio y el 31 de julio, la paralización de las tareas fue generalizada. Las demandas incluían beneficios en salud, educación, vivienda y compensaciones económicas, además del cumplimiento de la ley. Esta huelga fue planificada: se inició en la madrugada del 25 de junio en todas las Divisiones de CODELCO. Los trabajadores de El Teniente cortan la Carretera del Cobre, forman barricadas y se producen hechos violentos con la quema de varios buses, que desbordan la planificación inicial y a la misma dirigencia. Desde el Golpe Militar, no se registraba actividad huelguística de tal

---

acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica. Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478”

<sup>27</sup> Trabajo de Campo. Rancagua. Ex Presidente de la CTC. Enero 2008.

envergadura: miles de trabajadores subcontratistas sostuvieron sucesivas y prolongadas jornadas, que incluyeron movilizaciones de más de 4000 trabajadores en Rancagua, acompañados por otras organizaciones sociales, políticas y por sus familias; acampe en las puertas de CODELCO en Santiago; multitudinarias asambleas en las que se definían los pasos a seguir. Desde el gobierno se amenazaba con aplicar la Ley de Seguridad Interior, y es de destacar que la FTC no respaldó la huelga y mantuvo una posición afín al gobierno.

Sin embargo, ante la radicalización de la protesta y la intervención de la iglesia católica, se inicia la negociación que finalizó con la suscripción del llamado Acuerdo Marco con la empresa mandante, logrando negociar por rama de actividad. El Acuerdo Marco es desde ese momento el instrumento colectivo, reconocido por la OIT, para negociar cada 2 años, mejoras en las condiciones laborales, salariales y otros derechos sociales.

### **Crecimiento de los trabajadores subcontratistas: organización y formación**

Cuando iniciamos nuestro trabajo de campo, las demandas de la mayoría de los trabajadores que entrevistamos, evidenciaban que el detonante de las huelgas era el “vergonzoso” salario que percibían, en relación con los de los estables. Las edades rondaban entre los 20 y los 40 años, y muchos de ellos llevaban más de 5 años trabajando en empresas contratistas.

Manifestaban la diferenciación salarial que sufrían pese a realizar actividades ligadas a la producción y no a los servicios. Insistían en clasificar de esta forma su actividad ya que desde la lógica empresaria el participar del área productiva o del área de servicios (limpieza, casino, seguridad, etc) implica, entre otras distinciones, una diferenciación entre aquellos que pueden percibir el bono por productividad y quiénes no. Sin embargo, los trabajadores no solo conocían y valoraban su trabajo como aporte a la producción, sino que eran concientes que las medidas de fuerza afectaban a la tarea productiva.

El grupo de trabajadores a los que entrevistamos inicialmente, no reducían la demanda al reclamo salarial, sino que cuestionaban las diferencias en las condiciones de trabajo en general. Estas comenzaban a partir del traslado en buses contratados por CODELCO desde sus lugares de residencia, en Rancagua y alrededores, hasta la mina.

Esta separación (distancia) entre los trabajadores, se continúa durante las comidas: almuerzan en horarios diferentes. Los subcontratistas lo hacen en último lugar, cuando ya se terminaron las piezas de carne, las ensaladas y los jugos. Estas situaciones los exponen permanentemente a enfrentamientos con los empleados del Casino y a distanciarse de los de planta. Sin

embargo, algunos de nuestros entrevistados adjudicaban la responsabilidad a la cuprífera: “Es CODELCO, el empleador, que no quiere largar plata”<sup>28</sup>.

Entre las diferencias de condiciones de trabajo experimentadas, resaltaban la falta de seguridad. La conciencia de exponerse cotidianamente a situaciones de riesgo de vida los lleva a organizarse de tal forma que no queden nunca solos en el trabajo para así poder protegerse mutuamente de los accidentes, experimentando este compartir como una instancia solidaria.

Con relación a las causas de la problemática o situación que padecían, comenzando con la situación salarial, pudimos detectar que en su gran mayoría los trabajadores entrevistados adjudican la responsabilidad al empresario contratista. Quienes sostienen esta posición, consideran que tendrían que luchar por la incorporación a CODELCO, lo que redundaría en mejores salarios, mejores condiciones de trabajo, estabilidad laboral y la eliminación de un intermediario que “se lleva ganancias por no hacer nada”.

En segunda instancia, se responsabiliza a CODELCO. “El mismo trabajo que hacemos nosotros antes lo hacía CODELCO. No sé con qué fin se habrá privatizado todo eso, empezaron a entrar empresas contratistas; que antes las primeras empresas contratistas que llegaron eran buenas, incluso les pagaban más que lo que les pagaban a los trabajadores estables.” En esta línea explicativa, se argumenta, sin especificar momentos, que “CODELCO empezó a buscar la economía más que nada, empezó a buscar empresas que a ellos les cobraban más barato, y esas son las empresas más malas que hay”<sup>29</sup>.

La relación con los trabajadores estables presenta ambigüedades ya que pese a realizar el mismo trabajo, por las diferencias anteriormente enunciadas, no interpretan que, al menos por el momento, tengan los mismos intereses y sea necesaria y posible la organización para luchar conjuntamente. Posiblemente este sea uno de los grandes logros de la tercerización. Sin dejar de mencionar que la diferenciación y la separación de espacios y horarios impuestas en la División El Teniente dificulta la existencia de condiciones adecuadas que posibiliten tiempos para compartir las experiencia, para la reflexión, para la discusión, para la confrontación de posiciones, para descubrir intereses en común.

En este sentido, las luchas de los trabajadores subcontratistas, en nuestras primeras aproximaciones, no superarían la reivindicación económica, más ligada a la lucha sindical, sin llegar a transformarla en una lucha política. Estaba ausente o no se expresó la necesidad de

---

<sup>28</sup> Trabajo de Campo. Trabajador subcontratista: extracción del mineral. Rancagua. Enero 2008

<sup>29</sup> Trabajo de Campo. Trabajador subcontratista: extracción del mineral. Rancagua. Enero 2008

organización sindical y política del conjunto de los trabajadores mineros en tanto pertenecientes a la misma clase social.

La CTC se plantea en sus bases fundamentales la renacionalización del cobre como una medida de carácter político estratégico. En este punto encontrábamos divergencias entre los dirigentes: “recuperar el ‘sueldo de Chile’ para los chilenos” y las de los trabajadores. Cabe consignar que entre estos últimos encontramos heterogeneidad entre los contenidos políticos de sus representaciones. Algunos planteaban que el Gobierno tenía entre sus objetivos la privatización de CODELCO y rescataban como consecuencia positiva el que las empresas privadas pagan mejor; siendo el aspecto negativo que prohibirían la sindicalización, lo que evidenciaría la valoración o evaluación positiva que realizan de este derecho del trabajador. Unos pocos trabajadores evaluaban como negativa la privatización y la asociaban a lo sucedido en otras áreas: “nosotros no tenemos nada, han vendido mis líneas telefónicas, han vendido mi electricidad, han vendido mi agua, todo ha sido privatizado y lo que pertenecía a Chile ha sido vendido”<sup>30</sup>.

Una de las preguntas que guía nuestra investigación, es intentar dilucidar porqué, pese a las condiciones adversas, un sector de los trabajadores subcontratistas de CODELCO, se organizan y sindicalizan.

Por lo indagado hasta el momento, por supuesto, no hay una sola causa. Consideramos que para poder comprender este fenómeno, debemos tener en cuenta una serie de condiciones que confluyen y que permiten que se produzca la “La Gran Huelga” y que a partir de ese momento, la organización de los trabajadores subcontratistas percibe los beneficios que se pueden lograr a través de la organización colectiva. En palabras de un ex-dirigente sindical, el Acuerdo Marco fue “ganado en 2007 con una huelga de 37 días, gracias al sacrificio de miles de trabajadores contratistas de todo Chile”.

Teniendo en cuenta los datos que hemos presentado, consideramos que las condiciones que permiten y posibilitan que parte de los trabajadores subcontratistas de CODELCO se sindicalicen y sean protagonistas de las protestas sociales más importantes de este siglo, por lo menos desde 2006, deben tener en cuenta como condiciones objetivas y subjetivas el precio internacional del cobre, la experiencia de la subcontratación, la historia de lucha de los trabajadores de la Gran Minería, el crecimiento del sindicalismo por fuera de las estructuras “reconocidas” o “tradicionales” y las “nuevas” prácticas colectivas.

En los espacios de socialización, de convivencia, de intercambio, interviene la empresa con

---

<sup>30</sup> Trabajo de Campo. Trabajador subcontratista: extracción del mineral. Rancagua. Enero 2008

prácticas segregadoras, agudizando la distancia social que sentían los trabajadores subcontratistas respecto a los de planta, a la vez que desplazaba el eje del conflicto. El enfrentamiento no era con la empresa, sino entre trabajadores.

“Y si me pregunta, sí, para mi fue lo más valioso: darnos cuenta que nos podíamos organizar, que los de 2ª podíamos tener una organización de 1ª (se ríe) y que nuestro problema no era el trabajador de planta, nuestro problema era el subcontrato y nuestro enemigo la empresa. Y que en todo Chile había trabajadores con el mismo problema que nosotros, no solo en la minera.”<sup>31</sup> En respuestas como esta, podemos percibir que se ven a sí mismos como formando parte de un grupo que comparte una situación común: la precariedad laboral y el origen de esta la atribuyen a la subcontratación.

Anteriormente, nos referimos a la historia de lucha de los trabajadores de la gran minería, siendo de los más combativos. Parte de esas prácticas se recuperan o tienen continuidades. SITECO, es uno de los pocos sindicatos de contratistas que sobrevivió a la Dictadura y varios de sus dirigentes, se formaron en la lucha contra el régimen de Pinochet.

Creemos pertinente mencionar otra serie de características novedosas en los sindicatos que los representan. Estas nuevas organizaciones, lideradas por jóvenes, tienen una concepción participativa y de relaciones horizontales donde las bases tendrían el control sobre los dirigentes. Se caracterizan por los vínculos estrechos que construyen y por la transparencia en el accionar. Lo que implica nuevas prácticas colectivas en pos de la democracia sindical.

Y, por último, un aspecto muy significativo. A pesar de la desideologización intentada por la Dictadura y por los gobiernos democráticos, estos sindicatos, reivindicán el sindicalismo de clase. Sus luchas no quedan encerradas en el reclamo gremial.

“Cuando me acerqué al sindicato, no sabía ni qué era una huelga. Pero cuando empezamos a compartir, sentarte a discutir cómo organizábamos la protesta, darte cuenta la importancia del cobre para este país y que las utilidades se las llevan afuera...Y llegó un momento, creo que fue después de los 33, que comentamos con otros compañeros: ‘¿nosotros luchamos, nos jugamos a que los pacos nos maten, sólo por un bono? ¿Hacemos todo esto para que haya agua caliente en los cambiadores? No, el problema no es ni el bono ni el subcontrato ni nada de eso, cachai?: el problema es este sistema que te chupa la sangre hasta que te mata.”<sup>32</sup> La conciencia que adquiere un colectivo a partir de su posición específica, está relacionada con la

---

<sup>31</sup> Trabajo de Campo. Trabajador subcontratista: Casino. Rancagua. Octubre 2015

<sup>32</sup> Se refiere a los 33 mineros que permanecieron atrapados durante setenta días bajo tierra en la Mina de San José de Copiapó, en la región de Atacama.

capacidad de identificar claramente a un adversario hacia quien hay que dirigirse, a quien hay que enfrentar para revertir la situación.

Recordemos que la sociedad chilena ha sufrido un doble disciplinamiento: primero el Terrorismo de Estado, después, el Terror del Mercado.

“Desde la Gran Huelga, sin duda, como colectivo de trabajadores, hemos crecido, hemos crecido cualitativamente con la formación de dirigentes, de los trabajadores; también ganamos varias luchas, en cuanto a condiciones de trabajo en la mina, a salarios, a bonos. Claro, también nos ha costado, ¡gran represión!, los pacos siempre están preparados...Fijate que hace unos meses, en una movilización de subcontratistas en la División Salvador, matan a un trabajador, Nelson Quichillao, te matan por luchar por mejores condiciones de trabajo, te matan por luchar por el cumplimiento de la Ley...”<sup>33</sup>

Desde que iniciamos nuestra investigación, cabe destacar los diferentes tipos de reivindicaciones que demandan los trabajadores subcontratistas del cobre, pasando de las iniciales reivindicativas tradicionales, mejorar los salarios y las condiciones de trabajo, a las actuales exigencias que superan el marco del conflicto laboral. En este sentido, emerge una problemática con una significación de alcance nacional, la relación entre la producción de cobre y la sociedad chilena, que se plasma en la lucha por la renacionalización de la Gran Minería del cobre.

“Cuando logremos nuestro objetivo principal, nuestra central desaparecerá. Porque nosotros luchamos por la desaparición del trabajo subcontratado. Pero por el momento, nuestro objetivo está lejano.”<sup>34</sup>

Pese al anticipado anuncio del fin del trabajo y de las clases sociales por parte de algunos autores (Rifkin, J., 1995; Méda, D., 1997), sostenemos la validez que mantiene el concepto de clase.

Las prácticas de los trabajadores subcontratistas de El Teniente, pusieron de manifiesto a nivel nacional, la precariedad e inseguridad a la que están sometidos los trabajadores tercerizados en general, siendo los mineros unos de los protagonistas más importantes de las luchas sociales de la última década y haciendo visible la profundización y agudización de la desigualdad estructural que implicó la reestructuración capitalista en Chile, a partir de la Dictadura Pinochetista.

---

<sup>33</sup> Trabajo de Campo. Dirigente sindical de la CTC. Santiago, Chile, 2015

<sup>34</sup> Trabajo de Campo. Dirigente sindical. Rancagua, Chile, 2015

En la Gran Minería encontramos a los protagonistas de las luchas sindicales en Chile. Estas prácticas constituyen, forman parte, y/o son herederas de una importante tradición construida por los trabajadores del cobre, al mismo tiempo que se renuevan en sus prácticas de organización y acción. Los trabajadores subcontratistas se organizan y actúan a nivel interempresa, adquiriendo rápidamente formas organizativas a nivel nacional. Sus reclamos, superan la simple reivindicación salarial dando paso a la demanda de ser respetados como trabajadores, la que incluye estabilidad en el trabajo, igualdad de salarios ante el mismo trabajo e igualdad de trato: dejar de ser “trabajadores de segunda”. Uno de los aspectos interesantes de estas huelgas es la innovadora estrategia de negociación colectiva que a su vez se apoya en la tradición combativa de los mineros del cobre. Y no podemos dejar de mencionar la reivindicación que hacen del sindicalismo de clase, lo que implicaría que tienen una alternativa política e ideológica clara, comprometida con la defensa de los intereses de la clase trabajadora.

La organización sindical minera refleja desde hace décadas la importancia que tiene la explotación del cobre para el Chile, “el sueldo de Chile”. Es por ello que las prácticas y organización sindical de los trabajadores cupríferos, son parte de una larga historia que muchos tratan de olvidar u ocultar, para así naturalizar las deshumanizadas condiciones de trabajo y la explotación a la que aún hoy, son sometidos los trabajadores mineros.

### **Cierre abierto**

Desde que iniciamos nuestra investigación, cabe destacar los diferentes tipos de reivindicaciones que demandan los trabajadores subcontratistas del cobre, pasando de las reivindicativas tradicionales, mejorar los salarios y las condiciones de trabajo, a exigencias que superan el marco del conflicto laboral. En este sentido, emerge una problemática con una significación de alcance nacional, la relación entre la producción de cobre y la sociedad chilena, que se plasma en la lucha por la renacionalización de la Gran Minería del cobre.

Destacamos nuevamente que, a pesar de las dificultades de sindicalización que la reestructuración capitalista instituyó en Chile, diversas franjas de trabajadores, comenzaron a organizarse, aunque sea en forma embrionaria, para resistir a las nuevas embestidas del capital. Y se han constituido en una de las organizaciones sindicales más importantes. Hoy forman parte de la CUT, con las tensiones que ello implica: disputar al interior de la Central con viejas prácticas y dirigencias burocráticas.



La emergencia de un polo de resistencia en la minería se da desde un núcleo de lucha inesperado por el capital: los sindicatos de obreros tercerizados, periféricos respecto a los agrupamientos históricos de la clase obrera chilena.<sup>35</sup> Clase obrera, a la que muchos habían dado por muerta y enterrada; sin embargo, pasó a ser nuevamente protagonista y hace visible la conflictividad inherente al llamado “Modelo chileno”.

---

<sup>35</sup> Cueva, D., Hughes, F. (2009) “Trabajo subcontratado y ¿nuevas? Formas de organización en el centro productivo nacional. El caso de los mineros del cobre en Chile.” *Actas del Primer Congreso Nacional “Protesta Social, Acción Colectiva y Movimientos Sociales”*. Soporte Digital, marzo 2009

