



**Centro de Estudios Sociológicos
Doctorado en Ciencia Social con Especialidad en Sociología**

Promoción XV

**Identidad en Movimiento.
El proceso de construcción identitaria en los trabajadores subcontractados
de la Gran Minería del Cobre en Chile.**

**Tesis para optar al grado de Doctor en Ciencia Social con
especialidad en Sociología que presenta:**

Mauricio Esteban Muñoz Flores

Director: Dr. Francisco Zapata

**México, D.F.
Enero 2017**

ÍNDICE

Título	Páginas
Agradecimientos.....	1
Prefacio: Al principio fue el conflicto.....	3
Introducción.....	7
I. El problema de investigación.....	10
II. Objetivos de la investigación.....	19
III. Hipótesis.....	20
IV. Consideraciones Metodológicas.....	21
V. Marco teórico.....	27
1. La noción de identidad.....	27
2. El concepto de identidad colectiva.....	28
3. La relación entre trabajo e identidad colectiva.....	32
3.1. La importancia del trabajo en el capitalismo industrial para la construcción de las identidades.....	34
3.2. Las tesis del “fin del trabajo”: Ni ocaso, ni crisis terminal de los actores e identidades colectivas.....	36
3.3. El trabajo, los sindicatos y el conflicto como espacios de construcción de la identidad colectiva.....	40
Capítulo I. El contexto económico, político, social y cultural del país.....	47
1. Las transformaciones de la estructura económica del país.....	48
2. La reconfiguración social y política de la población.....	61
2.1. El Plan Laboral de 1979 y su herencia.....	62
2.2. La Constitución política de 1980: Despolitización de la población.....	66
2.3. La política social del Estado: La privatización de los derechos sociales.....	70
3. Las orientaciones culturales dominantes.....	73
Capítulo II. La importancia de la Gran Minería del Cobre de Chile (GMC).....	79
1. CODELCO.....	89
2. Productores privados e inversión extranjera.....	91
2.1. Anglo American.....	91
2.2. Antofagasta Minerals.....	93
2.3. Barrick Gold.....	95
2.4. BHP Billiton.....	95
2.5. Collahuasi.....	96
2.6. Freeport-McMoran Copper & Gold Inc.....	97
2.7. Glencore.....	98
2.8. KGHM Polska Miedz (KGHM PM).....	99
2.9. Minera Lumina Copper Chile.....	99

Título	Páginas
2.10. Teck.....	100
3. La subcontratación como forma dominante de contratación de personas en la GMC.....	101
Capítulo III. La Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC). La organización donde se agrupan las federaciones y sindicatos de trabajadores subcontratados de la GMC.....	113
1. Antecedentes de la CTC: Desde el SINAMI a la Coordinadora Nacional de Trabajadores Contratistas del Cobre (CNTC).....	113
2. La “huelga larga” del 2007: Fundación de la CTC.....	119
3. Año 2008: Un nuevo conflicto. Ahora la derrota y el repliegue.....	129
4. La reactivación organizacional: Burocratización, reproducción y crecimiento.....	137
5. Las particularidades de la CTC respecto del movimiento sindical chileno.....	157
Capítulo IV. La identidad colectiva de los trabajadores subcontratados de la GMC.....	181
1. Historias de vida: Una “existencia precaria”.....	182
2. La relación de los subcontratados en los espacios productivos.....	185
2.1. El trabajo.....	185
2.2. Vínculos sociales en el trabajo: Entre la solidaridad y la discriminación.....	190
3. Conflicto: Función, tipos y etapas.....	197
4. La influencia de la CTC en los sindicatos de los trabajadores subcontratados de la GMC y su relación con las bases sindicales.....	206
5. Los impactos del proceso de des-enclavización de la producción minera en la vida cotidiana de los trabajadores subcontratados de la GMC.....	210
6. La identidad en movimiento de los trabajadores subcontratados de la GMC.....	214
VI. Conclusiones.....	225
VII. Bibliografía.....	243

“El que mira en sí mismo como en un vasto espacio y lleva en sí galaxias sabe también
cuán irregulares son las galaxias; conducen al caos y al laberinto de la existencia”
Friedrich Nietzsche

“Un acto, y a veces una palabra, basta para cambiar cualquier constelación”
Hannah Arendt

Para Emilia y Milagros, mujer e hija...

A la memoria de Eloisa Flores
(1940-2014)

Agradecimientos.

Quisiera agradecer, en primer lugar, al Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México por confiar en este proyecto de investigación y al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) por financiar su ejecución.

Agradecer igualmente, al Dr. Francisco Zapata, por su generosidad académica, intelectual y personal. Sin sus consejos, aliento, guía y motivación, el desarrollo y los resultados de la investigación que se presenta a continuación no hubieran sido tales.

A Sergio Naranjo y su familia, quienes me abrieron las puertas de su hogar en México. Su apoyo inicial, en esa inmensa y siempre desconocida ciudad, fue fundamental.

A los académicos y compañeros del Doctorado. Particularmente a quienes fueron parte del Seminario de Tesis. Gracias a ellos, a sus lecturas y comentarios, fue posible formular las preguntas precisas, sociológicamente relevantes y sobre todo necesarias para comenzar y abrirse paso en el proceso investigativo.

A los amigos que dejó el paso por El Colegio. Especialmente a Libertad Arguello, Zulema Gelover, Irene Lungo, Lencho Montufar, Santiago Rodríguez, Said Sánchez, Ariadna Sánchez y Gabriel Tenenbaum. Mención aparte, por el cariño que le guardo, al imprescindible Eduardo Paz.

A los investigadores de la Fundación Sociedad y Trabajo, Katia Molina y Felipe Valenzuela, con su apoyo y dialogo permanente en torno a las problemáticas laborales y, en particular, acerca de los hallazgos obtenidos en el trabajo de campo realizado para esta investigación, fueron fundamentales para su desarrollo.

Corresponde aquí, también, agradecer a Antonio Aravena, quien, como profesor del Taller Integrado de Precariedad Laboral, realizado en la licenciatura de la carrera de Sociología de la Universidad de Arte y Ciencias Sociales (ARCIS), hace ya diez años, y hoy, como colega y amigo, ha acompañado y alentado mi formación en las ciencias sociales y particularmente en la sociología del trabajo.

A los trabajadores subcontratados de la Gran Minería del Cobre en Chile y a la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), en especial a Miguel Santana, Manuel Ahumada y José Irrázabal.

A mis hermanos, quienes, cada cual a su manera y según sus posibilidades, estuvieron presente durante el periodo que duró el Programa de Doctorado. Especial referencia a mi cuñada Elsa Acuña, por su apoyo constante en el cuidado de Milagros. El trabajo de campo, así como gran parte de la escritura de esta tesis, sin su soporte, no hubiera sido posible.

Finalmente, por su importancia vital, a mi mujer Emilia Tapia, quien ha acompañado y apoyado todo este proceso, con sabiduría y cuidadoso cariño.

Prefacio: Al principio fue el conflicto.

En la cosmovisión Mapuche la Machi es considerada una autoridad religiosa, consejera y protectora de la comunidad. El Machitún es, por definición, el “acto propio de la Machi”, ceremonial dirigido por ésta que tenía como fin la curación de su pueblo. Machalí, comuna de la zona central de Chile, ubicada en la Región del Libertador General Bernardo O’Higgins y que genera una conurbación con Rancagua, capital de la Región, guarda en la raíz, como un secreto, la expresión *machi aliün*, que quiere decir “hay machi”, “existen machi” o, más precisamente, “son/están/siendo machi”; en relación a las reuniones o rogativas que las Machi realizaban en este lugar durante la primera parte de la Conquista española (1541-1598), específicamente en lo que actualmente se conoce como Cerro San Juan, uno de los primeros contrafuertes precordilleranos de la comuna de Machalí, con altitudes que fluctúan entre los 585 y 850 metros, y una extensión total de 14 kilómetros, mismo alcor que fue cruzado por un pequeño grupo de trabajadores subcontratados del cobre la fría madrugada del lunes 25 de junio del año 2007, con el objetivo claro de bloquear la llamada Carretera del Cobre, ruta de acceso a la división El Teniente de CODELCO, la mina subterránea más grande del mundo, ubicada a 2.500 metros sobre el nivel del mar, con 2.400 kilómetros de galerías construidas y una producción anual de más de 400 mil toneladas métricas de cobre¹.

Canelo –árbol sagrado del pueblo Mapuche–, roble blanco, ciprés de cordillera, espinos, litres, quillayes, maquis, arbustos y hierbas honraban los senderos; la luna menguante, lejana, que con su declinación se ponía de lado de los caminantes; el viento fuerte, frío, duro y seco, resonante, mientras acariciaba rosando los cuerpos de los trabajadores, silbaba ocultando la marcha acelerada y cautelosa; a momentos discreta, prudente y moderada, a ratos precipitada, temeraria y atrevida, mas siempre ansiosa y rebosante de esperanza. La nieve blanca, húmeda, molesta, aunque a ratos imperceptible. Las miradas de los doce hombres, quienes pasada la medianoche habían emprendido camino, algunos de a pie y otros montados en nobles caballos cargados de provisiones; tensas, nerviosas, impacientes, se cruzaban demandando y generando una alegre confianza e imperiosa seguridad. Una extraña alegría, que, a momentos, de forma reservada, se dejaba ver en festivos y urgentes diálogos, necesarios para distender el ambiente; recorría, empujando, los cuerpos hacia su propósito.

Esa noche no hubo espacio para el miedo o la duda. Los senderos del cerro San Juan, aquella madrugada, no dejaban lugar para la incertidumbre, la indecisión, la perplejidad, el titubeo o la vacilación. La familiaridad del lugar ceremonial y legendario, para algunos conocido desde la niñez, para otros, avistado sólo desde la carretera, a través de las rendijas de los camiones en los que se los transportaba a la mina; además de la hermandad del compañerismo provocado por compartir el trabajo, pero sobretudo el sentimiento de agravio que provocaban

¹El cobre (Cu) es un metal de característico color rojizo y brillo metálico, elevada conductividad térmica y eléctrica, tenacidad, maleabilidad (susceptibilidad de ser batido en planchas o láminas) y ductilidad o capacidad de extensión en filamentos, por lo que constituye una importante materia prima para la elaboración de cables, alambres y láminas. Su número atómico es 29 y su peso atómico 63,54. El cobre muestra una gran afinidad con el azufre y es uno de los componentes más típicos de las minas de sulfuros (pirita, calcopirita); se presenta también como óxidos (cuprita) y como carbonatos (malaquita). Es, actualmente, uno de los minerales de mayor utilización en la industria manufacturera, eléctrica, electrónica y química, en la construcción de maquinarias y automóviles, y, también, como material bactericida.

las precarias condiciones laborales a las que estaban siendo expuestos los trabajadores subcontratados del cobre y su posición de “trabajadores de segunda categoría”; unido a la convicción de estar siendo la avanzada, la punta de lanza, la caravana combativa que instalaría las demandas y exigiría por sus justos derechos laborales; no daban lugar a ese tipo de sentimientos.

Cada uno de estos heroicos marchantes, que sigilosamente atravesaron de madrugada el inhóspito paraje precordillerano, no se detendría hasta arribar al punto acordado con quirúrgica precisión en reuniones de planificación efectuadas con la finalidad de comenzar de manera exitosa el conflicto: Kilómetro 33 de la Carretera del Cobre. Lugar estratégico por dos razones. En primer lugar, sus características: angosto y de bermas pedregosas; y, en segundo lugar, suposición: posterior al primer control de acceso que ejerce CODELCO y luego de una de las numerosas curvas que presenta el camino. Lo primero –las características– permitiría “cerrar” el paso con menos esfuerzo, para así impedir el tránsito y, con esto, el acceso a la división y además proporcionaría de municiones, principalmente piedras, necesarias para el altamente probable futuro enfrentamiento con las Fuerzas Especiales de Carabineros. Lo segundo –la posición– era, por un lado, simbólicamente gravitante puesto que colocaba a los trabajadores al interior, en territorio de la mina, resguardado y controlado por la estatal; y, por otro lado, tácticamente fundamental, ya que, por lo cerrado de la curva y la altura en la que se encuentra, permitía conocer la distancia de aquellos buses cargados con trabajadores que subirían en dirección a la faena, los cuales debían ser detenidos y retenidos en el lugar en virtud de entorpecer o derechamente impedir el tráfico, primero, y hacer descender a los trabajadores para contar con un mayor contingente de manifestantes, después.

El arribo al lugar fue accidentado. Aproximadamente a las cinco de la madrugada hubo que avanzar los últimos metros, mediante tracción a sangre, humana y animal, luego de una noche de dura caminata, para plantarse en la carretera. En la embestida final a los trabajadores la nieve les llegaba hasta las rodillas. El sendero imposible había sido dejado atrás. Mojados y hambrientos, aunque insensibles allí estaban... enteros. Llegando era como si el cansancio y la fatiga, al mismo tiempo que los volvía indolentes, los hacía sublimemente inmortales.

El primer bus con subcontratados, perteneciente a la empresa contratista de transportes JM, pasa por el lugar veinte minutos después de las cinco de la mañana. Este lleva a los encargados de las labores de alimentación, aseo y ornato de la mina. Estos últimos de la empresa contratista SODEXO. Los trabajadores, encargados de comenzar con la movilización, estaban apostados a la orilla del camino. En silencio, con la cautela necesaria para no ser detectados por el personal de seguridad de CODELCO que vigilaba la zona constantemente, lo aguardaban. Había que dejarlo pasar. Este serviría para calcular el tiempo necesario para desplegarse y detenerlo. Pasó por el lugar cinco minutos después de lo esperado, a las cinco y veinticinco. A razón de la curva lo hizo a una velocidad reducida. Sus focos, en la oscuridad de la noche, además de anunciar su arribo con una distancia prudente, una vez cerca, encandilaban a los atentos centinelas. Aproximadamente quince minutos después pasaría el segundo bus de subida. Estaba todo dispuesto para proceder a su detención, las luces y el eco de su motor advertiría su llegada.

Los rebeldes subcontratados, agazapados, apareciendo sorpresivamente desde una de las laderas, asaltaron la carretera. Seis sujetos, provistos de dignidad, piedras y palos, atravesaron un lienzo con la consigna “Igual Trabajo, Igual Salario”, que, si bien en un primer momento da cuenta de una problemática exclusivamente laboral, en una segunda lectura se puede advertir un contenido político mayor en tanto que, como se verá más adelante, esta demanda, que se mantiene hasta hoy, es un cuestionamiento a la lógica de la subcontratación sobre la que se sostiene la cadena productiva de las grandes empresas mineras que funcionan en el país.

Dentro del bus, el único que no lo sabía era su conductor. Pero los operarios de la contratista CMS que iban a bordo estaban informados al respecto. Otros dos trabajadores, desde abajo, con ademanes y gritos, insistían en que el conductor de la empresa JM detuviera el bus, mientras los que estaban en su interior ejercían presión para que apagara el motor y abriera las puertas de la máquina, el chofer, al negarse, recibió la amenaza que señalaba la posibilidad cierta de ser agredido y el vehículo destruido. De este modo, con resistencia, entregó las llaves. Mientras esto sucedía, tres de los marchantes gritaban por ayuda. Se habían quedado atrás y se les hacía imposible subir la última pendiente antes de llegar a la carretera. Dos compañeros, a caballo, bajaron a buscarlos. Una vez arriba, exhaustos, se incorporaron a la paralización que recién comenzaba. Los doce que iniciaron la marcha estaban nuevamente reunidos. A ellos se les agregaron unos cuarenta contratistas, quienes descendían del bus, insurrectos, abigarrados de expectativas y esperanzas.

Los manifestantes –principalmente integrantes del Sindicato Inter-empresas de Trabajadores Contratistas (SITECO)– detuvieron los siguientes siete buses que transportaban a los asalariados a las faenas, haciéndolos descender y obligando a los conductores a cruzar las máquinas sobre la ruta para interrumpir de esta forma el tráfico. Una vez que se estableció el bloqueo se realizó una asamblea en la cual se declaró iniciada la huelga y donde se decidió bajarían marchando hacia la ciudad de Rancagua, para allí manifestarse. El comienzo de este desplazamiento estuvo marcado por hechos de violencia. Frente a la toma de la ruta y la interrupción del tránsito hacia y desde la división El Teniente, el Estado chileno, a través de la policía, respondió con represión: armas municionadas con balines de goma y perdigones, gases lacrimógenos y carros lanza agua; fueron dispuestos con la intención de dispersar a los manifestantes e intentar de restablecer el orden. Los trabajadores movilizados reaccionaron lanzando piedras y atomizándose o, más específicamente, constituyendo grupúsculos que actuaron a manera de relevo para alimentar y mantener la contienda. Así, mientras sobre la carretera permanentemente había un grupo enfrentando a la policía, de forma paralela, las otras pequeñas fracciones se desplazaban penetrando y emergiendo de los cerros que bordean el camino. De manera fluida y enardecida, con actitud hostil y belicosa, reponían municiones, lanzaban piedras y palos sobre los efectivos de Fuerzas Especiales apostados en el lugar y, de manera festiva y aguerrida, enarbolaban gritos y consignas que reverberaban en el ambiente. Mientras unos se incorporaban a la lucha, otros recogían y proveían de bastimentos.

Además del enfrentamiento con la policía que llegó al lugar, a consecuencia de la propia refriega, destacó la destrucción de propiedad pública y privada; de las casetas de seguridad que CODELCO tiene en la zona y la quema de los ocho buses que estaban apostados impidiendo el tránsito en la carretera.

La violencia marcó el comienzo de la jornada. Las barricadas de neumáticos encendidos, la leña amontonada y las piedras desperdigadas en las vías impedían el tránsito y, por consiguiente, el acceso a la mina. Comenzaba así la “huelga larga” que, según las expectativas de los trabajadores movilizados, debía durar no más de una semana, pero que, finalmente, se extendió por 37 días. Hito fundacional que dio origen a la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), la principal organización que agrupa a los trabajadores subcontratados vinculados a la Gran Minería del Cobre de Chile (GMC). Conflicto que aún hoy, ocho años después, continúa generando sentidos para las acciones de los subcontratados, toda vez que, éste, a decir de Simmel (2010 [1904]: 17-18), al ser una de las formas más intensas de socialización, es la situación que consolida las fronteras entre diversos grupos con distintos intereses, permitiendo y promoviendo la convivencia y unidad en el interior de estos y, a la vez, posibilitando el reconocimiento con la alteridad, generando así elementos positivos para las acciones de los sujetos por cuanto teje, desde cierta negatividad, una unidad que sólo conceptualmente, pero no en los hechos, es disyuntiva.

A pesar del diagnóstico que desde las ciencias sociales en general se ha relevado en relación a la crisis de los actores que se constituyen en torno al trabajo y la descomposición de las identidades y las acciones colectivas (Gorz, 1989 [1980]) (Rifkin, 2010 [1994]) (Sennett, 2010 [1998]) (Beck, 2007 [1999]) (Bauman, 2012 [2000]) y, particularmente en Chile, frente a aquellas tesis que hablan acerca de la “crisis del sindicalismo” (Montero, 1982) (Martínez y Tironi, 1983) (Barrera, 1984) (Campero y Valenzuela, 1984) (Ruiz-Tagle, 1985) (Campero, Flisfisch, Tironi y Tokman, 1993) (Frías, 1993) (Campero, 1994) (Espinosa, 1996) (Aravena y Rojas, 1999) donde, según estos autores, el nuevo contexto productivo, implementado en el país durante la Dictadura Militar (1973-1990) y consolidado en el proceso de transición democrática, caracterizado por la heterogeneidad, flexibilidad e inestabilidad del empleo, impide que los trabajadores se identifiquen con un grupo social determinado, sea este la clase, un sindicato, etc., y promueve las relaciones sociales superfluas, contingentes, inestables y de corto plazo. A pesar de este diagnóstico pesimista, la CTC irrumpió en escena como un actor organizado, una confederación que agrupaba justamente aquellos trabajadores que por su condición flexibilizada e inestable hacían impensada su organización.

¿Cómo, a pesar de los cambios institucionales formales de la legislación laboral chilena y en el actual contexto productivo flexible, donde predominaría la fragmentación social y la descomposición de las identidades colectivas, fue posible la conformación de una organización de trabajadores subcontratados como lo es la CTC?, ¿Cuál es la identidad colectiva que se configura en los trabajadores subcontratados de la GMC?, ¿Cómo se construye?, ¿Cuáles son los principales elementos que influyen en esta construcción? Estas preguntas fueron las directrices que guiaron esta tesis, las cuales, por su carácter estructurante, conformarán las dimensiones de la investigación que a continuación se presenta.

Introducción.

Esta tesis se inscribe en el campo investigativo preocupado de la construcción de identidades, actores y acciones colectivas en el marco general que entregan las transformaciones del trabajo a nivel global y local, los cambios en el paradigma productivo y las estrategias de flexibilización laboral que estas conllevan. En su desarrollo, por lo tanto, se articularán cuestiones “objetivas”, estructurales, vinculadas a los cambios económicos, productivos, laborales, culturales y sociales que acontecen en la actual fase del capitalismo; con asuntos del plano “intersubjetivo”, referidos a las relaciones que producen y entablan los sujetos en tanto trabajadores y actores sociales.

En el presente documento, en primer lugar, se realizará el *planteamiento del problema de investigación*, en el cual, además de definir qué es lo que se va a estudiar, se incorporará una sintética revisión del “estado del arte” del fenómeno que se abordará, para luego arribar a las principales interrogantes que guiaron el proceso investigativo del que se da cuenta en esta tesis.

Luego, en segundo lugar, se plantearán los *objetivos* de la investigación, los cuales entregarán las dimensiones que constituyen las temáticas que posteriormente se abordarán en este informe. En tercer lugar, se indicará la *hipótesis* del estudio, la cual irá a contrapelo de las principales conclusiones a las cuales han llegado las investigaciones revisadas y expuestas en el estado del arte incorporado al planteamiento del problema. Posteriormente, en cuarto lugar, se indicarán las *consideraciones metodológicas* de la tesis, señalando el tipo de investigación, la estrategia utilizada, las técnicas que permitieron producir información y, de forma paralela, asegurar criterios de confiabilidad y validez. Además, en este apartado, se indicará la muestra utilizada y los elementos empleados en el diseño de los instrumentos de medición a partir de las dimensiones abordadas.

A continuación, en quinto lugar, intentando conformar un documento coherente, que se inscriba en el amplio marco de la ciencia social y particularmente en la sociología, se construirá un *marco teórico* que, como tal, entregará las bases conceptuales para abordar el proceso de construcción de la identidad colectiva de los trabajadores subcontratados de la Gran Minería del Cobre en Chile (GMC). En este marco teórico se desarrollará la noción de “identidad” y, desde esta, se arribará a la complejidad del concepto de “identidad colectiva”. Con el objetivo de abordar la relación de esta última con el trabajo, se definirá el concepto de trabajo, se hará referencia a su importancia para la construcción de las identidades y se revisará, de manera crítica, las tesis del “fin del trabajo” y sus consecuencias en el plano identitario. También en esta sección, se examinará el peso específico de los sindicatos y el conflicto –además del trabajo– como espacios de construcción de la identidad colectiva.

Así, luego de los cinco primeros apartados, donde se definirá qué se va a investigar, por qué, cómo y desde qué perspectivas teóricas se realizará el estudio; se procederá a exponer el primer capítulo formal de la presente investigación. En él se elaborará un marco general que busca entregar las bases para comprender cómo ha sido posible la conformación de las organizaciones sindicales de trabajadores subcontratados de la GMC, en general, y,

particularmente, la formación de la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), en tanto organización que agrupa a las federaciones y sindicatos de la mayoría de los trabajadores subcontratados de la GMC. Por otro lado, con la intención de que esta estructura permita bosquejar un contexto de sentido para comprender cuál es la identidad colectiva que se configura en estos trabajadores, cómo se construye y cuáles son los principales elementos que influyen en esta construcción; es que, en este capítulo, se realizará una exposición analítica de las principales dimensiones que permitirán describir y comprender el actual contexto económico, político, social y cultural chileno.

Luego, en el segundo capítulo, se expondrá en detalle la importancia de la GMC para Chile, tanto en términos productivos, vinculado al desarrollo nacional, como en términos culturales y simbólicos, por su potencialidad, en tanto actividad productiva, de modelar espacios sociales, culturales y sindicales marcados por el trabajo minero. Aquí se entregarán antecedentes históricos de la actividad minera y de la GMC en particular, así como también se aportará con información en torno a la estructura jurídica, económica y productiva que, por su importancia no sólo local sino también mundial, se ha generado alrededor de la minería chilena. En este capítulo, también, se describirán en detalle las operaciones realizadas tanto por CODELCO como por la minería privada, donde se destaca la alta presencia de capitales transnacionales. Por otro lado, se expondrá cómo, siguiendo la tendencia del mercado del trabajo nacional, la subcontratación se ha transformado en la forma dominante de contratación de personal en la GMC, destacando la presencia de contratistas en la totalidad de la cadena productiva de esta industria.

En el tercer capítulo de este documento, se expondrá el contexto de emergencia de las organizaciones sindicales de los trabajadores subcontratados de la GMC, en general, y de la CTC, en particular, subrayando las condiciones que posibilitaron su conformación, sus antecedentes organizacionales, su propensión al conflicto, sus huelgas más importantes, las principales consecuencias de éstas para la Confederación, sus diferencias y similitudes a nivel estatutario con la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC), organización que agrupa a los sindicatos de los trabajadores de planta de CODELCO, y, finalmente, la actual estructura organizacional de la CTC. Luego, con el objetivo de identificar las particularidades de la Confederación y determinar las continuidades, tensiones y rupturas con respecto del movimiento sindical chileno en general, se realizará una comparación en base a una caracterización sociohistórica de éste, definiendo etapas, sub-etapas, relaciones con el marco institucional vigente en el país, las principales características, acciones y objetivos del movimiento sindical nacional; así como las características específicas de las organizaciones sindicales de la minería.

En el cuarto capítulo, se abordará el tema de la identidad colectiva de los trabajadores subcontratados de la GMC. Para esto, se llevará a cabo una descripción y análisis del proceso de construcción de la identidad colectiva en estos trabajadores, donde, a partir de la articulación de los conceptos recogidos para construir el marco teórico de la investigación y los elementos empíricos aportados por el análisis de las entrevistas aplicadas en el trabajo de campo y las observaciones realizadas, se destacarán las *historias de vida* de estos trabajadores, en su mayoría marcadas por lo que se definió como “existencia precaria”; la

relación de estos individuos en los *espacios productivos* en los que se desempeñan, con su trabajo, así como también las relaciones sociales que generan allí, marcadas por vínculos de solidaridad y discriminación; los *conflictos*, a nivel individual y colectivo, de los cuales participan; la influencia y relación que tienen los trabajadores subcontratados de la GMC con los *sindicatos* y, finalmente, los impactos de la *transformación de la producción minera*, a través de la des-enclavización, en la vida cotidiana de estos trabajadores. Finalmente, en el último punto de este capítulo, se realizará una síntesis que articulará las diferentes dimensiones y elementos que influyen en el proceso de construcción identitaria de los trabajadores subcontratados de la GMC, para, por un lado, determinar cuál es la identidad colectiva que en ellos se configura y, por otro lado, a partir del análisis de este proceso, extraer elementos conceptuales que aportarán en la complejización del desarrollo teórico que desde la ciencia social se ha hecho en torno a la identidad individual y colectiva, contribuyendo, con esto, a enriquecer su comprensión.

I. El problema de investigación.

La subcontratación² es una estrategia empresarial de descentralización de la producción, disminución del riesgo y externalización de costos, que pone en relación a una empresa mandante, una empresa contratista y a los trabajadores subcontratados, transfiriendo desde la mandante a la contratista ciertas etapas del proceso de producción con el objetivo de que esta última empresa, a través de los subcontratados, realice dichas tareas bajo su cuenta y riesgo.

También, otra modalidad de la subcontratación, es la que guarda relación con las llamadas “Empresas de Servicios Transitorios” (EST), las cuales suministran trabajadores, es decir, ponen a disposición de otra compañía los servicios laborales de sus trabajadores, por un precio determinado entre la empresa “mandante” o “usuaria” y la EST.

En Chile, luego de la implementación del Decreto Ley 2759 en el año 1979, que derogó la ley 16.757 que limitaba la presencia de contratistas en las empresas a las labores auxiliares de estas, las compañías “mandantes” pueden subcontratar personal en cualquier área de su proceso productivo, incluso en aquellas relacionadas con su giro principal.

Según la última Encuesta de Clasificación Laboral ENCLA 2014 de la Dirección del Trabajo de Chile, el porcentaje de empresas instaladas en Chile que subcontratan personal para el año 2014 llegó a 17,6%. No es la cifra más elevada de la última década –el 2004 alcanzó 50,5%– y, según ésta, además, existe una disminución notable de las empresas que subcontratan personal en relación al año 2011, que caen en 20,2 puntos porcentuales. Sin embargo, esto no quiere decir que la cantidad de trabajadores subcontratados haya disminuido pues la encuesta se refiere específicamente a “empresas” que subcontratan personal. Es más, según información disponible en la misma ENCLA, se puede apreciar cierta continuidad en la cantidad de trabajadores subcontratados. Si en el año 2011 fueron 642.496, el 2014 llegaron a 629.328. Es decir, respecto de la medición anterior, existe una cantidad similar de subcontratados prestando servicios a un conjunto menor de empresas mandantes, lo cual, más bien, permite especular acerca de cierta tendencia a la concentración del capital que requiere del uso de trabajadores subcontratados, en vez de una disminución de estos últimos.

Otras cuestiones importantes de destacar aquí es que el 49% de los trabajadores que son subcontratados desempeñan labores que tienen que ver con el giro principal de las empresas mandantes en las cuales prestan servicios y, por lo tanto, realizan aquellas labores que se supone propias de estas compañías. Además, finalmente, se puede afirmar que el fenómeno de la subcontratación aparece como transversal al tamaño de las empresas, a los sectores

² Específicamente, para una definición acabada del concepto “subcontratación”, se recomienda revisar: Basualdo, V. y Morales, D. (Coordinadores). (2014). *La tercerización laboral. Orígenes, impactos y claves para su análisis en América latina*. Bs. As.: Siglo XXI editores; De La Garza, E. (2003). “La flexibilidad del trabajo en América latina”. En: De la Garza, E. (compilador). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. (pp. 148 – 178). México: FCE; Echeverría, M. (2003). *Aportes para el debate conceptual sobre flexibilidad laboral*. Santiago: Colección Ideas; Echeverría, M. (2010). *La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores*. Santiago: Dirección del Trabajo; López, M. (2005). (Coordinadora). *Memorias del Seminario: Relaciones triangulares del trabajo (subcontratación y/o tercerización) ¿Fin de la estabilidad laboral?*. México: Fundación Friedrich Ebert.

productivos y a las regiones del país. Es decir, hay presencia de éste en la micro, pequeña, mediana y gran empresa; en todas las ramas de la producción; y, geográficamente, en cada una de las regiones de Chile. En este sentido, en tanto estrategia empresarial de descentralización de la producción, disminución del riesgo y externalización de costos; la subcontratación es una tendencia de contratación de personal que se ha consolidado en el mercado del trabajo nacional.

En la industria minera, uno de los sectores productivos más importantes del país por su alto nivel de aporte al PIB, la cantidad de empresas contratistas superan ampliamente a las empresas mandantes. Así, en el 2003, en la minería chilena existían 300 empresas mandantes y 1.839 contratistas; y ya para el año 2013, las primeras llegaron a 829, mientras que las segundas a 3.507.

En CODELCO, el año 2013 hubo 2,5 trabajadores en régimen de subcontrato por cada trabajador que lo hizo contratado de forma directa. En la minería privada del cobre la tendencia es similar, en promedio hubo 2,4 trabajadores subcontratados por cada trabajador contratado de forma directa. La consolidación de esta tendencia durante los últimos años hace del subcontrato la forma contractual dominante en la GMC.

La configuración productiva de esta rama de la producción, que mezcla la internacionalización del capital con la administración estatal de las mineras y la heterogeneidad de las formas de contratación, ha segmentado el mercado del trabajo del sector, generando, por un lado, ocupaciones típicas: trabajadores de planta, contratados directamente por las empresas; y, por otro lado, ocupaciones atípicas y/o precarias: subcontratados por las empresas mandantes a través de múltiples empresas contratistas.

La CTC es la organización de sindicatos de trabajadores subcontratados de la GMC más grande y representativa del país, con más de 50.000 afiliados y presencia en la minería estatal y parte importante de la privada. A partir del protagonismo que comenzó a tener este actor desde el año 2007 en la realidad sindical, política y social del país, algunos investigadores dirigieron sus análisis hacia él, intentando comprender su contexto de emergencia y sus acciones. Estos estudios, según sus enfoques, se pueden categorizar en dos dimensiones: la que se orienta a lo “estructural” y la que, sin dejar de lado lo anterior, pone el énfasis en los “actores”. A continuación, se expondrá de manera sintética, cada una de estas dos corrientes.

Entre aquellos autores que enfatizan una descripción estructural del fenómeno están los economistas Agacino, González y Rojas (1998), quienes, elaborando un marco general, se refieren al modelo de desarrollo nacional y, dentro de este, a la importancia de la explotación cuprífera para la economía del país. Describen también el contexto productivo del sector minero y la distribución de los subcontratados en el proceso productivo de las minas.

Complementando esta visión, los economistas Orlando Caputo y Graciela Galarce en el documento de trabajo titulado “*Trabajo precario en el cobre chileno: CODELCO*” (2007), tomando como base informes emitidos por la Comisión Chilena del Cobre (COCHILCO) y CODELCO, además de describir el contexto productivo en el cual se desenvuelven los

subcontratados, se refieren a las precarias condiciones laborales en las cuales éstos realizan sus actividades. Los autores indican que existen notables diferencias entre los trabajadores contratados de forma directa por la estatal y aquellos que son subcontratados, en lo que guarda relación con las jornadas de trabajo, el transporte, la cobertura en salud, la seguridad y los salarios. Respecto de esto último afirman que los trabajadores en régimen de subcontratación, en promedio, tienen un ingreso que representa el 25% del salario de un trabajador contratado directamente por la estatal.

Por otro lado, intentando responder a la pregunta de ¿por qué subcontratan las empresas mineras Chile?, un análisis realizado en el Centro de Estudios Públicos (CEP) (Pérez y Villalobos, 2010), institución de carácter académico dedicada a la producción y difusión de las ideas, valores y principios liberales, indica que existen *factores determinantes que son tomados en cuenta por las empresas mineras chilenas de cobre a la hora de subcontratar personal*. Estos son:

1. *La especificidad*. Relacionada con los “tipos de trabajadores” destinados a realizar cada una de las tareas que la producción demanda. Donde para ciertas labores sólo se utilizan trabajadores en régimen de subcontrato y para otras la fuerza de trabajo es mixta.
2. *La incertidumbre*. Que se mide por la variabilidad a través del cambio en el número de trabajadores o en la producción entre un periodo u otro. Mientras mayores son los costos, mayor es la presión sobre el precio de la faena, de manera que la incertidumbre se dispara y, por lo tanto, mayor es el nivel de subcontratación, puesto que son menores los costos de despido asociados al cierre, al contar con mano de obra flexible, con contratos a plazo fijo.
3. *El tamaño*. Vinculado con la producción de cada faena en cada periodo de tiempo. No sólo el tamaño de la producción determina la fracción de la fuerza de trabajo subcontratada, sino que además la fracción subcontratada también determina el tamaño de la empresa. Particularmente las empresas de la minería del cobre no establecen el nivel de producción que les permitiría maximizar las utilidades, sino que producen lo máximo en función de su capacidad instalada. La principal conclusión al respecto es que, a mayor tamaño de la faena, mayor es el número de subcontratados.
4. *El precio del cobre*. Mientras mayor sea el precio del metal rojo las compañías tienden a intensificar el grado de subcontratación. Con lo que obtienen mayores ganancias utilizando trabajadores subcontratados para, en estos periodos específicos, generar un mayor grado de explotación cuprífera.

Según este estudio, los *riesgos en las faenas*, la *propiedad* del capital (estatal o privado) y los *costos laborales* relacionados con el precio de la fuerza de trabajo contratada directamente por las empresas y el precio de aquella subcontratada; *no son variables que resultan significativas* a la hora de subcontratar (Pérez y Villalobos, 2010: 85).

Sin embargo, esto último puede ser matizado a partir de la investigación que realizó Isaac Cornejo (2007) en la División El Teniente de CODELCO, donde, basándose en documentos presentados por uno de los sindicatos de trabajadores subcontratados, se establece claramente la diferencia salarial de la fuerza de trabajo contratada directamente por la minera y aquella subcontratada. El 70% de la primera, según este autor, recibe sueldos que van entre los US\$1.064 y US\$2.128, mientras que el restante 30% de los trabajadores de planta no gana menos de US\$638 y, por otro lado, aproximadamente el 75% de los trabajadores subcontratados tiene un salario que va entre US\$319 y US\$638; y el restante 25% se encuentra en un rango que está por debajo de los US\$319³.

Las diferencias salariales entre los trabajadores contratados de forma directa y aquellos subcontratados, en el caso particular analizado por este último autor, son notables. Aun así, ni el CEP, ni Cornejo, ni las mineras, han indicado cifras relacionadas con el costo que tiene para la empresa mandante subcontratar fuerza de trabajo, es decir, cuánto pagan las mineras a las empresas contratistas por el servicio que los trabajadores subcontratados entregan. Porque si las mineras, según el CEP, declaran que el precio de la fuerza de trabajo no influye a la hora de subcontratar, pero por otro lado, Cornejo indica que el salario de los trabajadores subcontratados puede ser hasta 300% menor que el de los contratados directamente por las mineras, entonces ¿quién se está apropiando de esa plusvalía?, ¿de cuánto se hacen las empresas mandantes y de cuánto las contratistas?, ¿si no es una decisión que tenga que ver con el costo de la fuerza de trabajo, si no es una “decisión económica”, como lo indica las mineras, entonces, es una decisión política o ideológica?, ¿Es un negocio de entre los directivos de la empresa mandante y las empresas contratistas, de transferencias de recursos desde el Estado hacia los privados, donde los únicos afectados serían los trabajadores y la propia empresa mandante, en este caso, el Estado chileno?

Por otro lado, entre aquellas investigaciones que sin dejar de lado lo anterior, pone el énfasis en los “actores”, se puede encontrar el artículo titulado “*Subcontratación y sindicalismo en el siglo XXI: Relaciones sociales, Trabajo y Organización Sindical en la Gran Minería del cobre chileno*”, Cristóbal Villalobos (2010). En él, tomando en cuenta las condiciones estructurales descritas en la dimensión anterior, se indica que el deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados en la GMC, relacionado con los bajos salarios, la inestabilidad en el empleo, las condiciones materiales de trabajo precarias, los menguados beneficios sociales y las altas tasas de accidentabilidad; tienen consecuencias en la subjetividad de estos trabajadores, impactos que están ligados a:

1. *Diferencia de “estatus” entre los trabajadores de planta y los contratistas*. Lo cual es explicable por la condición de subcontratado de los trabajadores, pero también por el problema del “doble mando” o el llamado “desperfilamiento del empleador”, puesto que es la empresa “mandante” y no la “contratista” quien genera las pautas de trabajo, las funciones y las ordenes. Esta problemática se agudiza en los casos donde los grupos de trabajo están compuestos por ambos “tipos” de trabajadores –de planta

³El sueldo mínimo en Chile durante el 2007, año en el que se realizó la investigación referenciada, era de US\$289 mensuales.

y subcontratados- y es facilitado, sobretodo, por las características de enclave que tiene la producción minera, donde existe una gran distancia con los empleadores contratistas.

2. *Problema de identidad del trabajador.* En la mayoría de los casos los trabajadores desarrollan fuertes vínculos de pertenencia, mucho más consolidados, con las empresas mandantes que con los contratistas. Esto se debe a:
 - a. Que las trayectorias laborales están ligadas a la mandante, sea porque son ex trabajadores de planta o porque a pesar de cambiar de forma frecuente de empleador contratista, se mantienen trabajando por largo tiempo con subcontratado de la misma empresa matriz.
 - b. Porque es la empresa mandante y no la contratista la responsable principal tanto de su empleo como de las condiciones materiales de producción y existencia.
 - c. Los trabajadores, independiente si son contratistas o de planta, se consideran “mineros”, principalmente debido a rigor propio de la actividad minera, su contexto y organización productiva.

Por otro lado, Antonio Aravena, en el artículo “*Trabajadores y acción colectiva*” (2004), realizando una descripción del contexto que toma en cuenta la transición democrática chilena, la “nueva” economía del país, la tendencia a la flexibilización del mercado del trabajo nacional y la situación de los sindicatos; destaca lo incipiente de las organizaciones sindicales de los trabajadores subcontratados en general y de aquellos subcontratados vinculados al cobre en particular, describiendo muy brevemente algunos de los conflictos en los cuáles han estado involucrados. Aunque en ningún momento hace alguna referencia explícita respecto a la identidad colectiva, sí indica que las organizaciones de estos “nuevos tipos de trabajadores que han surgido producto de los cambios en el trabajo” responden a nuevas estrategias sindicales, es decir, a un “proceso de búsqueda de nuevas formas de organización, acción y negociación”.

En una línea similar a la de Aravena se encuentra Eduardo Abarzúa quien en el artículo “*Acción sindical de los trabajadores contratistas*” (2008) aborda el problema que tienen los trabajadores subcontratados para organizarse en un mercado de trabajo flexible y en condiciones laborales precarias. Este autor describe la forma de organización del sindicalismo de terceros, la cual está caracterizada por ser una “organización sindical transversal y de base” y cuyas acciones son definidas como “luchas intensas y expresivas” vinculadas a la “acción directa” que desborda la fábrica, se desplaza a la ciudad y las calles e interpela a otros actores. Abarzúa destaca también la percepción que tienen los trabajadores subcontratados acerca de sí mismos (“explotados, no reconocidos y prescindibles”), la percepción que tienen los trabajadores subcontratados acerca del trabajador contratado directamente por la empresa (“acomodado, arribista; viejo, obsoleto, privilegiado e individualista”) y la percepción que tiene el trabajador contratado directamente por la

empresa acerca del subcontratado (“de estatus –clase- inferior, oportunista y amenazante”). Con esto da cuenta, además, del conflicto que se genera entre los trabajadores de planta y subcontratados, la “diferencia de estatus” a la que se refiere Villalobos (2010) y que fue indicada anteriormente.

Por otro lado, Daniel Núñez, en el texto *“El movimiento de los trabajadores contratistas de CODELCO: Una experiencia innovadora de negociación colectiva”* (2009), donde analiza la huelga llevada a cabo por la CTC en el año 2007, realiza una descripción de este proceso basándose en la información disponible en los periódicos que abordaron el conflicto y en entrevistas realizadas a los dirigentes de la Confederación y, parafraseando al historiador Rolando Álvarez (2006) en su estudio acerca de los trabajadores precarios de la industria salmonera, se arriesga a generalizar respecto a la identidad de los trabajadores externalizados indicando que “quienes laboran bajo el régimen de subcontratación generan identidades que no se relacionan directamente con la actividad que realizan, [...] sino con la necesidad de romper el círculo de la pobreza y subsistencia” (Núñez, 2009: 57). Estas identidades, según este autor, son “precarias” en tanto que son “escasamente politizadas” y aunque pueden desarrollar una especie de “conciencia de clase” de manera vertiginosa, esta es limitada puesto que se acota a las condiciones extremadamente abusivas en las que se encuentran.

Sin embargo, es posible apreciar cierta tensión en el análisis propuesto por Núñez, puesto que, gracias a la descripción que realiza del proceso de huelga, sus condiciones y las relaciones que en ese contexto generó la CTC tanto con las empresas contratistas como con la mandante CODELCO y con otros actores como, por ejemplo, la Iglesia Católica, se puede postular cierta ruptura con la “identidad precaria” a la cual hace referencia el propio autor.

Ricardo Calderón, en el artículo *“Nuevas expresiones de acción sindical desde la precarización del empleo: El caso de los trabajadores contratistas de la Gran Minería del cobre”* (2008), al igual que Núñez, aborda la acción sindical de los trabajadores subcontratados durante los meses de Junio y Julio de 2007. Allí, en un primer momento, describe el “contexto de la acción colectiva” refiriéndose principalmente al modelo de desarrollo de “transnacionalización del mercado interno del país” instalado por la Dictadura Militar (1973-1990) que encabezó el general Pinochet y, posteriormente, consolidado por los gobiernos llamado de transición democrática. En este “nuevo modelo”, donde el trabajo obrero perdió la centralidad que tuvo otrora y, de forma paralela, creció el sector productivo llamado de “servicios”, se consolidaron las relaciones laborales flexibles en un marco legal que, por un lado, promueve este tipo de relaciones y, por otro, limita el poder de los sindicatos.

Luego de esta definición, el autor se refiere a las “características que obstaculizan la asociatividad de los trabajadores”, destacando la fragmentación o atomización del actor sindical, el temor, la ausencia de memoria histórica y el disciplinamiento que se ejerce sobre el trabajador, principalmente, a través del endeudamiento de los sujetos quienes, debido a lo bajo de sus salarios o por la necesidad de llevar un estándar de vida mayor al que su sueldo les limita, tienden a complementar sus ingresos accediendo a préstamos de consumo a través de las entidades bancarias o realizando compras a crédito.

Posteriormente, ya refiriéndose más concretamente al sindicalismo, el autor destaca, por un lado, lo que tanto Abarzúa (2008) como Villalobos (2010) subrayan en sus artículos: las diferencias y la relación conflictiva que tienen los trabajadores subcontratados y aquellos empleados que están directamente contratados por las empresas mandantes. Por otro lado, Calderón, habla acerca de la “acción colectiva de los contratistas de la Gran Minería del cobre”, la cual se caracteriza por “la primacía de la acción directa por sobre las limitadas posibilidades que otorga la negociación reglada definida en la legislación laboral chilena” (Calderón, 2008: 124) y por la “decisiva influencia que pueden tener en el desarrollo normal de los procesos productivos de la empresa mandante” (Calderón, 2008: 126).

En una descripción que se puede vincular al tema de la “identidad”, Calderón (2008: 128), sin explicitar si se refiere o no a esta problemática, afirma que, debido a que la CTC reivindica el derecho a tomar las banderas históricas de las luchas de los trabajadores del cobre al denominarse “Confederación de Trabajadores del Cobre”, al igual que la entidad sindical fundada en 1950 que agrupó a los trabajadores de planta de los yacimientos que, luego de nacionalizado el cobre el 16 de julio de 1971, pasó a ser CODELCO, esta organización –la “nueva” CTC- tendría una impronta significativa en relación a la historicidad del movimiento sindical “clásico” de la GMC.

En la misma línea, el autor destaca la juventud de los dirigentes de la CTC, quienes en promedio tienen 35 años y, contradiciendo la afirmación que destaqué en el párrafo anterior, indica que “estamos frente a un movimiento encabezado por trabajadores jóvenes que construyen su experiencia desde el mundo de la precarización y no desde la referencia nostálgica a las ‘glorias pasadas’ del sindicalismo industrial clásico” (Calderón, 2008: 128), dando especial énfasis a la dimensión generacional.

Finalmente, una investigación que se refiere directamente a la configuración de la identidad en los trabajadores subcontratados del cobre es la tesis de Maestría en Historia de la Universidad de Chile de Luis Castillo titulada “*La experiencia de precarización laboral y formación identitaria de los trabajadores subcontratistas del cobre, raíces del conflicto 2006-2008*” (2011). En esta investigación, basándose en:

1. El análisis de 8 entrevistas realizadas a trabajadores subcontratados y 3 entrevistas a trabajadores contratados directamente por CODELCO, todos pertenecientes a algún sindicato.
2. La revisión de las “Actas de Acuerdo” entre CODELCO, las empresas contratistas y los sindicatos de los trabajadores subcontratados, firmadas en los años 2006 y 2007.
3. La lectura que hace la científica política Nancy Fraser (2002: 109) acerca de los planteamientos filosóficos de G.W.F. Hegel, quien indica que “el reconocimiento designa una relación ideal recíproca entre los sujetos, en la que cada uno ve a los demás como a sus iguales, pero a la vez separado de ellos. Esta relación es constitutiva de la subjetividad: uno se convierte en un sujeto individual sólo en virtud de

reconocer, y de ser reconocido por otro sujeto. El reconocimiento de los otros es por tanto esencial para el desarrollo de un sentido de sí mismo. Negar el reconocimiento para ser ‘irreconocido’, implica sufrir una distorsión de la relación con uno mismo y un perjuicio a la propia identidad” (Castillo, 2011: 52).

El autor afirma que la identidad de los trabajadores subcontratados puede ser definida como “irreconocida”. Esta, además, habría sido institucionalizada por la legislación laboral chilena, desde el “Plan Laboral” de 1979 hasta hoy, segmentando la identidad minera en dos: en un grupo reconocido y valorado; y en otro en inferiores condiciones. Esto habría impactado en la “construcción de sentido” de los contratistas quienes “habrían internalizado, mediante su experiencia, la certeza de ser objetos de discriminación, surgida de la comparación constante respecto a la situación de los trabajadores de planta” (Castillo, 2011: 53).

Luego de realizado este recorrido, es posible afirmar que no existe ningún estudio que, desde la sociología, aborde a fondo el proceso de construcción de la identidad colectiva de los trabajadores subcontratados del cobre en Chile y, específicamente, la de aquellos pertenecientes a la GMC. Los artículos e investigaciones revisadas aquí, dan cuenta de esto, aunque no cabe duda que son un aporte para poder acercarse al tema que abordará la presente tesis, en tanto que:

1. Realizan un análisis detallado del contexto estructural e institucional en el cual se encuentran los trabajadores subcontratados de la Gran Minería del cobre en Chile.
2. Se acercan y describen, además, las relaciones de éstos con otros actores, dando especial énfasis a la tensión que existe entre los subcontratados y los trabajadores de planta.
3. Muestran la autopercepción de los subcontratados, la percepción que éstos tienen de los trabajadores de planta y la que tienen estos últimos acerca de los subcontratados.
4. Realizan una revisión, más o menos profunda, de algunos de los conflictos en los cuales han estado involucrados los sindicatos de los subcontratados del cobre. Destacando la “acción directa”, por sobre la “negociación colectiva” institucionalizada, que desborda la fábrica como lugar de expresión y que da cuenta de las nuevas estrategias de acción de este actor.
5. Existe un intento, aunque a mi juicio sin un sustento teórico ni empírico importante, de abordar la problemática de la identidad de estos trabajadores, la cual es siempre definida negativamente, en tanto se configura en torno a algo que le falta al actor y es caracterizada como “precaria”, “escasamente politizada” o “irreconocida”.

Así, tomando en cuenta la importancia de la GMC para la economía chilena, considerando que el país, a través de la estatal CODELCO y de múltiples empresas transnacionales instaladas en su territorio, es el mayor productor de cobre del mundo; que estas empresas, durante el año 2013, tienen en promedio 2,5 trabajadores subcontratados por cada trabajador

contratado de forma directa; que la legislación laboral chilena, como se verá más adelante, a partir del “Plan Laboral” de 1979, se haya transformado en un cerco institucional que, por un lado, limita al actor sindical y sus alcances y, por otro, genera las condiciones para un mercado del trabajo flexible, con predominio del subcontrato; y que, que, a pesar del punto anterior y en el actual contexto productivo flexible, donde, según las teorías que anuncian el “fin del trabajo” y la “muerte del proletariado” predominaría la fragmentación social y la descomposición de las identidades colectivas, haya surgido la CTC, confederación que agrupa justamente a aquellos trabajadores que por su condición flexibilizada e inestable hacían impensada su organización. Con todo esto es que la presente investigación se plantea las siguientes interrogantes:

¿Cómo, a pesar de los cambios institucionales formales de la legislación laboral chilena y en el actual contexto productivo flexible, donde predominaría la fragmentación social y la descomposición de las identidades colectivas, fue posible la conformación de una organización de trabajadores subcontratados como lo es la CTC?, ¿Cuál es la identidad colectiva que se configura en los trabajadores subcontratados de la GMC?, ¿Cómo se construye?, ¿Cuáles son los principales elementos que influyen en esta construcción?

II. Objetivos de la investigación.

1. Generales:

- a. Conocer cuál es la identidad colectiva que se configura en los trabajadores subcontratados de la Gran Minería del Cobre en Chile (GMC).
- b. Conocer cómo, a pesar de los cambios institucionales formales de la legislación laboral chilena y en el actual contexto productivo flexible, donde predominaría la fragmentación social y la descomposición de las identidades colectivas, ha sido posible la conformación de una organización de trabajadores subcontratados como lo es la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC).

2. Específicos:

- a. Caracterizar el contexto económico, político, social y cultural del país.
- b. Determinar la importancia material y simbólica de la GMC para Chile y los trabajadores chilenos.
- c. Describir el proceso de conformación de la CTC, principal organización sindical de los trabajadores subcontratados de la GMC.
- d. Analizar el proceso de construcción de la identidad colectiva de los trabajadores subcontratados de la GMC.
- e. Identificar cómo se articulan los principales elementos que influyen en la configuración de la identidad colectiva de los trabajadores subcontratados de la GMC.

III. Hipótesis.

La hipótesis que se plantea como guía para el desarrollo de esta tesis va a contrapelo de las principales conclusiones a las cuales llegan las investigaciones revisadas y expuestas en el planteamiento del problema, a saber: que, de manera general, las organizaciones sindicales de los trabajadores subcontratados son “escasamente politizadas”, no tienen un proyecto “político-sindical” y sólo responden a la contingencia marcada por la necesidad de mejorar las condiciones laborales en las que se encuentran; y, de forma particular, debido a la condición de contratistas, la identidad colectiva que se genera en los trabajadores subcontratados de la GMC es “precaria” o “irreconocida” puesto que no permite la identificación de estos trabajadores con la actividad que realizan.

Así, aquí se establece como hipótesis que los trabajadores subcontratados de la GMC construyen una identidad colectiva que se puede definir de manera positiva, es decir, no a partir de algo que le falta al actor –como lo han hecho hasta ahora las investigaciones que han abordado esta problemática– sino que, más bien, en torno a interacciones que estos trabajadores, de manera individual y colectiva, generan a lo largo de su historia, en el presente y las proyecciones futuras que, a partir de éste, se establecen; en donde participan sus contemporáneos, las instituciones sociales, el trabajo, la organización sindical y la sociedad en general.

En tanto configuración, entonces, la identidad colectiva de los trabajadores subcontratados de la GMC se construye a través de un proceso de interacciones y relaciones sociales, sean estas solidarias, de poder o conflictivas; frente a otros actores y en un contexto social, histórico y político determinado. En particular, la identidad colectiva de la CTC puede ser definida como un recurso para la acción de los trabajadores subcontratados de la GMC y, por lo tanto, en este sentido, es también estratégica y política, ya que les permite a los trabajadores, por un lado, reconocerse como actores y productores de sus acciones y, por otro, enfrentarse a sus contrapartes, sea el Estado o las empresas.

IV. Consideraciones metodológicas.

La investigación que se presenta a continuación es de *tipo descriptivo* (Hernández, Fernández y Baptista, 2010 [1991]: 80) ya que en la inmersión al campo se produjo un proceso gradual de acumulación de información que permitió especificar las propiedades, características y los rasgos más importantes del proceso de conformación y construcción de la identidad colectiva que se configura en los trabajadores subcontratados de la GMC.

La *estrategia metodológica* que se empleó fue *cualitativa*, puesto que, si bien, como se verá a continuación, una de las tres *técnicas* que se utilizó para producir información fue la *revisión de fuentes documentales escritas*, se tornó fundamental, para la problemática de interés, comprender y profundizar, sobre todo en lo tocante al proceso de construcción identitario, explorándolo desde la perspectiva de los participantes (Hernández, Fernández y Baptista, 2010 [1991]: 364), vale decir, desde las visiones, opiniones, sentidos y significados que los individuos le otorgan a sus experiencias, prácticas y acciones; cuestión que podrá ser producida a partir de la aplicación de las *entrevistas semi-estructuradas* y *observación*.

Diversas experiencias investigativas dan cuenta de la necesidad de combinar *técnicas* a la hora de plantearse la producción de información durante el trabajo campo, tanto para enriquecer la investigación como para, a través de la estrategia de triangulación que esto permite, asegurar criterios de confiabilidad y validez⁴. Con esto en mente y tomando como referencia, además, importantes investigaciones de la sociología del trabajo como “El consentimiento en la producción. Los cambios en el proceso productivo en el capitalismo monopolista” (1989 [1979]) de Michael Burawoy, “Patterns of industrial bureaucracy” (1964 [1954]) y “Wildcat Strike. A study in worker-management relationships” (1965 [1954]), ambas de Alvin Gouldner; se consideró necesario utilizar las siguientes técnicas:

1. *Revisión de fuentes documentales escritas*. Las que serán buscadas, leídas, interpretadas e interrogadas con el objetivo de reconstruir el contexto socio-histórico-espacial del cual el actor ha sido parte. Estas se dividirán en:
 - a. *Fuentes bibliográficas*: Consulta de artículos, libros, tesis e investigaciones.
 - b. *Fuentes hemerográficas*: Consulta de revistas, periódicos y documentos internos y de difusión de la organización.
 - c. *Fuentes archivísticas*: Consulta de normativa legal, circulares e información estadística.
2. *Observación*. La cual fue utilizada con el objetivo de acceder al plano de la vida organizacional de la CTC y los trabajadores subcontratados de la GMC que en ella convergen, observar sus interacciones cotidianas, participar de sus reuniones, asambleas y, también, de los espacios extra-laborales. Así, se pudo recoger

⁴La estrategia que se utilizó para asegurar confiabilidad y validez en la producción y análisis de la información en la investigación será definida y explicada posteriormente.

información más numerosa, directa, rica, variada, detallada y profunda; cuestión necesaria por la complejidad propia del problema de investigación abordado.

Dentro de las posibilidades que entregó el desarrollo del proceso de recabar y/o producir información y gracias a los vínculos y confianzas construidas con dirigentes sindicales y trabajadores subcontratados, se pudieron realizar diversas observaciones de espacios como los siguientes:

- Sede de la CTC en Santiago, donde se me habilitó un “puesto de trabajo” para mi disposición que incluía escritorio, computadora, conexión a internet y teléfono; lugar que ocupé al menos tres veces por semana. Poder ingresar a la sede de la organización de trabajadores subcontratados vinculados a la GMC más importante del país, me permitió acceder a la “vida cotidiana” de la CTC en tanto organización, conocer las rutinas diarias, a sus “funcionarios”, a quienes visitan el lugar (trabajadores, dirigentes, activistas políticos, periodistas, etc.) y prestar atención a las conversaciones e interacciones que se dan en este espacio, que casi siempre giraron en torno a cuestiones laborales, sindicales y políticas.
- Asambleas de trabajadores realizadas en las sedes de Los Andes, Santiago y Rancagua.
- Almuerzos con dirigentes y trabajadores subcontratados en Los Andes, Santiago y Rancagua.
- Jornada recreativa y cultural por la defensa de los derechos sociales, realizada en el Parque Municipal de Rancagua el día sábado 18 de octubre, organizada por la FETRATEC (CTC), la Plataforma Territorial Sexta y la Fundación SOL.
- Terminal de buses de Santiago, donde cada día miércoles, a las 8 de la mañana, salen buses con destino a la mina Los Bronces de Anglo American, que trasladan a los trabajadores subcontratados que se desempeñan en sus faenas.

Las observaciones han sido registradas en un Cuaderno de Campo destinado para tales fines.

3. *Entrevistas semi-estructuradas.* Durante el trabajo de campo se aplicaron 42 entrevistas. A continuación, se presenta el detalle:

- 8 a **dirigentes nacionales** de la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC):
 - o 2 al Presidente: Manuel Ahumada.
 - o 2 al Encargado de formación: Miguel Santana.

- 1 al Vice-presidente: Emilio Zárate.
- 1 al Encargado de la minería privada: Edward Gallardo.
- 1 Director Nacional: Juan Galindo.
- 1 al ex presidente: Cristian Cuevas, quien además ocupó el cargo de Agregado Laboral de Chile en España (2014-2015).
- 3 a presidentes de **federaciones zonales** de la CTC:
 - Rancagua, división El Teniente: José Irrázabal.
 - Los Andes, división Andina: Ricardo Vergara.
 - Calama, CODELCO Norte: José Mardones.
- 9 a **trabajadores subcontractados que trabajan para CODELCO**:
 - 3 de la empresa CIMM (una mujer).
 - 2 de la empresa SCHWAGER (ex CMS).
 - 1 de la empresa FERROESTAL Chile.
 - 1 de la empresa ENAEX Servicios.
 - 1 de la empresa INSITU.
 - 1 de la empresa RECITER.
- 3 a **dirigentes de la Federación de la Minera Los Bronces**, perteneciente a la minera privada Anglo American.
- 11 a **trabajadores subcontractados que prestan servicios en Anglo American**, en las operaciones de Los Bronces, El Soldado y Mantos Blancos.
 - 3 de la empresa RECITER (uno no sindicalizado).
 - 3 de la empresa SODEXO (dos mujeres).
 - 1 de la empresa TRIGOMIN.
 - 1 de la empresa GEOVITA.

- 1 de la empresa ENAEX Servicios.
- 2 de la empresa ARAMARK.
- 2 a **dirigentes “históricos”** de los trabajadores subcontratados del cobre:
 - Danilo Jorquera, fundador del SITECO, actual concejal en Rancagua.
 - Andrés Leal, ex dirigente nacional CTC.
- 4 a **colaboradores** de la CTC.
 - Mariano Rivera, Periodista.
 - Esteban Sáez, Abogado.
 - Felipe Valenzuela, Sociólogo.
 - Victoria Oyarzún, Encargada de la comisión de cultura, deporte y organizaciones sociales locales de la CTC.
- 2 a **expertos**:
 - Entrevista grupal a profesionales de la Fundación SOL que han trabajado con e investigado a la CTC: Karina Narbona, Valentina Doniez y Patricio Tonelli.
 - Antonio Aravena. Sociólogo, académico e investigador. Experto en temas laborales y sindicales.

Las entrevistas realizadas fueron registradas en grabadora (reproductor de archivos MP3) y los apuntes respectivos los he llevado en los Cuadernos de Campo destinados para tales fines⁵.

Los elementos considerados para el *diseño* de las pautas de observación, así como de las entrevistas, fueron aquellos derivados del análisis del concepto de identidad, tanto individual como colectiva, que se desarrollará más adelante en este documento. Así, a la hora de estudiar el proceso de construcción de la identidad colectiva de los trabajadores subcontratados de la GMC, se abordaron las siguientes dimensiones:

- a. Los *espacios colectivos micro o primarios* como la familia, la escuela, el barrio, la clase social, el origen rural o urbano, etc.

⁵Excepto la entrevista realizada a los profesionales de la Fundación Sol, la cual, por problemas técnicos, no fue grabada y la conversación sólo quedó registrada en los apuntes del Cuaderno de Campo.

- b. La participación en *espacios colectivos amplios o secundarios* como la iglesia, clubes sociales, culturales o deportivos, partidos políticos, organizaciones locales, etc.
- c. El *trabajo*. Tomando en cuenta:
 - i. El carácter de la empresa (privada o estatal).
 - ii. El peso de ésta en la economía nacional.
 - iii. El espacio productivo.
 - iv. Las relaciones sociales de producción.
 - v. Lo que se produce, con qué y cómo se produce.
 - vi. Valoración de la actividad de parte del trabajador, articulación con otros ámbitos de la vida (familia, por ejemplo) y significado como espacio de construcción de vínculos sociales.
 - vii. Las políticas de la empresa para estabilizar la mano de obra.
- d. Las *organizaciones sindicales* que conforman estos trabajadores, el proceso de formación y los vínculos de estas organizaciones con aliados (partidos políticos, otras organizaciones sociales o instituciones) y el poder al cual enfrentan. Además, las opiniones que los individuos tienen de las organizaciones sindicales como entidades de reivindicación y defensa de sus intereses.
- e. Las *acciones colectivas*, principalmente *huelgas*, en las que han estado involucrados.
- f. La percepción, valoración y el trato que este actor recibe de parte de *sí mismo* y de *los otros* como sus familiares, las autoridades, los representantes de las empresas, los trabajadores subcontratados no sindicalizados, los trabajadores de planta, etc.
- g. La proyección y expectativas futuras, individuales y colectivas.

La estrategia para asegurar *confiabilidad y validez* en la producción y análisis de la información se basaron en la propuesta que Rolando Sánchez (2001: 121) y Hans Gundermann (2001: 265-266) realizan para las investigaciones cualitativas. Entendiendo que, tal como indican los manuales de metodología, por un lado, la “confiabilidad” está relacionada con los instrumentos de medición aplicados y, más precisamente, con que los

resultados que estas aplicaciones produzcan sean siempre los mismos, es decir, una estabilidad en las mediciones independiente de las circunstancias y el contexto; y, por otro lado, la “validez” hace referencia a los procedimientos que permiten interpretar correctamente la información producida; en esta investigación la confiabilidad (de los instrumentos) y la validez (de las interpretaciones) serán homologadas a criterios de credibilidad, transferibilidad, dependencia y confirmabilidad. Los procedimientos para alcanzar tales criterios fueron:

1. Para lograr credibilidad: Se articuló la *triangulación*, en primer lugar, de los *datos*, en tanto se utilizaron diversas fuentes de información, y, en segundo lugar, de las *técnicas* ya que, como se detalló anteriormente, para producir información se utilizó revisión de fuentes documentales escritas, observación y entrevistas semi-estructuradas.
2. Para alcanzar transferibilidad: Por un lado, se realizó un *muestreo intencional* de los individuos a los cuales les aplicó las entrevistas, intentando con esto maximizar el objeto de estudio y complejizar y ampliar la información posible de producir. Por otro lado, se buscó alcanzar transferibilidad a través del desarrollo de *descripciones completas y profundas* que, a partir de la observación, entregaron una base de información sustantiva para analizar.
3. Para asegurar dependencia: Se generó una especie de vigilancia técnico-epistemológica con base una relación más o menos periódica con el director de la tesis, que permitió establecer la aceptabilidad de la práctica investigativa.
4. Para obtener confirmabilidad: Se controló la relación que existe entre la información del estudio “en bruto” y las interpretaciones que se desarrollaron a partir de ella, a través de la “auditoría” de otros profesionales, “expertos” que estudian temas similares, principalmente vinculados a los núcleos de trabajo de las universidades ARCIS y de la Fundación Sociedad y Trabajo.

Además, comprendiendo que, tal como indica Sánchez (2001: 123), la confiabilidad y validez se va logrando en las diferentes etapas de la investigación, durante la redacción del documento final que aquí se presenta, con la intención de que los resultados fueran consistentes, coherentes, verosímiles y creíbles, se detalla cada una de las decisiones y los procedimientos metodológicos y técnicos que se tomaron y aplicaron durante las distintas etapas del proceso investigativo.

V. Marco teórico.

1. La noción de identidad.

La “identidad” es un concepto transdisciplinario que manifiesta, articulando, múltiples ideas, fenómenos y referentes empíricos, los cuales son constituyentes de la realidad social en la que está inserto el individuo que la construye (Vázquez, 1999: 38-46).

Desde la *disciplina filosófica* destacan autores como René Descartes, Immanuel Kant y David Hume quienes conciben a la identidad como procesos mentales que ocurren en la persona; complementando la posición de estos autores, Martin Heidegger indica que la identidad hace referencia a “la unidad con sigo mismo”, donde el ser y la conciencia tienen la expresión de su mismidad.

En la *psicología*, es Sigmund Freud (1996 [1913]) el que utiliza por primera vez la categoría de “identidad” para referirse a las características subjetivas por las cuales los integrantes de un pueblo se reconocían entre sí y eran reconocidos por aquellos que no pertenecían al grupo. Por otro lado, siguiendo en la psicología, la identidad está vinculada al “sí mismo” (*self*), tanto en su dimensión del “yo”, es decir, del sujeto consciente y activo de la conducta; como en la dimensión del “mi”, que es quien se relaciona con los otros sujetos y quien, a la vez, es considerado como una persona. Los autores claves a la hora de comprender la formación del “yo” y los procesos, tanto psíquicos como sociales, que intervienen en la construcción de la identidad son George Mead (1972 [1956]) y Erik Erikson (1992 [1968]).

Desde la *sociología*, siguiendo a Dubet (1989), el desarrollo del concepto “identidad” no fue abordado por los pensadores clásicos. Aunque algunas categorías de Max Weber (2012 [1922]) y Emile Durkheim (2007 [1912]) han sido utilizadas para explicar la problemática, no es hasta Alfred Schütz (1972 [1932]), quien reflexiona críticamente sobre los conceptos weberianos de lo subjetivo, la acción social y la intersubjetividad, que se sientan las bases para el análisis sociológico acerca de la “construcción social de la realidad”; línea teórica seguida por Peter L. Berger, Thomas Luckmann (2011[1967]) y Erving Goffman (2009 [1959])(2010 [1963]), quienes aplicaron la batería conceptual desarrollada por Schütz para sus estudios, tomando como tema central la identidad.

Otro autor que, desde la sociología, se cobijó en el paraguas teórico que entrega Max Weber es Alain Touraine (1969 [1965], 1969, 1995 [1973], 1987 [1984], 1987, 1989 [1988], 2012 [1992], 1997), quien se enfocó en la acción, abordando el estudio del trabajo, de la conciencia obrera de los trabajadores, de los nuevos movimientos sociales y el rol del sujeto como entidad central de resistencia y acción en estos movimientos, los cuales están caracterizados por tres rasgos: La definición del actor por sí mismo (“identidad”), la caracterización del adversario (“oposición”) y las reivindicaciones particulares al sistema de acción histórico o la lucha por la dirección de la sociedad (“totalidad”); donde la primera –identidad- no puede ser definida independientemente del conflicto real con el adversario ni del reconocimiento de la meta de lucha.

Por otro lado, desde la llamada “historia social”, Edward P. Thompson (1977 [1963]) y Eric J. Hobsbawm (1987 [1984]) dirigen su reflexión a temas como sindicalismo, historia del movimiento obrero y la formación del proletariado. Lo cual derivó en pensar y problematizar conceptos como cultura, conciencia, tradición, experiencia de vida, clase social, sujetos y procesos sociales.

2. El concepto de identidad colectiva.

La relación de un individuo consigo mismo, según Mead (1972 [1956]), debe ser entendida como un proceso intersubjetivo que tiene como presupuesto la relación con otros. Esta vinculación hacia los otros, es decir, hacia la sociedad, obliga a tener en cuenta las expectativas sociales, sean de parte de los otros para con el individuo como de parte del propio individuo consigo mismo. La noción del sujeto como producto de la interacción social se torna crucial. De esta manera, se puede concebir que el medio social está tanto fuera como dentro de los sujetos, los cuales no pueden ser considerados como entidades aisladas pues se definen en sus relaciones sociales y, a través de sus acciones, producen y modifican lo social. La “identidad”, por lo tanto, puede ser concebida como un “proceso sociogenético” (Piajet y García, 1982) que ocurre en determinado contexto, al interior y por la sociedad, donde los mismo sujetos que son producidos, son los actores que en sus relaciones, organizaciones y acciones, de manera más o menos consciente, la construyen. En este sentido, siguiendo a Schutz y Luckmann (2009 [1973]), el proceso de construcción de la identidad es intersubjetivo y se da *en y sobre* un escenario –“mundo de la vida cotidiana”⁶- donde actuamos y operamos.

Es Goffman quien, basándose en Erikson, establece la distinción entre la “identidad social” e “identidad personal”. Ambas forman parte de las expectativas y definiciones que tienen otras personas respecto del individuo en tanto que la primera es una especie de “identidad experimentadora” de la propia situación como resultado de las experiencias sociales por las cuales atraviesa; y la segunda –“identidad personal”- es la identidad del “yo” que se produce en el *proceso reflexivo* que necesariamente lleva a cabo el individuo a la hora de confrontarse con los otros:

“El individuo construye una imagen de sí a partir de los mismos elementos con los que los demás construyen al principio la identificación personal y social de aquel, pero se permite de importantes libertades respecto de lo que elabora” (Goffman, 2010 [1963]: 136).

⁶El mundo de la vida cotidiana “es el ámbito de la realidad, en el cual el hombre participa continuamente, en formas que son al mismo tiempo inevitables y pautadas. El mundo de la vida cotidiana es la región de la realidad en que el hombre puede intervenir y que puede modificar mientras opera en ella mediante su organismo animado. Al mismo tiempo, las objetividades y sucesos que se encuentran ya en este ámbito (incluyendo los actos y los resultados de las acciones de otros hombres) limitan su libertad de acción. Lo ponen ante obstáculos que pueden ser superados, así como ante barreras que son insuperables. Además, solo dentro de este ámbito podemos ser comprendidos por nuestros semejantes, y sólo en él podemos actuar junto con ellos. Únicamente en el mundo de la vida cotidiana puede construirse el mundo circundante, común y comunicativo. El mundo de la vida cotidiana es, por consiguiente, la realidad fundamental y eminente del hombre”. (Schutz y Luckmann, 2009 [1973]: 25).

La identidad, entonces, puede ser entendida como una especie de dialéctica entre el individuo y la sociedad, entre la existencia individual y la realidad social, donde, siguiendo a Marx y Engels, en una lectura más amplia del fenómeno, se puede afirmar que:

“...cada generación transfiere a la que le sigue, una masa de fuerzas productivas, capitales y circunstancias, que, aunque de una parte sean modificados por la nueva generación, dictan a ésta, de otra parte, sus propias condiciones de vida y le imprimen un determinado desarrollo, un carácter especial; de que, por tanto, las circunstancias hacen al hombre en la misma medida en que éste hace a las circunstancias” (Marx y Engels, 1974 [1845]: 40-41)

Así, la identidad se conforma, por lo tanto, a través de procesos sociales amplios en los cuales se pueden distinguir diferentes momentos a través del tiempo en que estos procesos tienen lugar. Momentos que, desde la corriente del interaccionismo simbólico pueden ser pensados como “micro-procesos” vinculados, articulados y formando un complejo entramado a través de una permanente interrelación:

“La identidad se forma por procesos sociales. Una vez que cristaliza, es mantenida, modificada o aún reformada por las relaciones sociales. Los procesos sociales involucrados, tanto en la formación como en el mantenimiento de la identidad, se determinan por la estructura social. Recíprocamente, las identidades producidas por el interjuego del organismo, conciencia individual y estructura social, reaccionan sobre la estructura social dada, manteniéndola, modificándola o aun reformándola” (Berger y Luckmann, 2011 [1967]: 214).

Estos procesos que pueden mantener, modificar o reformar la estructura social están ligados respectivamente a:

1. La *transmisión* de los elementos constitutivos de la identidad de un determinado grupo al cual pertenece el individuo.
2. La *incorporación* que los individuos realizan a partir de la recepción de los elementos del punto anterior.
3. La *reelaboración* que hacen los individuos de los elementos recibidos y la posterior transmisión de esta re-significación hacia los otros individuos que componen el grupo.

Lo anterior, además, se vincula a los *procesos de internalización de la sociedad* en tanto realidad subjetiva que constituyen la base para comprender a los semejantes y para la aprehensión del mundo como realidad significativa y social, a los cuales se refieren Berger y Luckmann y que definen como:

1. *Socialización primaria*: Es la inducción amplia y coherente de un individuo en el mundo objetivo de la sociedad. Vale decir, la transmisión de parte del grupo y recepción e incorporación de parte del individuo de las normas, valores, ideas y tradiciones que comparte, produce y reproduce el grupo donde nace. (Berger y Luckmann, 2011 [1967]: 162-172).
2. *Socialización secundaria*: Cualquier proceso posterior a la socialización primaria que induce al individuo ya socializado a nuevos campos o sectores del mundo objetivo de su sociedad. Esta socialización está relacionada con las actividades, las acciones y los roles que asume el individuo en su trayectoria vital, es decir, con los papeles que el sujeto lleva a cabo, según le corresponda, en la estructura social. (Berger y Luckmann, 2011 [1967]: 172-183).

El proceso de formación de la identidad, por lo tanto, en todo momento, está vinculado tanto al individuo como al grupo al cual pertenece y, aunque la socialización permanentemente se lleve a cabo en el contexto de una estructura social específica, histórica, en permanente institucionalización, que articula elementos económicos, políticos, sociales y culturales, materiales y simbólicos (Castoriadis, 2010 [1975]); la internalización de los elementos necesarios para configurar la identidad implican siempre compartir situaciones y, por lo tanto, una reinterpretación constante de los elementos adquiridos y una definición recíproca de las situaciones compartidas.

Entonces, a partir de ahora, es posible distinguir entre dos tipos de identidad que se encuentran interrelacionadas:

1. La *identidad individual*: Que está vinculada al “sí mismo” (*self*) freudiano que, tal como explique al comienzo, puede ser comprendido en dos dimensiones:
 - a. El “yo”: sujeto consciente y activo de la conducta.
 - b. El “mi”: quien se relaciona con los otros sujetos y, gracias a esto, es considerado como una persona.

Por lo tanto esta identidad puede ser definida como la forma en que el individuo se concibe y, a la vez, reconoce a los demás miembros del grupo o sociedad a la que pertenece. Es, en definitiva, la identidad del grupo incorporada en el individuo, quien, por supuesto, no es pasivo y puede re-significar los elementos recibidos.

2. La *identidad colectiva*: Que se construye a partir de las relaciones que producen y entablan los individuos que forman parte de un grupo determinado, es decir, individuos ubicados en una posición semejante que define de manera relativa aquello que *es*, o podría llegar a *ser*, según sus afiliaciones grupales (Goffman, 2010 [1963]: 143-144). El presupuesto es que los individuos que componen el grupo que da sentido a determinada identidad colectiva comparten una estructura significativa o de comprensión, un imaginario conjunto internalizado y un marco común de

interpretación, cuyos elementos permiten generar en ellos conciencia de sí mismos y de los demás en tanto componentes del grupo. Esta estructura significativa es lo que Simmel (2003 [1917]: 78-79) llamó “contenido”, es decir, la materia de la socialización, definida por este autor como la “forma” que se realiza de diferentes maneras en las que se incrementa la unión de los individuos a razón de aquellos intereses sensitivos o ideales, momentáneos o duraderos, conscientes o inconscientes, que avanzan causalmente o teleológicamente y que se realizan dentro de tal unión.

Respecto del proceso constante de reformulación de estos esquemas, Schutz y Luckmann indican que:

“Toda nueva situación me aporta un nuevo conocimiento que *no* es examinado respecto de su compatibilidad con esquemas de referencia que parecen ajenos a la problemática en consideración. Tales esquemas de referencia no entran en modo alguno en la captación de mi conciencia. Ahora bien; la insuficiencia de las explicitaciones significativas hasta ahora, y en verdad la insuficiencia de ámbitos enteros de esquemas de referencia, puede acceder a la conciencia por medio de muchas experiencias concretas. Con ayuda de otros esquemas, acometo entonces una explicitación de los esquemas de referencia que hasta ahora no me han parecido inmediatamente significativos. Solo entonces puede aparecer en la conciencia la incompatibilidad posible de dos o más ámbitos de esquemas de referencia. Esta incompatibilidad, por su parte, me impulsa a buscar una nueva explicitación de la experiencia actual y de los horizontes circundantes que ahora se han vuelto cuestionables, o de esquemas que hasta ahora han sido juzgados como suficientes. Así, aún en problemas prácticos tales como los que se me presentan en la vida cotidiana, puedo hallar una tendencia al pensar ‘teórico’ o, en todo caso, a una integración al menos parcial de esquemas de referencia incompatibles a mi acervo de conocimiento” (2009 [1973]: 34).

La configuración de la identidad, sea esta individual o colectiva, es compleja, permanente y alude a un movimiento que no se detiene ni queda encerrado en determinados mundos predefinidos, sino que, en su permanente construcción, se abre a múltiples posibilidades de desenvolvimiento. Esta se expresa, tal como apunta Stecher (2013, 1313), siguiendo a Giménez (1997) y Bourdieu y Wacquant (1995), en:

“...una permanente dialéctica entre, por un lado, las posibilidades de creación de sentido y reflexividad que poseen los actores individuales y, por otro lado, las restricciones institucionales que condicionan estructural y ‘exteriormente’ los distintos campos de interacción social donde se forjan las identidades, así como los recursos y materiales simbólicos a los cuales tienen o no acceso los distintos actores para interpretar la propia experiencia”.

Experiencia que, tal como lo destaca Battistini relacionándolo con la construcción de las identidades, implica:

“...no es sólo pensar sobre lo que el individuo dice que es sino también sobre las múltiples relaciones que influyen en ese decirse a sí mismo. [Pensar sobre identidades] es también entonces tratar de observar cómo ese individuo se sitúa frente a ‘otros’ y cuáles son las valoraciones o dichos que esos ‘otros’ hacen de ese mismo individuo. La complejidad de esta mirada resulta del hecho que la identidad se construye en el continuo ir y venir de esas relaciones. Pero esto se hace aún más complejo si se tiene en cuenta que esa identidad no puede pensarse situada en un momento puntual de la historia, como aislada de todos los otros momentos anteriores y posteriores, sino que esa construcción, como tal es heredera de toda una vida pasada, a su vez construida en las múltiples relaciones que determinaron continuidades y cambios, al mismo tiempo que se constituye en la advocación a proyectos futuros” (Battistini, 2004: 25-26).

Es así que en este proceso de construcción identitario se ponen en juego, además del individuo mismo, distintos *espacios colectivos*, sean estos *micros o primarios*: como la familia, una red de relaciones primarias, espacios de socialización formal o informal, la escuela, el barrio, el origen rural o urbano, la clase social; y, también entran en este ordenamiento, espacios colectivos *amplios o secundarios*: entidad mayor en la que el individuo interactúa con otros individuos y grupos sociales, donde puede ampliar los límites de su estructura de significación, la cual, a la vez que internaliza, puede compartir o no. Así, esta estructuración, se reelabora permanentemente, matizando los significados, reformulándolos o generando otros nuevos. Entre estos espacios colectivos amplios o secundarios que influyen en la construcción de la identidad se encuentran otros grupos sociales donde destacan la iglesia, los clubes sociales, culturales o deportivos, los partidos políticos, las organizaciones locales, el trabajo y las organizaciones sindicales.

Por las características propias del problema de investigación que se abordará aquí, que guarda relación con el proceso de conformación de la Confederación de Trabajadores Cobre (CTC) que agrupa a organizaciones sindicales de trabajadores subcontractados en la Gran Minería del Cobre chileno y la construcción de la identidad colectiva que en ella tiene lugar; sin dejar de lado cada uno de los componentes de los espacios colectivos micros o primarios y amplios o secundarios mencionados en este capítulo, daré especial énfasis al trabajo y las organizaciones sindicales como espacios de estructuración de la identidad colectiva. Por esta razón es que, a continuación, desarrollaré la relación que existe entre el trabajo y la identidad colectiva y cómo éste, los sindicatos y los conflictos son espacios fundamentales a la hora comprender el proceso de construcción identitaria.

3. La relación entre trabajo e identidad colectiva.

Para Marx, el trabajo es un proceso entre el hombre y la naturaleza, en el cual el primero realiza, regula y controla, mediante su propia acción, el intercambio de materias con la segunda y, a la par, en este proceso, el hombre transforma su propia naturaleza como ser humano. Así, el trabajo, puede ser definido como:

“La actividad racional encaminada a la producción de valores de uso, la asimilación de las materias naturales al servicio de las necesidades humanas, la condición general del

intercambio de materias entre la naturaleza y el hombre, la condición natural eterna de la vida humana, y por tanto, independiente de las formas y modalidades de esta vida y común a todas las formas sociales por igual”(Marx, 2006 [1867]: 137).

El proceso de trabajo, tal como lo indica Markus (1985 [1971]: 21) siguiendo a Marx, permite la objetivación de la actividad del sujeto activo en el producto y, con esto, altera paulatinamente el mundo y el entorno natural comienza a ceder su lugar a un entorno cultural. Según Marx (1962 [1844]: 111), la construcción práctica de un mundo objetivo, la manipulación de la naturaleza inorgánica, es la confirmación del hombre como ser genérico consciente, es decir, como un ser que considera a la especie como su propio ser o a sí mismo como especie:

“Es en su trabajo sobre el mundo objetivo como el hombre se muestra realmente como ser genérico. Esta producción es su vida activa como especie; mediante ella, la naturaleza aparece como *su* obra y su realidad. El objeto del trabajo es, pues, la *objetivación de la vida del hombre como especie*; porque él no se produce ya sólo intelectualmente, como en la conciencia, sino activamente y en un sentido real, y contempla su propio reflejo en un mundo que él ha construido” (1962 [1844]: 112).

Por lo tanto, el mundo que rodea al hombre no es una naturaleza abstracta inmediatamente desde siempre y siempre igual a sí misma sino que, más bien, es el producto de la industria –léase trabajo- y del contexto social. El mundo es producido por el hombre y, por lo tanto, su carácter histórico y cambiante. Cómo escribe Markus:

“El trabajo, la objetivación de la naturaleza humana, es lo que constituye la posibilidad de una historia como tal –y continúa citando un pasaje de Marx en ‘La ideología alemana’-: ‘Los hombres tienen historia porque tienen que **producir** su vida, y la tienen que producir de un modo determinado...’” (1985 [1971]: 22).

Entonces, el trabajo considerado desde el sujeto, altera la naturaleza del hombre mismo. En la producción se configuran nuevas cualidades, fuerzas y representaciones. Nuevas necesidades y nuevos lenguajes. En este proceso el hombre, al hacer su historia, crea y, a la vez, se apropia de nuevas propiedades, capacidades y necesidades:

“El trabajo aparece, por un lado, en su determinación antropológico-sociológica, como proceso de autoproducción del hombre, de su autocreación en la historia. [...] Por otra parte, la producción humana aparece en su determinación evolutivo-natural como estadio supremo, como forma cualitativamente nueva del desarrollo de la naturaleza” (Markus, 1985 [1971]: 31).

Siguiendo la lectura que realiza Markus (1985 [1971]: 22) es posible afirmar que el trabajo es para Marx no sólo el presupuesto necesario para la vida humana –en cuanto intercambio o metabolismo entre el hombre y la naturaleza- sino también y al mismo tiempo una libre auto-actuación en la que el hombre crea su mundo y desarrolla sus esquemas interpretativos.

Por lo tanto, a partir de este paraguas analítico, es posible afirmar que el ser humano se confirma, se produce y reproduce, a través de la creación del mundo objetual. El trabajo es su actividad vital, es decir, sus necesidades son satisfechas a través de éste. Pero no tan solo eso. El trabajo permite transformar la naturaleza –su objeto de trabajo- utilizando medios de producción (técnica y tecnología) ideados, creados y perfeccionados por él mismo, para producir sus medios de vida; pero además, el trabajo, en tanto espacio de interacción, tiene la capacidad de configura relaciones sociales reciprocas entre los hombres. Al respecto, Lukács dirá que:

“Sólo el trabajo [refiriéndose al trabajo en abstracto] posee, de acuerdo con su esencia ontológica, un carácter expresamente transicional: es, según su esencia, una interrelación entre el hombre (sociedad) y la naturaleza y, por cierto, tanto con la inorgánica [...] como con la orgánica [...] pero ante todo se caracteriza en el propio hombre que transición desde el ser puramente biológico al social [...] En el trabajo se hayan contenidas todas las determinaciones que, tal como veremos, constituyen la esencia de lo nuevo dentro del ser social. El trabajo puede ser considerado, pues, como fenómeno originario [*Urphänomen*], como modelo del ser social...” (Lukács, 2004 [1986]: 59).

Así, el trabajo, a través de mediaciones, permite la objetivación de la actividad. Coloca la humanidad en los productos y, además, modifica paulatinamente la naturaleza, gestando un entorno cultural, una especie de “segunda naturaleza”, producida social e industrialmente y, por lo tanto, históricamente. El hombre sólo puede ser tal en relación con los demás y a consecuencia de tal relación. El hombre, así, es un ser social que produce su vida, los medios para ésta y la historia y esto, a su vez, lo produce a él. No es, por lo tanto, un ente pasivo. Por el contrario, es activo, puesto que, además, se apropia de las capacidades, de la técnica, de las ideas y de la producción en general (material e inmaterial o simbólica) de los individuos que lo han precedido.

Las civilizaciones, como afirma Rifkin (2010 [1994]: 65), desde el principio de los tiempos han quedado estructuradas, en parte importante, alrededor del concepto de trabajo. Desde las actividades más rudimentarias a las más elaboradas y complejas, desde el hombre cazador del Paleolítico y el sedentario agricultor del Neolítico, hasta el artesano del Medioevo y el trabajador en cadena de la producción industrial, el trabajo ha sido una parte esencial e integral de nuestra existencia cotidiana.

3.1. La importancia del trabajo en el capitalismo industrial para la construcción de las identidades.

Durante el periodo industrial moderno, hubo un enaltecimiento del trabajo. A este, en primer lugar, se le concibió como la principal herramienta para la construcción de nuestro propio destino:

“...el trabajo ha sido elevado a la categoría de máximo valor de los tiempos modernos, su extraordinaria habilidad, casi mágica, para dar forma a lo informe y duración a lo

efimero se destaca como la más prominente. Gracias a esa habilidad, el trabajo se ha ganado con justicia una función clave, incluso decisiva, en la moderna aspiración a subordinar, doblegar y colonizar el futuro para reemplazar el caos por el orden, y la contingencia como la secuencia predecible. [...] poner a la especie humana a cargo de su propio destino” (Bauman, 2012 [2000]: 146).

Pero no solo eso. Además, en segundo lugar, el trabajo representaba una ética, es decir, un modo de ser que coincidía con lo “bueno”, lo “deseado” y lo “normal”. Aquello que contribuía a mejorar las condiciones de existencia, combatía la pobreza, ayudaba al hombre a liberarse de las limitaciones que imponía la naturaleza al mismo tiempo que lo ligaba a un determinado orden social y, en definitiva, aportaba al progreso de la humanidad, era ético:

“La palabra ‘industria’, que tal y como aparece en la expresión ‘sociedad industrial’ prestó su nombre a la época, deriva, como nos recuerda Saint-Simon, su creador, de *industria*, que significa sociedad ‘diligente’. Este concepto histórico fue un arma reivindicativa que se volvió contra el dominio del hombre improductivo. El individuo trabajador empezó a demonizar al individuo ocioso y a defender la ideología del crecimiento. Ésta a su vez condujo al punto muerto del reino de la necesidad” (Beck, 2007 [1999]: 23).

En la llamada “sociedad industrial”, lugar donde coincidían y se entrelazaban las distintas dimensiones del trabajo expuestas hasta aquí, los obreros, aquellos que ponían en forma el trabajo, tenían una importancia preponderante. Es así que los trabajadores del capitalismo industrial, además de cumplir un rol fundamental para la expansión económica de los países, tuvieron la capacidad de organizarse como clase, lo que permitió la conformación de un actor social fuerte que, por lo mismo, a cambio, logró determinados derechos sociales como lo fue la institucionalización de las organizaciones sindicales y con ello el derecho a huelga y la seguridad social.

En este sentido, la identidad obrera, tal como expresa Zapata, fue el caldo de cultivo para la emergencia de un principio de oposición que definió a los obreros como adversarios de los capitalistas, mutando la “conciencia obrera” a “conciencia de clase”:

“Las relaciones entre la clase obrera y la burguesía capitalista dieron lugar al fenómeno de la lucha de clases en la que la conciencia se desdobló en dos: por un lado, la conciencia de productor (el oficio) y por el otro la conciencia de explotado (el proletario). La tensión equivalente entre estos dos elementos de la conciencia obrera fue equivalente a la tensión existente entre sindicalismo (identificado con los elementos negociables que buscan bloquear una industrialización que se hiciera a expensas de los trabajadores) y movimiento obrero (identificado con los elementos no negociables en dónde se trataba de transformar a la sociedad capitalista)” (Zapata, 2004: 8).

El peso de los obreros en la producción tuvo su correlato político en la formación de organizaciones obreras o sindicales. Estas, en muchos casos, se transformaron en importantes contrapartes del empresariado y el Estado y, como tal, participaron de la organización y

gestión de la producción, a la vez que, como actores políticos, canalizaron sus demandas hacia la estructura de poder, articulados con partidos políticos de izquierda.

El trabajo, en este contexto, se convirtió en el núcleo alrededor del cual se planificaban y ordenaban todas las otras actividades de la vida:

“El trabajo ocupaba un lugar central, tanto en tanto en la construcción de su [refiriéndose a los hombres que integraban la sociedad industrial] identidad, desarrollada a lo largo de toda su vida, como en su defensa. El proyecto de vida podía surgir de diversas ambiciones, pero todas giraban alrededor del trabajo que se eligiera o se lograra. El tipo de trabajo teñía la totalidad de la vida; determinaba no sólo los derechos y obligaciones relacionados directamente con el proceso laboral, sino también el estándar de vida, el esquema familiar, la actividad de relación y los entretenimientos, las normas de propiedad y la rutina diaria. Era una de esas ‘variables independientes’ que, a cada persona, le permitía dar forma y pronosticar, sin temor a equivocarse demasiado, los demás aspectos de su existencia” (Bauman, 2011 [1998]: 34-35).

Así, en relación a la construcción de las identidades, el trabajo como fuente de subsistencia y desarrollo, referente de cualquier valoración de las actividades de los individuos, lugar donde se generaron las condiciones para la organización de la clase obrera y su acción política que implicó la obtención de diversos derechos sociales; estuvo unido a la esencia misma de la persona. En torno y a través del trabajo industrial se conformó toda una “visión antropológica del hombre” a partir de la que se construyó la identidad de los sujetos y, alrededor de ésta, la ciudadanía, los derechos fundamentales, políticos, sociales y económicos (Beck, 2007 [1999]: 21-25).

Pero todo esto habría llegado a su fin impactando en el rol y la significación del trabajo. La implementación de las políticas neoliberales, a partir de la década de los 70 del siglo pasado, generaron las condiciones para pasar de la sociedad industrial, que, en términos productivos, se organizaba según los parámetros clásicos vinculados a las ideas fordistas y tayloristas, a una de nuevo tipo, donde lo que predomina es la llamada “acumulación flexible”, la diversificación creciente de las mercancías y la producción “justo a tiempo”. En este “capitalismo tardío”, el trabajo habría dejado de tener la centralidad que tuvo para la “antigua” sociedad industrial. A consecuencia de estos cambios, en la llamada “sociedad postindustrial”, el capitalismo se transformó en una fábrica de fragmentación productiva, social e identitaria; donde los trabajadores, en tanto sujetos políticos y actores esenciales en la producción, habrían dejado de tener la importancia de otrora (Harvey, 2007 [2001]).

3.2. Las tesis del “fin del trabajo”: Ni ocaso, ni crisis terminal de los actores e identidades colectivas.

Las reestructuraciones productivas capitalistas, los cambios en la producción, el desplazamiento de la industria, el auge del sector de servicios y la flexibilidad laboral como paradigma de gestión de la fuerza de trabajo y organización del mercado del trabajo (De la Garza: 2001) (De la Garza: 2003: 716-734), han llevado a gran parte del desarrollo teórico

sociológico a afirmar que se arribó a las sociedades del “fin del trabajo” (Rifkin, 2010 [1994]): Por un lado Bauman (2012 [2000]) indica que el trabajo en la “era postindustrial” no satisface tanto la vocación ética de un productor o creador, sino que ahora lo que está en el centro son las necesidades o deseos estéticos de los consumidores, sedientos de nuevas sensaciones y experiencias. Beck (2007 [1999]), por su parte, demuestra que mientras mayor sea el grado de “desregularización” y “flexibilización” de las relaciones laborales, más rápidamente se transforma la “sociedad laboral” en una “sociedad del riesgo”. Por otro lado, Gorz (1989 [1980]) sepultó a los proletarios –antes sepultureros del capitalismo- y en Sennett (2010 [1998]) la actividad productiva aparece signada por la flexibilidad y la inestabilidad, derivando en la corrosión del carácter de los sujetos, los cuales no tienen arraigo en algún grupo social determinado, cuestión que implica una desestructuración del sentido del tiempo y el espacio y la aparición de relaciones sociales superfluas, principalmente gracias a la heterogeneidad de las ocupaciones.

En síntesis –y a riesgo de ser demasiado esquemático-: Si antes el obrero hacía su trabajo en la industria, se organizaba en sindicatos, se constituía como clase trabajadora, vivía en poblaciones obreras, al alero de las mismas industrias donde se desempeñaba la mayor parte de su vida productiva y, en definitiva, su vida giraba en torno a su trabajo. Hoy el trabajador tendría una relación más bien fragmentada e inestable frente a su labor. La decadencia de la industria impactó directamente en la configuración de la identidad obrera y su correlato como clase trabajadora. Los trabajadores son más bien agentes nómadas que transitan de puesto de trabajo en puesto de trabajo, intentando adaptarse a los vaivenes de una vida laboral inestable, flexible y precaria. La identidad, desde esta perspectiva, se disloca del trabajo:

“...la nueva naturaleza del trabajo, divorciado del grandioso diseño de la misión común y universal de la humanidad y del no menos grandioso diseño de la vocación de vida. Despojado de su parafernalia escatológica y separado de sus raíces metafísicas, el trabajo ha perdido la centralidad que le fue asignada en la galaxia de los valores dominantes de la era de la modernidad sólida y el capitalismo pesado. El ‘trabajo’ ya no puede ofrecer un huso seguro en el cual enrollar y fijar definiciones del yo, identidades y proyectos de vida. Tampoco puede ser pensado como fundamento ético de la sociedad, ni como eje ético de la vida individual” (Bauman, 2012 [2000]: 149).

El trabajo, en la lectura que realiza Castells (1998 [1996]) reafirmando lo antes expuesto, se jibariza, es decir, se reduce o disminuye. Al desintegrarse su ejecución, fragmentarse su organización y diversificarse su existencia; deja de pesar en la construcción de las identidades, pierde su importancia colectiva mientras las capacidades de los trabajadores, sus condiciones laborales, intereses y proyectos se individualizan.

Los diagnósticos son claros y no hay dudas: las sociedades y el trabajo han cambiado. Pero, frente a estas modificaciones, ¿es posible afirmar que se pasó de una sociedad industrial a otra postindustrial que modifica radicalmente –o, en algunas interpretaciones, anula- a la anterior? Y, en este contexto, el trabajo ¿ha dejado de tener importancia en las vidas de los individuos? A mi juicio, ambas respuestas son negativas. A continuación explicaré por qué.

Los postulados que buscan explicar el paso de una sociedad industrial a otra postindustrial tienden a polarizar los análisis. No es posible proclamar el fin de una “antigua” sociedad – “industrial” o “sólida”- y vociferar, con su fin, el comienzo y consolidación de una “nueva” sociedad –“postindustrial” o “líquida”. En un contexto de transnacionalización de los mercados, donde la lógica productiva basada en microprocesadores y la informatización de los procesos productivos, más flexibles, adaptables y confiables; subordinó a los sistemas mecánicos del capitalismo industrial (Hardt y Negri, 2002 [2000]: 261-280) (Zapata, 2004: 9), considero que es más ajustado referirse a un entramado complejo de dinámica complementariedad e interdependencia entre antiguas y nuevas configuraciones productivas. Más precisamente, si con el objetivo de complejizar el análisis se toma a la “sociedad industrial” y la “sociedad postindustrial” como dos “tipos ideales” de configuraciones productivas, se puede afirmar que entre ambas no hay una ruptura, más bien, lo que existe es un plexo o tejido de vínculos comerciales, productivos, sociales y culturales, sostenidos en un intercambio permanente de capitales económicos y simbólicos que dan cuenta de una interrelación que, a la vez, matiza el espacio que queda entre ambos polos, complementando y generando vínculos de acoplamiento, dependencia, complementariedad o conflicto entre una y otra. Una organización progresiva de otros tipos de divisiones y relaciones sociales, sobre la base de diferentes formas de organizar la producción, en un contexto de globalización y desarrollo tecnológico elevado. Las actividades industriales, a nivel local y global, como afirman Dubet y Martuccelli (2000 [1998]:132), continúan siendo parte de sectores claves en la creación de la riqueza y son las ganancias por productividad realizadas en estas industrias las que se transfieren al sector terciario o de servicios con el fin de crear empleos y sostener las actuales economías permanentemente amenazadas por la crisis.

Por otro lado, en el esfuerzo por definir los trabajos “antiguos” y “nuevos”, el sociólogo Enrique De la Garza indica que, en la actualidad hay una heterogeneidad conceptual para intentar captar sus particularidades, entregando la siguiente salvaguarda:

“Por trabajos clásicos no habría que entender necesariamente los que fueron o son mayoritarios en la población ocupada –situación que nunca fue cierta en los países subdesarrollados-, sino aquellos que fueron considerados en la teorización e investigación empírica como la línea principal de evolución del trabajo (industrial, fordista, estable, regulado)” (De la Garza, 2011: 13).

Los trabajos ahora llamados “no clásicos” han sido, en América latina en general, históricamente mayoritarios, mucho más comunes de lo que los desarrollos teóricos europeos, que se sorprenden con las actuales formaciones laborales precarias, los conciben. Muy distinto a no existir es haber sido despreciado.

El capitalismo, hoy como ayer, continúa sosteniéndose en el trabajo. Podrá, a través de su sometimiento, control y gestión, hacerlo heterogéneo, inestable, flexible o hasta precarizarlo; mas no puede eliminarlo, puesto que es el trabajo lo único que añade valor a la producción. Es decir, es el gasto de la fuerza humana de trabajo, durante un tiempo determinado, el que incorpora un valor “nuevo” al objeto, material o simbólico, que por esta se produce y, además, por medio de su aplicación, de su puesta en acción en su aspecto concreto y

específico, transfiere el valor de los medios con los cuales se produce determinado objeto, en la medida que estos medios de producción pierden, al mismo tiempo, su valor de uso y de cambio. Marx lo explica de manera inmejorable cuando dice que:

“El trabajo productivo, al transformar los medios de producción en elementos creadores de un nuevo producto, opera con su valor una especie de transmigración de las almas. Éste transmigra del cuerpo absorbido por el proceso de trabajo a una nueva envoltura corporal. Pero, esta transmigración de las almas se opera en cierto modo a espaldas del trabajo real. El obrero no puede incorporar nuevo trabajo, ni por tanto crear valor, sino conservar los valores ya creados, pues tiene necesariamente que incorporar su trabajo, siempre, bajo una forma útil determinada, y no puede incorporarlo bajo una forma útil sin convertir ciertos productos en medios de producción de otros nuevos, transfiriendo con ello a éstos su valor. El conservar valor añadiendo valor es, pues, un don natural de la fuerza de trabajo puesta en acción, de la fuerza de trabajo viva, un don natural que al obrero no le cuesta nada y al capitalista le rinde mucho, pues supone para él la conservación del valor de su capital” (Marx, 2006 [1867]: 156).

La fuerza de trabajo aplicada en el proceso productivo no se limita a reproducir su propio valor, sino que produce un valor nuevo y los capitalistas, como se sabe, persiguen, al menos en un principio, dos objetivos: Producir, primero, un valor de uso que tenga un valor de cambio en el mercado, es decir, producir una mercancía destinada a la venta; y, segundo, que el valor de la mercancía producida cubra y rebase la suma de valores de las mercancías invertidas en su producción, vale decir, de los medios de producción y la fuerza de trabajo.

El capital busca la *plusvalía* (Marx, 1976 [1865]), aquella parte del valor total de una mercancía en que se materializa el *plustrabajo*, es decir, el trabajo no retribuido a quien lo realiza que se constituye en la *ganancia* del capital. Ésta sólo aparece mediante el exceso cuantitativo de trabajo, prolongando la duración del proceso de trabajo u optimizando la aplicación de la fuerza del trabajador, puesto que ésta, como se ha dicho, cambia de valor en el proceso de producción, donde, además de reproducir su propia equivalencia, genera un valor adicional, el *plusvalor* del cual se apropia el capitalista. Sin esta apropiación el capitalismo no podría existir ya que es parte del núcleo basal que nutre y fortalece a la propiedad privada.

El trabajo, por lo tanto, sigue allí y, en tanto sostén material del orden social capitalista, éste no ha dejado de tener importancia:

“...en las sociedades contemporáneas el trabajo permanece como un dominio privilegiado para la realización de uno mismo, [...] se agregan de ahora en más nuevas significaciones más o menos relacionadas con las transformaciones en curso, que apuntan a construir con el trabajo un lugar de expansión personal. [...] el trabajo sigue siendo un lugar privilegiado de construcción de una de las representaciones dominantes del sujeto en nuestra sociedad, pero ya no tiene el rol hegemónico con el cual se beneficiaba antaño” (Dubet y Martuccelli, 2000 [1998]:147-148).

Sus transformaciones, pudiendo obstaculizar, en ningún caso impiden la conformación de actores sociales que, a través de sus acciones, construyen y dan forma a determinadas identidades colectivas. Aunque, como ya se ha visto, la identidad colectiva en ningún caso se puede definir de manera unívoca, el peso del trabajo, los sindicatos y el conflicto en la construcción de las identidades no puede ser subestimado, toda de vez que, específicamente para el caso que aquí investigo, al colectivo y a la acción colectiva a través de la cual se pone en forma le es inmanente el trabajo, en sus dimensiones teóricas y prácticas:

“El colectivo es proveedor de identidad y al mismo tiempo proveedor de productividad, ambos elementos se encuentran en permanente disputa entre empleadores y trabajadores, además podríamos afirmar que es la disputa central, ya que quien disponga de estas dos materialidades dispone de la capacidad de apropiarse del trabajo y de sus productos” (Bialakowsky, 2004: 16).

3.3. El trabajo, los sindicatos y el conflicto como espacios de construcción de la identidad colectiva.

En el *trabajo*, la identidad está relacionada con la construcción del individuo en tanto trabajador u obrero, es decir, como un grupo donde la definición está dada por la actividad que estos sujetos llevan a cabo, con el objetivo de transformar las materias primas, a través del uso de los medios de producción, dispuestas para tales efectos. En este proceso de “socialización secundaria” se ponen en juego el propio proceso de producción, la organización vinculada a éste, la posición que ocupan los trabajadores en él, las relaciones que se establecen entre los distintos individuos que están involucrados en las diferentes etapas del proceso productivo (“relaciones sociales de producción”), las acciones que llevan a cabo los trabajadores y el espacio fabril donde se desempeñan (la empresa, el sector productivo, etc.). Así, es posible afirmar que el trabajo concebido como elemento constitutivo de la identidad colectiva, guarda relación con la identificación del individuo con la actividad que desempeña, con el lugar dónde la realiza, con lo que la ejecuta, con quienes la lleva a cabo, con una “cultura” laboral determinada y con estructuras más amplias que soportan la actividad que efectúa (Burawoy, 1989 [1979]).

La situación obrera, tal como advierte Touraine (1969 [1965]: 341-342), no puede ser definida por referencia exclusiva a determinantes económicos sino que, además, es necesario introducir en el análisis elementos sociológicos y, sobretodo, el estudio de las relaciones de poder que se constituyen en torno a él. Es así que los *sindicatos*, en tanto organizaciones que surgen en relación con el trabajo que llevan a cabo los individuos que las crean y componen, cuyas funciones están relacionadas, principal aunque no exclusivamente, con intervenir en la producción (su gestión, ritmos y formas de ser ejecutada, por ejemplo) y representar a sus miembros ante la empresa, los gremios empresariales, las instancias jurídicas y ante otros actores sociales; son instancias fundamentales a la hora de abordar la construcción de la identidad colectiva, sobre todo si, siguiendo a Drolas (2004: 378), concebimos a la organización sindical como la cristalización organizativa de una experiencia social particular, a saber: el trabajo en tanto forma dual de socialización que, por un lado, coloca a los sujetos

en una relación antagónica con el capital y, por otro lado, por su naturaleza, genera asociatividad entre aquellos que comparten las condiciones que determina el ejercicio de la actividad productiva.

En las *organizaciones sindicales* la identificación de los individuos se configura a través de elementos que son compartidos entre los mismos. Esto implica necesidades e intereses comunes o, parafraseando a Goffman (2010 [1963]: 143), el presupuesto es que los individuos que se enrolan en el grupo sean susceptibles de sufrir las mismas carencias y defender los mismos privilegios, cuestión que permite la incorporación al grupo y, al mismo tiempo, el ser reconocido por los demás integrantes como perteneciente a tal colectividad.

En esta misma línea, las *huelgas*, en tanto instancias de *conflicto* entre las organizaciones sindicales y los patrones, son acciones fundamentales al momento de pensar la construcción de la identidad de los sujetos que forman parte de tales organizaciones. Siguiendo Simmel (2010 [1904]), el conflicto en ningún caso debe ser concebido como algo anormal o extrínseco al “orden social” sino que, más bien, como un fenómeno propio de éste y de las acciones de los sujetos que producen, reproducen o modifican tal “orden”. La forma de lo social -si es que la tiene- necesita de la dualidad de factores que amalgaman esta unión y a quienes están en contra de la misma. Asociación y lucha, simpatía y antipatía, armonía y disonancia, tregua y hostilidad. La interacción entre el “yo” y los “otros”, la articulación de lo social por lo social, es lo que permite la permanente construcción de lo que llamamos “realidad”. En definitiva, desde esta perspectiva, el conflicto es la situación que permite el dialogo y el reconocimiento con la alteridad. Nunca su inhabilitamiento o eliminación, sino que, por el contrario, es una fuerza integradora que al mismo tiempo que consolida las fronteras entre diversos grupos con distintos intereses, permite y promueve su convivencia y unidad.

“...el conflicto tiene relevancia sociológica, por cuanto genera o modifica comunidades de intereses, unidades y organizaciones, no es algo que se ponga en duda. [...] Si toda interacción entre los hombres es socialización, entonces, el conflicto, que no puede reducirse lógicamente a un solo elemento, es una forma de socialización, y de las más intensas. [...] el conflicto se convierte en una protección frente al dualismo que separa y en una vía hacia cierta unidad, sea la que sea y aunque suponga la destrucción de una de las partes. [...] El conflicto en sí mismo ya es una resolución de la tensión entre contrarios; el que pretenda la paz, no es sino una expresión particular, y obvia, del hecho de ser síntesis de elementos, ya sea contra otro o con otro, bajo un concepto superior. Este concepto se caracteriza por diferenciarse de la simple indiferencia. El rechazo y la disolución de la relación social también son negaciones; pero el conflicto representa el elemento positivo por cuanto teje, desde la negatividad, una unidad que sólo conceptualmente, pero no en los hechos, es disyuntiva” (Simmel, 2010 [1904]: 17-18).

Las huelgas, además de ser un potente instrumento de presión utilizado por los trabajadores frente a los empleadores con el objetivo de defender u obtener derechos y beneficios; por sus características, las huelgas son útiles para reafirmar la vinculación de los individuos al grupo,

definir y redefinir sus imaginarios comunes y, en definitiva, modelar la identidad individual y colectiva de aquellos trabajadores pertenecientes a la organización. En este sentido, aquí, la identidad nunca es pasiva y puede, por así decirlo, externalizarse. En esta lectura, la identidad es, en términos de Dubet (1989), un “recurso para la acción”. Esta acción deviene en relaciones, organizaciones y en determinadas maneras de concebirse y concebir al mundo, con lo que se promueven y articular distintos niveles de adscripción hacia el colectivo, en este caso, hacia el sindicato. La huelga, así entendida, es una especie de ritual (Durkheim, 2007 [1912]) del que emergen creencias y emociones, personalidades y valores, memorias, proyectos, esperanzas y acciones, estructuras y moralidades. Interacciones que crean, preservan o reanudan la solidaridad social de un colectivo. Mecanismos de aprendizaje social y “afectivación mutua”. Intensificadores emocionales que producen cierta consonancia simbólica que, a través de la intersubjetividad, estructuran y dinamizan la identidad individual y colectiva (Collins, 2009 [2005]).

Así, el trabajo, las organizaciones sindicales y el conflicto son “fenómenos colectivos”, en el sentido que Melucci le entrega al concepto, es decir, son:

“[El] resultado de múltiples procesos que favorecen o impiden la formación y el mantenimiento de las estructuras cognoscitivas y los sistemas de relaciones necesarios para la acción. [...] [son], de hecho, producto de procesos sociales diferenciados, de orientaciones de acción, de elementos de estructura y motivación que pueden ser combinados de maneras distintas” (Melucci, 1999: 56-57).

Y además son lo que Dubet y Martuccelli llaman “experiencias sociales”, vale decir:

“...una manera de sentir al mundo social, de recibirlo, de definirlo a través de un conjunto de situaciones, de imágenes y de conocimientos ya existentes. [...] Por otro lado, ya que este mundo no tiene ni unidad, ni coherencia, la experiencia social es una manera de construir el mundo social y de construirse a sí mismo” (Dubet y Martuccelli, 2000 [1998]: 75).

Comprender estos fenómenos en términos de acción, específicamente la acción con sentido propio orientada por o dirigida hacia la acción de otros, es decir –y aquí se sigue a Weber–, “una acción en donde el sentido mentado por su sujeto o sujetos está referido a la conducta de *otros*, orientándose por ésta en su desarrollo” (Weber, 2012 [1922]: 5), por lo tanto, como procesos a través de los cuales los actores, en interacción, producen significados, construyen su mundo social y a sí mismos, se comunican, negocian y, en última instancia, toman decisiones, permite, por un lado, vincular estos espacios a la construcción de la identidad colectiva tal como se definió anteriormente y, por otro lado, concebir a esta identidad –para su análisis– como un “sistema de acción”.

La identidad colectiva o, más precisamente, el proceso de construcción, adaptación y mantenimiento de ésta, en tanto sistema, articula siempre dos aspectos: la complejidad interna del actor y la pluralidad de orientaciones que lo caracterizan, por un lado, y las relaciones del actor con el ambiente, es decir, con su entorno, con otros actores, con

oportunidades y restricciones, por otro. Así, la identidad colectiva, siguiendo a Melucci, puede ser definida como:

“...un proceso mediante el cual los actores producen las estructuras cognoscitivas comunes que les permiten valorar el ambiente y calcular los costos y beneficios de la acción; las definiciones que formulan son, por un lado, el resultado de las interacciones negociadas y de las relaciones de influencia y, por el otro, el fruto del reconocimiento emocional. En este sentido, la acción colectiva nunca se basa exclusivamente en el cálculo de costos y beneficios, y una identidad colectiva nunca es enteramente negociable. Algunos elementos de la participación en acción colectiva están dotados de significado, pero no pueden ser reducidos a la racionalidad instrumental” (Melucci, 1999: 66-67).

En este proceso, por lo tanto, se enlazan, entretienen y sobreponen, tres dimensiones:

1. La construcción de estructuras cognoscitivas relativas a los medios, fines y ámbitos de acción.
2. La activación de las relaciones entre los actores quienes interactúan, se comunican, negocian y toman decisiones (las cuales no están del todo basadas en una lógica de cálculo ni tampoco pueden ser reducidas a lo irracional).
3. Las inversiones emocionales que permiten a los individuos reconocerse.

Así, el proceso de construcción, adaptación y mantenimiento de la identidad colectiva está vinculado y articulado con el proceso de formación del *actor colectivo* por medio de la acción, la interacción, la negociación, las relaciones con el ambiente y las identificaciones que proveen de una estructura significativa, un marco de sentido que orienta las acciones presentes y que permite proyectarse hacia el futuro, horizonte en el cual el actor se puede colocar.

La identidad colectiva, desde esta perspectiva, puede ser concebida como un proceso dinámico, relacional y modificable que a la vez que permite su producción, reproducción, comunicación y adaptación; estructura su carácter contingente, cambiante y heterogéneo en una formación determinada. El análisis de ésta, para dar cuenta de la complejidad del fenómeno y enriquecer su comprensión, debe articular, por un lado, una perspectiva sincrónica, con la cual se determinen sus componentes estructurales, y una visión diacrónica, dinámica, que permite apreciar sus características procesuales, con, por otro lado, diferentes niveles de análisis, a saber: el micro, relacionado con las interacciones de los individuos; el meso, relativo a lo organizacional; y el macro, vinculado a la sociedad.

En Chile, desde las ciencias sociales, el tema de la identidad ha sido abordado de manera general. El sociólogo Jorge Larraín (2001), quien hace un completo abordaje de la identidad chilena, reconoce algunos rasgos definitorios de la identidad nacional actual, donde destacan el clientelismo o personalismo político y cultural y la consecuente ausencia de canales

normales de movilidad social; el conservadurismo moral, religioso y democrático; la falta de autonomía y bajo desarrollo de la sociedad civil; la despolitización relativa de la sociedad; el autoritarismo, machismo, legalismo y racismo oculto; cierta mezcla de fatalismo y solidaridad como resultado de la pobreza y marginalidad social de ciertos sectores de la población; la mediatización de la cultura y el eclecticismo de la misma; y, finalmente, el consumismo, la ostentación y la fascinación con lo extranjero. Estas, podríamos decir, dimensiones de la identidad chilena actual, se articulan con “orientaciones culturales”⁷ dominantes altamente influidas o correlacionadas con el proceso de neoliberalización de la sociedad chilena que comenzó a fines de la década de los 70 del siglo XX, tendientes al enaltecimiento del individualismo, la lógica de la ganancia y la competencia, el énfasis al consumo individual, el desprestigio de los colectivos y la despolitización de los individuos (Garretón, 2000) (Larraín, 2005) (Moulian 2002 [1998]) (Moulian, 1998) (PNUD 2002) (Ruiz y Boccardo, 2014) (Tironi, 1999).

Por otro lado, siguiendo la completa síntesis realizada por Stecher (2014) acerca del campo de investigación sobre transformaciones del trabajo, identidades y subjetividad en la modernidad contemporánea, es posible afirmar que los cambios ocurridos en el mundo del trabajo de la mano de las transformaciones del “paradigma productivo” (Neffa, 1998) (Neffa, 1999), específicamente en la dimensión que tiene que ver con las relaciones laborales, la estructuración del empleo y su articulación con las formas flexibles o atípicas de trabajo; y su correlato de cambios culturales que permiten explicar el debilitamiento del trabajo como soporte identitario y de vínculos sociales estables (Bauman, 2011 [1998]) (Bauman, 2012 [2000]) (Beck, 2007 [1999]) (Castel, 2010 [2009]) (Giddens, 1997) (Sennet, 2010 [1998]), han implicado, desde las ciencias sociales, una reconceptualización de las nociones de sujeto laboral, subjetividad e identidad, relevando el carácter histórico y social de estos procesos, concebidos como relacionales, dinámicos, históricamente situados y contextualmente arraigados, en los que se articulan, actualizándose permanentemente, de forma heterogénea y singular, las relaciones de poder, el constreñimiento que ejercen las instituciones, los discursos sociales dominantes, así como también la capacidad de resistencia y creación de sentido de los sujetos o actores individuales o colectivos (Alvesson, 2010) (Battistini, 2004) (De la Garza, 2001) (De la Garza, 2011) (Du Gay, 1996) (Dubar, 2000) (Nardi, 2006) (Stecher, 2011) (Stecher, 2012). En esta misma línea, en Chile, las publicaciones en base a estudios empíricos acerca de los procesos de constitución identitaria en los trabajadores se han centrado en *estudios de casos* específicos.

Así, Alvaro Soto (2008), analiza las formas identitarias de los trabajadores ante la implementación de nuevas lógicas de gestión de una empresa minera nacional que insta a sus empleados a adquirir nuevas responsabilidades y a desarrollar un trabajo más autónomo en el marco de formas más flexibles de empleo y de producción, donde confluyen transformaciones a nivel de la tecnología, de los modos de producción, de la gestión del empleo y de las prácticas de administración de personas en la empresa; surgiendo nuevas formas de representación y acción entre los trabajadores, los cuales, en algunos casos, no ven

⁷ Garretón (2000: 177) define a las orientaciones culturales como configuraciones relativamente estables de valores, normas, actitudes, opiniones y comportamientos, que se presentan como híbridas, combinando pautas que corresponden a diversos modelos de acción individual y colectiva.

espacios efectivos de reconocimiento por parte de la empresa y, en otros casos –los menos, más jóvenes y calificados– se inscriben en la lógica de la empleabilidad y el desarrollo individual y, a consecuencia de esto, tienen acceso al reconocimiento efectivo.

También en la minería, pero enfocándose en los trabajadores subcontratados que se desempeñan en el sector, Cristóbal Villalobos (2010), ha indicado que las condiciones laborales de estos trabajadores, caracterizadas por los bajos salarios, la inestabilidad en el empleo, las condiciones materiales de trabajo precarias, los menguados beneficios sociales y las altas tasas de accidentabilidad, tienen consecuencias en la subjetividad de estos trabajadores, específicamente en la diferencia de estatus que se genera entre éstos y aquellos contratados de forma directa por las empresas. También, la relación contractual del subcontrato, según este autor, generaría problemas en la identidad de los trabajadores puesto que desvirtuaría la relación laboral clásica, haciendo que se desarrollen fuertes vínculos de pertenencia, mucho más consolidados, con las empresas mandantes que con las contratistas.

En un registro similar al anterior, Carlos Díaz (2008), analizando los modelos flexibles incorporados a las empresas (“organizaciones”) en un contexto de creciente heterogeneidad, cambio e incertidumbre, se refiere a las implicancias de estos en las configuraciones identitarias, identificando tres dificultades para tales formaciones, donde, primero, las instancias terciarias de socialización generan procesos identitarios contradictorios; segundo, la creciente dificultad en la gestión de roles colectivos que redundan en formas identitarias diferenciales, desarrollando patrones de comportamiento eventualmente distinto; y, tercero, las dificultades que las nuevas formas de trabajo conllevaría sobre la construcción identitaria de los miembros de las organizaciones.

Por otro lado, Joel Stillerman (2012), al analizar a los *obreros metalúrgicos de la empresa MADECO* se refiere a cómo la “producción del espacio” afecta a las identidades y las acciones colectivas de los trabajadores.

También, Lorena Godoy, Antonio Stecher y Juan Pablo Toro (2012) en un estudio acerca del ejercicio de la ciudadanía en *trabajadores de supermercados* en Santiago de Chile, se refieren al carácter acotado y transitorio de las interacciones que dificulta la emergencia de sentidos de pertenencia e identidades colectivas amplias y estables, a lo cual contribuye la forma en que se organiza y gestiona el trabajo en el supermercado, aunque destaca el rol del sindicato como la principal forma de asociatividad que persigue y logra articular en algún grado un ejercicio colectivo de afirmación y defensa de derechos, aunque con un gran predominio de formas más individualizadas de vinculación.

Además, María Elena Valenzuela y Solange Sanches (2012) se han referido, por un lado, a los fugaces espacios de socialización que tienen las *empleadas domésticas* –que se acotan al trayecto diario de la casa al lugar de trabajo– así como también a la invisibilidad y estigmatización del trabajo que realizan y las desfavorables repercusiones de esto en la construcción de identidades colectivas y sentidos de pertenencia de estas trabajadoras; y, por otro lado, estas autoras han destacado el intento de parte de la institucionalidad jurídica de conferirles a las empleadas domésticas otra identidad pública y colectiva, vinculada a los

derechos y a la mejora en las condiciones laborales y de vida de estas trabajadoras.

Ana Cárdenas (2012), analizando el caso de los profesionales teletrabajadores, se refiere a la precarización laboral e individualización, donde los procesos de subjetivación intentarían redefinir el vínculo individuo-trabajo para alcanzar una mayor autonomía y autenticidad, reforzando el proceso de precarización de las condiciones de trabajo y, en el plano identitario, abrirían nuevos desafíos para el reconocimiento social.

En relación a los trabajadores del sector público y la construcción de identidades laborales, Vicente Sisto (2014) ha analizado el impacto de la reforma de tal sector a partir de la implementación, desde 1975, del llamado “Nuevo Management Público”, que se despliega mediante una serie de estrategias de gestión –subcontratación y tercerización, flexibilidad de contratos, mediciones de desempeño según estándares y resultados, incentivos económicos individuales, promoción de carrera tipo emprendedor– transformando los sentidos con los cuales se constituyen los sujetos como trabajadores, intentando generar identidades disciplinadas por objetivos, indicadores, medidas y registros de desempeño; nuevas políticas que impactan el ámbito del trabajo público, buscando transformar los ejes con los cuales tradicionalmente se han construido las identidades ligadas al servicio público, que son, a la vez, tensionadas por estos referentes identitarios “históricos”, que han operado en el sector, friccionándose cotidianamente, dando espacio a la interacción y a la negociación de los sujetos ante las políticas que se implementan y que, en tanto trabajadores, los interpelan.

En síntesis, siguiendo a Aravena (2016), las investigaciones que han examinado la configuración de identidad, subjetivación y cultura en el trabajo, han considerado los cambios vinculados a los procesos de flexibilización y desestructuración laboral, así como las tendencias a la individualización en la sociedad. En ese sentido, existe una alta valoración de las vivencias y significados de los individuos en contextos laborales. Sin desconocer los procesos de fragmentación, los estudios muestran que el trabajo sigue constituyendo un espacio relevante para los sujetos, que ayuda a la conformación de lazos sociales. No obstante, detectan modificaciones, cierta tensión o ambivalencia entre los modos de significar el trabajo en un modelo productivo “industrial” y otro de características flexibles.

Capítulo I. El contexto económico, político, social y cultural del país.

Con el objetivo de elaborar un marco general que entregue las bases para comprender cómo, a pesar de los cambios institucionales formales de la legislación laboral chilena y en el actual contexto productivo flexible, donde predominaría la fragmentación social y la descomposición de las identidades colectivas, ha sido posible la conformación de las organizaciones sindicales de trabajadores subcontratados, en general, y de la CTC en particular, y, por otro lado, con la intención de que esta estructura permita bosquejar un contexto de sentido para comprender cuál es la identidad colectiva que se configura en los trabajadores subcontratados de la GMC, cómo se construye y cuáles son los principales elementos que influyen en esta construcción; es que, a continuación, se realizará una exposición analítica de las principales dimensiones que posibilitarán entender el escenario económico, político, social y cultural chileno.

El eje articulador de este análisis será la implementación y consolidación de las políticas neoliberales en Chile, a partir de fines de los años setenta y hasta la primera década del siglo XXI. Así, en primer lugar, se expondrán las transformaciones de la estructura económica del país, destacando las políticas de apertura, la desregulación de los mercados y la privatización de los distintos sectores productivos y de la mayoría de las empresas estatales. De la misma forma, en esta primera parte, se revisará lo relacionado con las transformaciones de la estructura productiva y de la estructura de clases del país.

En segundo lugar, se analizará la reconfiguración social y política de la población. El punto de anclaje aquí será la “forma de gobierno”, es decir, la manera de vincularse el Estado y la sociedad en el neoliberalismo chileno, a través de instituciones de mediación que garantizan la acumulación de capital privado y permiten, en conjunto con aquello, la reproducción del modelo económico. En esta parte se ahondará en la fase de institucionalización del proyecto económico y social neoliberal que, como se verá, fue comenzada por la Dictadura Militar comandada por el general Augusto Pinochet (1973-1990) y tuvo una concatenación, en los aspectos fundamentales y necesarios para la continuidad del modelo, con los gobiernos post-dictatoriales. En esta segunda parte, tres son las cuestiones claves: En primer lugar, el Plan Laboral de 1979 y su impacto, por un lado, en el mercado del trabajo y, por otro lado, en el debilitamiento y limitación de un actor político clave en la historia de Chile como fue el movimiento sindical. En segundo lugar, la Constitución política de 1980, con la que se consagró una “democracia protegida”, permitiendo la reproducción institucional del modelo y la despolitización de la población. Y, en tercer lugar, la nueva política social del Estado, que eliminó los derechos sociales universales de la mano de su privatización.

Finalmente, en la tercera parte del presente capítulo, se analizarán las orientaciones culturales dominantes a partir de las transformaciones antes abordadas y sus principales consecuencias en el imaginario social nacional.

1. Las transformaciones de la estructura económica del país.

El comercio exterior ha representado un papel determinante para las estrategias de desarrollo que se han implementado en Chile. Esta “vocación exportadora” (Salazar y Pinto, 2002) ha sido transversal a lo largo de la historia del país. Continuando con la inercia de la herencia colonial que, de cierta forma, instaló esta orientación, la economía chilena, durante el siglo XIX, se caracterizó por una inserción en los mercados capitalistas mundiales a partir de la organización de un esquema local primario exportador denominado de “desarrollo hacia afuera” (Pinto, 1959), el cual entró en crisis a partir de la Primera Guerra Mundial y la reestructuración de los mercados mundiales, siendo sustituido por una estrategia de desarrollo que se basó en la implementación y fortalecimiento del mercado interno del país, conocida como “desarrollo hacia adentro”, la que, en última instancia, siempre mantuvo una dependencia del sector externo⁸. Este intento desarrollista del país fue truncado en 1973 con el Golpe de Estado comandado por el general Augusto Pinochet que puso fin al gobierno de la Unidad Popular. La Dictadura Militar, a partir de 1975, con la implementación de políticas económicas y sociales neoliberales, restituyó la denominada “vocación exportadora”–basada principalmente en *commodities* como la celulosa y el cobre– a partir de la desregulación de los mercados internos, la apertura de la economía y consecuente transnacionalización, cuestión que con los gobiernos post-dictatoriales, aunque corrigieron ciertos aspectos del modelo heredado, se consolidó.

Básicamente, la instalación del neoliberalismo tuvo como premisa la necesidad de desestatizar la economía nacional y confiar su funcionamiento a los mecanismos propios del mercado, entregando, a cada momento, las condiciones necesarias para su correcto desempeño. Así, la Dictadura y su burocracia cívico-militar implementó una serie de políticas de ajuste estructural que tuvieron la intención de, primero, “estabilizar” la economía nacional a través de un “tratamiento de shock”, disminuyendo el gasto fiscal o desincentivando la demanda interna por medio de la rebaja en los salarios; y, segundo, abrió la economía nacional, relevando las políticas proteccionistas aplicadas en el periodo anterior, para dar paso a una liberalización de los mercados mediante la promoción de las exportaciones, la desregulación de los mercados internos, el impulso de las privatizaciones y la entrega de condiciones favorables para el arribo de los capitales extranjeros al país.

El neoliberalismo es un tipo de política económica cuyo basamento es el concepto de autorregulación de la economía, es decir, los neoliberales, en un acto de fe, confían en la supuesta tendencia al equilibrio en la ausencia de la intervención o fallas del mercado, lo que

⁸El denominado “desarrollo hacia adentro”, tal como afirman Salazar y Pinto (2002: 39), no se podía sostener sin las divisas generadas por el comercio de exportación o endeudamiento externo. Por un lado, el crecimiento industrial continuaba sujeto a la capacidad de importar la mayor parte de las tecnologías, insumos y bienes de capital que requería una sustitución de importaciones que se concentraba, básicamente, en artículos de consumo corriente (alimentos, bebidas, vestuario, calzado, etc.). Por otro lado, el gasto público, dependía en gran medida de los tributos generados por el comercio de exportación y, además, de su capacidad para acceder al crédito internacional. Esto se confirma con lo siguiente: A mediados de la década de 1950, más del 25% de la recaudación total del gobierno provenía de los impuestos a la Gran Minería del Cobre (GMC) y un 22,5% de los fondos de inversión de la Corporación de Fomento de la Producción CORFO se originaba en créditos externos (Mamalakis, 1976: 296).

conlleva la retirada del Estado de la inversión productiva, la transnacionalización y monopolización de los mercados y la vigilancia permanente sobre los flujos monetarios, para intervenir sólo cuando sea necesario ajustar la oferta o la demanda de dinero, la tasa de cambio o de interés, para controlar la inflación y el déficit fiscal⁹. Así, la liberalización radical de la economía y la sociedad chilena mediante políticas económicas que beneficiaron a la empresa privada, al mismo tiempo favoreció la rearticulación, la reinstauración del Estado, a partir del principio fundador, organizador y regulador que, para los neoliberales, representa el mercado.

En la práctica, las políticas neoliberales implementadas en Chile por el equipo de tecnócratas denominados como los “Chicago Boys”¹⁰, en su dimensión económica, tuvieron relación con la apertura y desregulación absoluta de los mercados internos y la privatización de los distintos sectores productivos (transporte, telecomunicaciones, energía, etc.), así como de la mayoría de las empresas estatales. Siguiendo el estudio que realizaron Ruiz y Boccardo (2014: 21-22), de manera general, se pueden identificar las siguientes transformaciones a nivel económico.

⁹Aquí se puede apreciar una diferencia fundamental, aunque casi siempre obviada, entre el liberalismo y el neoliberalismo. Si para los liberales había un espacio, un campo, donde el mercado debía quedar libre y otro lugar, definido, limitado, donde el Estado podía intervenir; para los neoliberales, en cambio, se gobierna para el mercado, para producir un mercado. Si el problema del liberalismo era definir y definirse entre las acciones que había que emprender y las que no, vale decir, dónde se podía intervenir y dónde no, “una división entre lo que es preciso hacer y lo que conviene no hacer”, dirá Foucault (2010, 27); para el neoliberalismo el problema no radica en que hay cosas que no pueden tocarse y otras que sí, sino que, más bien, en saber cómo tocarlas.

¹⁰Profesionales formados, en su mayoría, en la Escuela de Economía de la Pontificia Universidad Católica de Chile, con estudios de postgrados en el Departamento de Economía de la Universidad de Chicago –de allí su nominación-, bajo la dirección de Milton Friedman y Arnold Harberger. En este grupo destacan: Pablo Baraona (Presidente del Banco Central 1975-76; Ministro de Economía, 1976-78, 1988-89 y de Minería 1988-89), Álvaro Bardón (Presidente del Banco Central 1977-81; Ministro de Economía, 1982-83), Hernán Büchi (Ministro de Economía, 1979-80; ODEPLAN 1983-84; de Hacienda 1985-89), Jorge Cauas (Ministro de Economía 1976-82), Sergio de Castro (Ministro de Hacienda 1974-82; Presidente del Banco Central 1981-82), Miguel Kast (ODEPLAN 1978-1980; Ministro del Trabajo y Previsión Social 1980-82; Presidente del Banco Central 1982), Roberto Kelly (Ministro de Economía, 1978-79), Felipe Lamarca (Director del Servicio de Impuestos Internos 1978-84), Fernando Léniz (Ministro de Economía, 1973-75), Rolf Lüders (Ministro de Economía 1982; de Hacienda 1982-83), Juan Carlos Méndez González (Director de Presupuesto 1975-81), Juan Ariztía Matte (Superintendente de AFP 1980 - 1989), José Piñera Echenique (Ministro del Trabajo y Previsión Social 1979-80; de Minería 1980-81), Francisco Soza (CORFO 1975), Luis Arturo Fuenzalida, Alonso Ibáñez y Durán (Fundador del CEESP México, Analista Económico, Fundador y Rector del IDE), Ernesto Fontaine, Cristián Larroulet, Joaquín Lavín (UDI), Camilo Carrasco (Gerente General Banco Central de Chile, 1994 - 2005) y Juan Andrés Fontaine. Las ideas y propuestas de los Chicago Boys las podemos encontrar en el primer Programa de Desarrollo Económico de la Dictadura Militar, que abordó dimensiones como la propiedad de la tierra, de los bancos, de las empresas del área social y de la minería. Este documento fue hecho público a comienzos de los 90 y se le conoce como “El Ladrillo”. Sus principales postulados tienen como base el Programa Económico elaborado por el Centro de Estudios Socioeconómico (CESEC), dirigido por Emilio Sanfuentes Vergara, para el candidato presidencial Jorge Alessandri Rodríguez, quien en 1970 compitió en las elecciones presidenciales con Radomiro Tomić y Salvador Allende. Las orientaciones de este Programa fueron: la apertura de la economía chilena, la eliminación de prácticas monopólicas, la liberación del sistema de precios, la modificación del sistema tributario, la creación y formación de un mercado de capitales, la generación de un nuevo sistema previsional, la “normalización” de la actividad agrícola nacional “destrozada por la reforma agraria” y la protección de los derechos de propiedad.

En 1975 se realizó una reforma tributaria que crea el Impuesto al Valor Agregado IVA de un 20%, que da cuenta del cariz regresivo de esta política a partir de la generación de recaudación tributaria en base al consumo (Larraín y Vergara, 2001). Por otro lado, la liberalización del comercio exterior suprimió cuotas y barreras no tarifarias y redujo sistemáticamente los aranceles aduaneros (de tasas específicas en torno al 94% a rangos que iban entre el 10% y el 35% en 1975 y al 10% en 1977) que finaliza en 1979 con la fijación del tipo de cambio, cuestión que generó un gran impacto sobre la producción, específicamente en el mercado interno, provocando un reordenamiento del empresariado, formando nuevos grupos económicos y, al mismo tiempo, profundizando el déficit en la balanza de pagos (Fazio y Parada, 2010). También, la liberalización financiera suprimió exigencias al crédito interno y los préstamos externos al reducir la tasa de encaje de 80% a 10% y posibilitar la operación de entidades financieras no reguladas. Los bancos, a partir de la liberalización de las tasas de interés realizada entre los años 1975 y 1977, quedaron con la posibilidad abierta de subir o bajar las tasas de depósito y préstamos, mientras se enajenó gran parte de la participación estatal en el sistema financiero, con excepción del Banco del Estado, el cual se comienza a privatizar finalizando la década de los 80. Siguiendo en el sector financiero, tras el retiro del país del Pacto Andino, se abre el mercado nacional para la instalación y funcionamiento de entidades financieras extranjeras que ofertan créditos a tasas desreguladas. Gradualmente, además, se abrió la cuenta de capitales a grupos extranjeros, otorgándole amplias garantías e incentivos, así como a los agentes locales no bancarios. Al finalizar la década de los 70, se flexibilizan los requisitos a la banca local para obtener préstamos externo y la apertura de sucursales en el extranjero (Stallings, 2001). Por otro lado, en 1981, con la Ley Orgánica Constitucional sobre Concesiones Mineras, se pone fin a las restricciones de ventas de derechos de explotación minera fijadas en 1976 por el ala nacionalista de los militares golpistas y, sobre todo, se sepulta el espíritu que animó la Nacionalización de la Gran Minería del Cobre realizada en plena Unidad Popular, el 11 de julio de 1971, poniendo en acción un modelo de privatización que se proyecta en los años 80 y 90, cuestión que se abordará en detalle más adelante.

Respecto de la privatización de las empresas públicas se debe recordar que, antes de la intervención militar de 1973, 596 empresas pertenecían al Estado y eran administradas y gestionadas por éste. De estas, 526 ingresaron al sector público en el periodo de la Unidad Popular (1970-1973), 18 instituciones financieras y más de 325 industriales. Como dato, que se refiere a la cantidad de la fuerza de trabajo que se demandaba, en 1971 y 1972, la tasa de desempleo fue de 3,8% y 3,1% respectivamente. En 1973, el 85% de la minería, el 40% de la industria, el 100% de los servicios públicos, el 70% del transporte y las telecomunicaciones y el 85% del sector financiero llegaron a ser controlados por empresas públicas. A partir de 1974 y hasta 1983 se llevó a cabo lo que se puede denominar como la “primera etapa de privatizaciones”, la primera fase de esta primera etapa, ejecutada en 1975, consistió en la “devolución gratuita” de 325 empresas que habían sido intervenidas y administradas por el Estado en el periodo de la Unidad Popular, para lo cual se creó el Departamento de Administración de Empresas en la CORFO. En la segunda fase de esta primera etapa, que va entre los años 1975 y 1983, se efectuó el traspaso al sector privado de 207 instituciones financieras, industrias, distribuidoras mayoristas y otras empresas adquiridas por el sector público. En síntesis, de las 596 empresas públicas que existían antes del Golpe de 1973, en

1983 quedaban 48. Luego, en la “segunda etapa de privatizaciones”, que va desde el año 1984 a 1989, en la primera fase de este segundo periodo (1984-1985) se reprivatizaron aquellas empresas que, posterior a la crisis económica mundial de comienzo de los ochenta, fueron intervenidas de parte del Estado para salvarlas de la debacle (14 de 19 instituciones bancarias, privatizadas anteriormente, a fines de los setenta; el 68% de los fondos de pensiones que existían (AFP Provida y Santa María); y las empresas relacionadas con los bancos como la Compañía de Petróleos de Chile (COPEC), Forestal Arauco y la Industria Forestal S.A.). Finalmente, en la segunda fase de este segundo periodo de privatizaciones, que va desde 1985 a 1989, fue donde se privatizaron la mayoría de las grandes empresas estatales, creadas o nacionalizadas por ley: Servicios Públicos (electricidad, gas, agua, telecomunicaciones) y otras en el campo productivo (IANSAs, CAP, etc.) y financiero (Banco del Estado). 18 empresas fueron privatizadas totalmente y 9 parcialmente. Entre estas últimas destacan la Compañía de Teléfonos de Chile (CTC) (actual Movistar, transnacional de capitales españoles, principalmente), en 86%; ENDESA y la Empresa Nacional de Telecomunicaciones (ENTEL), en 90%; la minera Schwager, en 95%; LAN Chile, en 76%. (Hachettey Lüders, 1992) (Hachette, 2000).

Tal como indican Ruiz y Boccardo (2014), la desregulación financiera y la débil fiscalización, posibilitó que los grupos que controlaron la banca, comprasen empresas públicas con créditos de sus propias entidades financieras. Así, aquellos capitales vinculados a este sector se comienzan a imponer sobre aquellos ligados a la actividad industrial. Esto, en conjunto con el ingreso de productos importados, a un costo relativamente bajo, y la entrada de capitales extranjeros al mercado nacional, hacen insostenible la competencia para el sector productivo local, con lo que se descapitalizarán gran parte de las actividades industriales y se comienza a cimentar el camino para la gestación de actividades que, en base al sector financiero, desarrollan otros sectores de la economía como lo son los de servicios, el comercio (principalmente *retail*, supermercados y grandes tiendas) y, en menor medida pero de todas formas importante de destacar por su vinculación con el sector financiero, la construcción.

Estas nuevas condiciones, que, como se verá, articularon modificaciones políticas y sociales con políticas que reordenaron la economía, en sus dimensiones macro y micro, buscaron atraer a los capitales extranjeros para que invirtieran en el país. La inversión extranjera se vio reforzada con el Estatuto de Inversión Extranjera, DL 600, creado ya en 1974. Este marco legal es el encargado de entregarle certeza jurídica, de garantías y derechos, a los inversionistas extranjeros, además de otorgarles facilidades tributarias.

Para Ricardo Ffrench-Davis (2002), los principios del DL 600 son el buen trato hacia los capitales extranjeros a través del libre acceso a los mercados nacionales y la casi total prescindencia del Estado en relación con las actividades de las empresas extranjeras o el destino sectorial de sus recursos. Una parte importante de la Inversión Extranjera Directa (IED) se instaló en áreas relacionadas con la explotación de materias primas y la exportación de las mismas. De esta forma entre 1974 y 1989 los proyectos mineros, principalmente las minas de cobre La Escondida y la Disputada de Las Condes, absorbieron casi la mitad de los flujos ingresados a través del DL 600. Asimismo, la mayoría de las operaciones en el sector

manufacturero fueron destinadas a las industrias forestales y de papel y celulosa, orientadas generalmente a mercados externos. Aproximadamente dos tercios de la IED que ingresó a través de este DL en el periodo 1974-89 se localizó en sectores exportadores. Por otro lado, en lo que se refiere a los servicios, la IED se concentró en las telecomunicaciones (privatizadas desde mediados de los 80), las Administradoras de Fondos de Pensión (AFP), los bancos y las empresas generadoras de electricidad (Espinosa, 2005:24).

Estas decisiones e imposiciones fueron generando las condiciones para el arribo de capitales extranjeros en miras a una consolidación de un modelo de acumulación ligado a la transnacionalización de los mercados internos del país, donde el desarrollo se hace compatible con el ingreso de estos capitales y, más específicamente, con el incremento de sus ganancias.

Posteriormente, a comienzos de los noventa, durante el gobierno de Patricio Aylwin (1990-1994), se ratificó el continuismo de las políticas económicas de corte neoliberal. En 1990 se llevó a cabo una reforma tributaria de carácter racionalizador (Garretón, 2012: 103) que reafirmó el orden impositivo favorable para los grupos de altos ingresos, evitando elevar el gasto social subiendo impuestos directos y, más bien, lo que se hizo fue subir el IVA de 16% a 18%, grabando, con esto, fuertemente el consumo y no las ganancias. En 1991 se consolidó la apertura comercial mediante la rebaja del arancel aduanero de 15% a 11%, se amplía la salida de capitales, permitiendo a los bancos y AFPs invertir mayores montos en el extranjero (Stallings, 2001) y se activa la tendencia de asociación de grupos locales con capitales extranjeros. Siguiendo la línea estadounidense de integración latinoamericana, tal como indican Ruiz y Boccardo (2014: 29), lo que se buscaba era convertir a Chile en una plataforma regional para la inversión extranjera.

En la segunda mitad de los 90, específicamente en el gobierno de Eduardo Frei Ruiz-Tagle (1994-2000), mientras se privatizaron algunas de las empresas públicas que aún permanecían bajo la administración del Estado, como fueron las de distribución de agua y energía eléctrica, se comenzó a consolidar la apertura comercial del país. Esta administración, en cuestiones económicas, promovió la integración a los mercados mundiales mediante acuerdos de cooperación económica en la región y tratados de libre comercio (TLCs). En relación a esto último, se firmaron tratados con Canadá, México y los países de Centroamérica. Además, se gestaron acuerdos con EE. UU. Y la Unión Europea, tratados que se concretaron en la siguiente administración de gobierno. También, el país se incorporó al MERCOSUR, a la Organización Mundial de Comercio y a la APEC (Asia-Pacific Economic Cooperation). Estos acuerdos, que buscaban potenciar el crecimiento con el aumento de las exportaciones y la incorporación de bienes y servicios extranjeros a bajo costo, fueron la base del programa de gobierno en política económica y comercio exterior (Garretón, 2012: 112), cuestión que redundó en una participación de la IED en el PIB que excedió el 13% en 1999 y un aumento de la participación de bancos de capitales extranjeros en las colocaciones totales del sistema financiero nacional pasando de un 14% en 1995 a un 45% el año 2000 (Espinosa, 2005:25). El DL 600, al que se hizo referencia anteriormente, más de 25 años después, logró una consolidación de la IED gracias a que:

“Los inversionistas extranjeros pueden optar entre el régimen tributario general aplicable a las empresas nacionales (una tasa de 17% sobre las utilidades en 2003, acreditable a un 35% sobre las remesas de utilidades), o una tasa impositiva fija de 42% sobre sus utilidades garantizadas por un determinado periodo; se les garantiza el derecho a las remesas de utilidades, y el Capital podía retirarse luego de tres años (reducido a un año desde 1993). En las inversiones para proyectos de exportación superiores a US\$50 millones, las empresas tenían entonces el privilegio, ahora generalizado, de mantener sus ingresos por exportaciones en cuentas bancarias (*scrow accounts*) fuera de Chile con el fin de cubrir pagos por concepto de intereses, dividendos, regalías y compras de bienes intermedios y de capital. El Estatuto del inversionista y los contratos leyes suscritos en conformidad a éste otorgan al inversionista un marco legal de gran seguridad, estabilidad, y permanencia en las reglas del juego. Un contrato ley no puede ser alterado unilateralmente por el Estado de Chile y tiene la fuerza jurídica de una ley. Los beneficios del ‘contrato ley’ a todo tipo de proyectos de inversión e incluso, a la compra de empresas existentes. Como estos beneficios no estaban al alcance de inversionistas nacionales se puede afirmar que la legislación vigente en el periodo dio un trato preferencial a los inversionistas extranjeros” (Espinosa, 2005:17).

Mientras Chile mostraba resultados macroeconómicos exitosos, encabezando el crecimiento en Latinoamérica con un promedio anual de 7,1% entre 1990 y 1998, descenso en la inflación, una elevada tasa de ahorro de 27,3% del PIB y una notable reducción de la pobreza (Vial, 1998); en cuestiones como la distribución de los ingresos que, según el Banco Mundial, estaba entre las peores de América latica, además del deterioro del medioambiente, los problemas de seguridad ciudadana y consumo de drogas, colocaban a Chile al debe en materias de desarrollo social integral.

Durante el gobierno de Ricardo Lagos (2000-2006) se continuó con la política de apertura comercial de su antecesor, se concesionaron algunas obras públicas a capitales privados, estimulando la inversión nacional y extranjera en este sector, así como en las diversas ramas de la economía nacional (Aravena y Núñez, 2011). Según Fazio y Parada (2010), entre los años 2000 y 2005 el arancel de los países con acuerdos económicos cae de 4% a 0,8% y las importaciones de esas regiones suben de 25% a 77% del total. Tal como recogen Ruiz y Boccardo (2014: 33), tras el TLC con EE. UU., Chile renuncia a expropiar o nacionalizar cualquier inversión extranjera en el país y se abre a arbitraje externo toda medida tributaria que pueda estimarse transgresora de los acuerdos firmados, se quitan restricciones para el arribo de “capitales golondrinas”, fortaleciendo, con esto, la alianza de sectores financieros locales y externos, que se convierten en los principales beneficiarios de los términos de vinculación del país con el mercado mundial.

En general, siguiendo a Garretón (2012, 131), entre los años 2000 y 2005 el nivel de crecimiento promedio fue de 4,4% (inferior a los gobiernos anteriores: 7,8% durante el periodo de Aylwin y 5,5% en el de Frei; seguramente en gran medida por las consecuencias de la “Crisis Asiática” que comenzó en 1998). Además, durante este periodo se registraron altas tasas de desocupación que promediaron 8,8%, a pesar del aumento de los empleos

ligados al sector público y de emergencia, destinados a palear la cesantía (se estima que sin estas medidas el desempleo habría superado el 10%).

En este periodo, se llegó al paroxismo de la preponderancia de los grupos económicos, no sólo en sus negocios sino que también en la política, cuestión que se ve reflejada en las declaraciones de Hernán Somerville, importante líder empresarial, que ha estado a cargo de agrupaciones de empresarios como la Asociación de Bancos y la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), cuando dijo: “mis empresarios aman a Lagos”¹¹. Amistad a la cual el mismo presidente Lagos, en la cena anual de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) del año 2005, responde diciendo “me voy teniendo más amigos de los que tenía cuando llegue hace seis años” (Atton, 2008).

Tal como afirma Campero (2003), fue en el gobierno del socialista Ricardo Lagos que se consolidó el neoliberalismo en Chile. Es aquí que, de forma paralela a la radical apertura económica y las políticas macroeconómicas que permitieron robustecer y aumentar la influencia de los grupos económicos exportadores y financieros, junto con esto, es que se comienzan a empalmar abiertamente los intereses del empresariado con la Concertación, coalición de centro-izquierda gobernante hasta ese entonces, dejando atrás la relación orgánica e histórica de los primeros con los partidos de la derecha política.

Posteriormente, el primer gobierno de Michelle Bachelet (2006-2010), en materia económica, estuvo marcado por el continuismo y la correcta administración de las pautas establecidas por sus antecesores en el contexto del inicio de una nueva crisis económica mundial. Posterior a una primera fase marcada por la irrupción del malestar ciudadano que será abordada más adelante, vino una segunda etapa del gobierno, marcada por el aumento sustantivo de los recursos provenientes del cobre, que luego permitieron paliar los efectos de la crisis *subprime* de los mercados de créditos de los países desarrollados, cuyos efectos en Chile fueron comparativamente menores respecto del resto de los países de la región (CEPAL, 2009a). Tal como apunta Garretón (2012: 148), siguiendo información proporcionada por la CEPAL (2009b), las medidas económicas adoptadas por el gobierno de Bachelet en el marco de la crisis económica consistieron en ajustes a tres ámbitos de la economía. En primer lugar, los ajustes realizados sobre la política monetaria y financiera, principalmente relacionados con entregar facilidades al ámbito de la inversión extranjera y al sector empresarial, entre otras medidas; en segundo lugar, los ajustes sobre la política fiscal, basados en implementar medidas tendientes a favorecer la inversión y el consumo; y, en tercer lugar, los ajustes aplicados sobre la política cambiaria y de comercio exterior,

¹¹ Intentando aclarar sus dichos, Somerville, en una entrevista publicada en la Revista Cosas, que lleva por título “Los negocios están muy bien hoy día en Chile”, indica que: “Cuando dije ‘los empresarios aman a Lagos’ o más bien, para ser preciso: ‘Mis empresarios aman a Lagos’, no me refería, y lo sabe muy bien la persona que me hizo la consulta, a los empresarios chilenos. Yo hice alusión a un grupo, del cual formaba parte y que estábamos reunidos en Salamanca en la Cumbre Iberoamericana. ¡Esos empresarios! (apunta con el dedo en referencia a los que estaban), donde había bolivianos, nicaragüenses, ecuatorianos, venezolanos, argentinos... me expresaron todo el tiempo la admiración que tenían por Lagos; por la forma en que un gobierno que ellos consideraban socialista mantenía una economía de mercado, con un corte social, en muy buenas condiciones macro, con buenas condiciones de negocios. Entonces yo dije ‘mis empresarios’, en referencia a ellos... los de esa reunión”

básicamente vinculados a generar liquidez en moneda extranjera y mejoramiento del programa de cobertura de préstamos bancarios a exportadores.

El manejo de la compleja situación que sacudió a las economías a nivel mundial fue latamente alabado y reconocido por los organismos internacionales. Tanto es así que la calificación de riesgo del país pasó de A2 a A1, colocándolo en el nivel más favorable de la región. Para ese mismo año, además, las reservas internacionales del país superaron los 24 mil millones de dólares¹². Como resultado del buen desempeño en materia económica, a comienzos del 2010, Chile pasó a ser Estado miembro de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE). La política monetaria, activa y alabada por los organismos internacionales, no escapa en ningún caso al marco neoliberal instaurado, ajustado y consolidado, durante los gobiernos precedentes.

Tal como se puede apreciar en el recorrido realizado hasta acá, las políticas en materia económica implementadas entre 1990 y 2010, si bien muchas veces corrigieron ciertos aspectos de la herencia de la estructura económica diseñada e instaurada durante la Dictadura del general Pinochet, en ningún caso superaron o reemplazaron el modelo, sino que, más bien, se puede afirmar que, en su puesta en forma, lo consolidan (Garretón, 2012).

Posteriormente, durante el periodo presidencial de Sebastián Piñera (2010-2014), con la llamada Coalición por el Cambio como base política, compuesta por el partido ultraconservador de derecha Unión Demócrata Independiente (UDI) y Renovación Nacional (RN), partido integrado por conservadores y, principalmente, liberales de derecha; se logró instalar una imagen ofensiva que, al menos en el discurso, aspiraba a ir más allá del enfoque tradicional de la derecha, asumiendo temas como la regulación empresarial, la preocupación medioambiental, la creación de empleos, cuestiones impositivas, redistributivas, la pobreza, los derechos humanos, del consumidor y de las minorías sexuales. Temas, muchos de ellos, ajenos a la derecha chilena. En los hechos, en materia de política económica, no hubo cambio significativo alguno. El objetivo de este gobierno fue reimpulsar la economía en un contexto de plena crisis económica global, buscando desarrollar la capacidad de las empresas y las personas de innovar. En este sentido, las políticas económicas del gobierno fueron más bien domésticas: remover trabas burocráticas y regulatorias para incentivar la libre competencia, el emprendimiento y la innovación, e impulsar la productividad de la economía. En la práctica, las medidas surgidas desde el ejecutivo, por ejemplo, fueron en la línea de, para el caso de las telecomunicaciones, establecer un sistema de portabilidad numérica, y las nuevas concesiones para operadores móviles virtuales, que abrieron la competencia en este mercado generando rebajas en las tarifas. Otra de las políticas fue el llamado “MK” de la clase media, que obligó a la licitación de seguros de desgravamen e incendio y sismo asociados a créditos hipotecarios y la apertura del cabotaje aéreo. Así mismo, los proyectos enviados al Congreso estuvieron relacionados con la reforma a los notarios y conservadores, la ley que promueve

¹²Estas reservas se consolidaron gracias a las ganancias producidas por el elevado precio del cobre alcanzado el año 2006, las cuales fueron administrado de manera “conservadora” por el ministro de Hacienda de la época, Nicolás Eyzaguirre, ahorrándolos, con la idea de proteger la economía en el “periodo de vacas flacas”, como gustaba decir la autoridad ministerial.

la competencia en los pagos electrónicos, el proyecto de carretera eléctrica y el de pro inversión, entre otros.

Las transformaciones de la estructura económica del país, como se ha visto hasta aquí, se han caracterizado por las políticas de apertura, la desregulación de los mercados y la privatización de los distintos sectores productivos y de la mayoría de las empresas estatales. Estas modificaciones han tenido, claramente desde mediados de la década de los 80, su correlato en sendas transformaciones en la estructura productiva, aumentando el sector terciario en desmedro del empleo en las actividades propiamente productivas, disminuyendo con esto el proletariado industrial y debilitando su peso estratégico en la economía; con lo cual, a partir de estas modificaciones, se ha alterado la estructura de clases del país, impactando profundamente en la condición obrera, la cual, tempranamente, comenzó a ser definida por su vulnerabilidad con respecto a los movimientos del capital y las acciones del Estado (Montero y Zapata, 1986) (Montero, 1986).

Es así que, tal como indican Martínez y Tironi (1986: 101-112), las principales tendencias de la estratificación social entre 1970-1980 fueron:

1. La fuerte disminución de los asalariados agrícolas y del proletariado industrial.
2. Un aumento en la significación relativa de los trabajadores por cuenta propia en los sectores de producción de bienes, tanto agrícolas como industriales.
3. En las clases medias asalariadas, se pueden apreciar dos tendencias:
 - a. En primer lugar, una reducción de alrededor del 12% del segmento burocrático del Estado asociado al personal administrativo que cumple funciones en el aparato público, lo cual no redundó necesariamente en una proletarización de estos sectores sino que, según estos autores, existió cierta “transferencia” de esos asalariados al sector privado, específicamente al sistema financiero, donde la clase media asalariada encontró un importante soporte para acceder a niveles de ingreso mucho más altos que los obtenidos en el sector público.
 - b. En segundo lugar, es posible constatar un incremento de las posiciones independientes de la clase media a razón de la estrategia de reducción del Estado y del empleo asalariado.

Sin embargo, ambas tendencias (a y b), no significaron un crecimiento del segmento medio. Más bien, entre 1970-1980 se constata una brusca detención del proceso de fuerte expansión de las clases medias que operó en Chile en las décadas anteriores.

4. Un continuo crecimiento de las clases empresariales y un abultamiento de la categoría “empleadores” en todas las ramas de la producción, con especial énfasis en la agricultura.

5. Una fuerte *reducción de la proporción de la población ocupada* en relación al total de la fuerza de trabajo y un aumento del desempleo. Esto último afectando principalmente a las categorías de trabajadores asalariados, en particular a los obreros agrícolas e industriales. Este fenómeno provocó las siguientes modificaciones en la estructura interna de los sectores marginales:
 - a. Los empleos específicamente “marginales” no fueron cubiertos directamente por los trabajadores desplazados del aparato productivo o del empleo “formal”, sino que se tendió a generar una “abultada fuerza de trabajo secundaria”, compuesta principalmente por los familiares tradicionalmente inactivos de los trabajadores cesantes, principalmente mujeres y jóvenes de los estratos más pobres, los cuales accedieron a empleos estatales o informales, de muy baja productividad y escasamente remunerados.
 - b. A partir del punto anterior, a razón de la magnitud alcanzada por los programas de subsidio al desempleo, se generó una “estatización de la marginalidad”.
 - c. Descenso de los oficios y posiciones marginales en la economía privada (empleo doméstico y oficios por cuenta propia, por ejemplo), gracias al elevado contingente de desocupados y la población incorporada a los programas estatales de subsidio con su consecuente tendencia a la “salarización” de la marginalidad que implicaron estos últimos.

Durante los 90, como indican Ruiz y Boccoardo (2014: 49), al mismo tiempo que se desarrolló una asalarización del trabajo agrícola, se consolidaron los procesos de asalarización y privatización de la fuerza de trabajo urbana, expandiéndose principalmente en las ocupaciones terciarias en todas las categorías sociales. De forma paralela, como apunta Tokman (2006), en este periodo, se observó una reducción sostenida de la marginalidad urbana y una disminución de las condiciones informales de empleo.

La asalarización y formalización del empleo, característica de los 90, se dio en el marco de la particular “modernización” de la sociedad chilena impulsada por el neoliberalismo que se confirmaba como proyecto de desarrollo económico sin contrapeso ni cuestionamientos importantes, donde el trabajo, la forma de realizar y organizar la producción, y la condición asalariada, sufrieron importantes modificaciones, marcadas por la heterogeneidad que, como confirma el PNUD (1998), derivó en una “sociabilidad deficitaria” ligada a la incertidumbre de la población frente a su incorporación, siempre inestable, a una estructura productiva caracterizada por su flexibilidad, tanto en los procesos como en las relaciones laborales.

“Es así como, a la conocida incertidumbre del mercado del trabajo propia de toda sociedad capitalista, se agrega una nueva, ligada al modo específico de la reestructuración neoliberal chilena, que resulta impulsada por los nuevos modos de gestión empresarial. Si antaño la empresa cohesionaba a todos los trabajadores bajo un

mismo techo, hoy tal integración en la sociabilidad diaria se disipa con los cambios tecnológicos y la nueva organización empresarial, en tanto que la flexibilización productiva de las empresas favorece la descentralización, la conformación de pequeñas unidades y la subcontratación. Con ello, los lazos de pertenencia del trabajador con la empresa, así como las relaciones entre los propios trabajadores, se debilitan y tornan tan flexibles como el propio mercado laboral” (Ruiz y Boccardo, 2014: 54).

El proceso que llevó a generar una fuerza de trabajo heterogénea y flexible será analizado más adelante en este mismo capítulo. Lo que se quiere destacar en esta sección es que la transformación en la estructura económica del país de la mano del neoliberalismo definió importantes cambios en la estructura productiva, alterando o, más específicamente, entregándole una nueva fisonomía a la estructura de clases del país.

La estructura productiva chilena se ha caracterizado por un fuerte impulso de las actividades de servicios, la cuales si bien no son las que más aportan al PIB del país, sí son las que más fuerza de trabajo demandan y utilizan. Este proceso de tercerización que, tal como da cuenta la Encuesta Nacional de Empleo recogida por Ruiz y Boccardo (2014: 62), derivó, ya el año 2009, en una ocupación de un 70,2% de la Población Económicamente Activa (PEA) en este tipo de actividades, lo cual remite no sólo a un cambio importante en la configuración del mercado del trabajo nacional sino que también a una transformación de la clase trabajadora nacional y una incorporación de sectores sociales tradicionalmente excluidos, de manera diversa, relativizada y hasta contradictoria, a los servicios “modernos”.

“Los grados de encadenamiento productivo que registran los sectores formales se relacionan productivamente, cada vez más, con alguna situación de informalidad e incluso marginalidad que antes se consideraba excluida totalmente de los procesos de modernización. *Lo que actualmente se consigna como marginalidad propiamente tal no resulta una condición de total exclusión sino más bien de vinculación precaria, y se asocia preferentemente al crecimiento de la categoría ‘trabajadores marginales de servicios’*” (Ruiz y Boccardo, 2014: 72).

Esta cuestión –y por eso se destaca en la cita– es fundamental como variable a considerar en la construcción de la identidad de los trabajadores subcontratados de la GMC, puesto que, como se verá más adelante, las historias de vida de estos trabajadores, en general, están marcadas por lo que se denominará “existencia precaria”, es decir, una vida privada de derechos o bienestar social y con un alto grado de inestabilidad, inseguridad y riesgo. Donde el tipo de vinculación al mercado del trabajo se realiza de forma precaria, relativizando y muchas veces ocultando, bajo una pseudo formalización de la relación laboral, la marginalidad, desigualdad y pobreza que este tipo de adscripción reproduce.

En síntesis, las transformaciones económicas y productivas impulsadas en el neoliberalismo han tenido un alto impacto en los procesos históricos y sociales de la formación material y simbólica de las clases sociales del país. Éstas, de acuerdo con lo que plantean Ruiz y Boccardo (2014: 74-75), por un lado, impactaron profundamente en la clase trabajadora puesto que, al mismo tiempo que modificaron su fisonomía, diluyeron al extremo la cohesión

social, los grados de asociatividad y las formas colectivas de enfrentar las incertidumbres que el proceso de modernización neoliberal trajo consigo y, por otro lado, en lo que guarda relación con la conformación de los grupos económicos del país, es decir, con la estructuración de la clase dominante, el giro neoliberal también tuvo consecuencias importantes de considerar, vinculadas principalmente a la transnacionalización de los mercados internos y al desarrollo de los sectores primario exportador, financiero y, como se ha visto, al de servicios.

Ya para mediados de la década de los 90 es posible apreciar que en Chile existe un fuerte proceso de concentración de la economía, la cual, finalizando esa misma década, se ve trastocada de manera importante por el fenómeno de la transnacionalización vinculada a la globalización económica. Como indica Fazio (2000: 6), la presencia de transnacionales desborda los sectores fundamentales de la economía chilena, como lo son la minería y las exportaciones frutícolas, para afincarse en los sectores eléctrico, sanitario, bancario, previsional y de seguros. Es necesario destacar en esta misma línea que, gracias a la política de concesiones en infraestructura impulsada por los gobiernos de la Concertación, el 72% de los proyectos concesionados de obras públicas del país, en 1999, estaba en manos de capitales extranjeros. Las empresas transnacionales, si bien tendieron a permear gran parte de la estructura productiva del país, no dejaron de tener importancia en los sectores exportadores, claves para la economía nacional. La CEPAL (2001) constataba la importancia de aquello, al indicar que, en Chile, 14 de las 20 empresas más importantes en la comercialización al exterior, esto quiere decir, aquellas con exportaciones anuales superiores a los 100 millones de dólares, correspondían a empresas extranjeras, de las cuales 9 pertenecían a la minería, sector que una década después se consolidaría como el principal destino de la IED.

Tal como exponen Ruiz y Boccardo en el texto ya citado, la formación de los grupos empresariales ha estado en directa correlación con la transformación económica y la orientación que asumió la política estatal durante las últimas décadas en el país. Es así que, los sectores primario exportador, el de servicios sociales y el financiero, son las ramas de la actividad en donde el gran empresariado tiende a alojarse. De manera general, desde 1990 y hasta el 2000, se puede apreciar en diversas ramas de la producción una alta concentración de la propiedad, con no más de tres grupos empresariales detentando una posición con clara tendencia monopólica, donde los conglomerados familiares Angelini, Luksic y Matte destacan, finalizando el siglo XX, controlando empresas con patrimonios superiores a los US\$ 950 millones (Fazio, 2000: 59). La alta concentración patrimonial característica de la economía local, deriva necesariamente en que las utilidades se alojen porcentualmente en un reducido número de empresas.

De cualquier manera, a pesar de lo exorbitante de estas cifras, las grandes empresas que dominan la economía nacional, estén estas orientadas al mercado local como al externo, son mayormente compañías multinacionales, que se vinculan tanto al empresariado local como a otras transnacionales instaladas en el país y al Estado chileno a través de la prestación de múltiples servicios. En este grupo de sociedades, al finalizar 1999, hay cuatro controladas exclusivamente por capitales extranjeros: CTC (actual Movistar) de Telefónica España; Endesa y Enersis, grandes productoras de energía controladas por Endesa España (hoy

controlada por la italiana Enel); y la minera La Escondida, donde el accionista mayoritario es la australiana BHP (Fazio, 2000: 59).

Posteriormente, durante la siguiente década, de forma simultánea a la consolidación de la transnacionalización de la economía local, especialmente en los sectores exportador, donde las 20 mayores empresas, casi todas mineras (entre ellas CODELCO, única controlada por el Estado de Chile) explican más de la mitad de las ventas locales; de servicios, principalmente energía eléctrica y sector sanitario, actividades que aseguran rentabilidades garantizadas con cargo a los consumidores; y financiero; se comenzó a cimentar una internacionalización de los grandes empresas y grupos económicos nacionales, los consorcios Falabella y Cencosud, controlados por los grupos Solari y Paulmann respectivamente, adquirieron una relevancia que antes carecían, generando un discreto grado de heterogeneidad al interior del empresariado nacional (Fazio, 2010).

Según el *Santander Global Banking and Markets*, los principales grupos económicos al finalizar la primera década del siglo XXI, fueron, en orden de poderío, Luksic, Solari, Matte, Angelini, Paulmann, Yarur y Said. Siete grupos cuyo patrimonio bursátil, en conjunto, supera los US\$40.000 millones. Esta situación se condice con las fortunas personales publicadas por Forbes a comienzo del año 2015, donde Iris Fontbona, viuda de Andrónico Luksic, ocupa el lugar 82 de la lista de las mayores fortunas del mundo, siendo la persona más rica de Chile, con un patrimonio de 13.500 millones de dólares. Horst Paulmann, dueño de Cencosud y uno de los mayores empleadores del país, ocupa el lugar 369, con US\$4.400 millones de patrimonio, seguido de la familia Matte (Bernardo, Eliodoro y Patricia) en el lugar 663, con una fortuna de US\$8.400 millones. A continuación aparece Sebastián Piñera, ex presidente de Chile, y Alvaro Saieh con US\$2.500 millones cada uno, María Luisa Solari con US\$2.400 millones, Julio Ponce Lerou con US\$2.100 millones, Roberto Angelini con US\$1.600 millones, Patricia Angelini con US\$1.300 millones y Luis Enrique Yarur con US\$1.200 millones.

Chile, según datos entregados por la OCDE (2014), es el país perteneciente a esta organización con la más alta desigualdad de ingresos entre ricos y pobres. Brecha que está directamente relacionada con la alta concentración de la riqueza existente, donde el 50% de los chilenos tiene un ingreso mensual de aproximadamente US\$209, mientras que el 1% de la población tiene un ingreso mensual per cápita de US\$22.006 y el 0,01% percibe mensualmente US\$675.657 (López, Figueroa y Gutiérrez, 2013).

En contraste con los datos expuestos en los párrafos precedentes, que buscaron caracterizar de manera general al capital, de acuerdo a los recientes datos entregados por la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI) 2013 y siguiendo el análisis que realizó la Fundación Sol (Durán y Páez, 2015), se puede afirmar que en el país existe un considerable “atraso salarial”, el cual se ve reflejado en cuestiones como las siguientes:

- El 53,5% de los trabajadores chilenos gana menos de US\$441 y el 70% menos de US\$626 líquidos al mes.

- 83,5% de las mujeres que tienen un trabajo remunerado gana menos de US\$809 líquidos al mes.
- En las ramas de actividad económica del Comercio, Construcción, Hoteles y Restaurantes, Agricultura, Pesca, Industria Manufacturera y Otros Servicios comunitarios y sociales, el 70% de los trabajadores no supera los US\$588 líquidos al mes.
- En Chile se registran cerca de 700 mil “subempleados”. El 50% de estos gana menos de US\$147 mensuales. Además, se registran más de un millón de asalariados que no tienen contrato de trabajo y el 70% de éstos percibe mensualmente menos de US\$369.
- Existen 947.247 trabajadores asalariados externos (subcontratación y suministro), que en promedio ganan 20% menos que los trabajadores contratados directamente, brecha que supera el 50% en sectores tales como Construcción, Minería, Comercio, Electricidad, Gas y Agua, Administración Pública e Intermediación Financiera.

El contraste entre las fortunas más altas y la precaria situación salarial de la mayor parte de los trabajadores del país, hacen de Chile un país altamente desigual a raíz, por un lado, de la alta concentración de la riqueza y, por otro lado, de una pésima distribución de los ingresos en la población trabajadora. Según la ENCLA 2011, sólo el 4% de los trabajadores recibe una remuneración bruta que supera 12 veces el salario mínimo mensual y que 66,8% no supera los 3 ingresos mínimos mensuales, es decir, US\$351.

La estructura de clases chilena, por lo tanto, se puede ilustrar como una pirámide. Donde existe, en la parte superior, una pequeña fracción que tiene el control de los medios de producción, la propiedad de la tierra, el control de los recursos naturales y el monopolio de las finanzas, en la que conviven capitales transnacionales y locales con tendencia a la internacionalización. Por otro lado, grupos intermedios, fracción amplia y heterogénea, donde están los asalariados privados y públicos, así como también los trabajadores independientes. Y, en la parte inferior, la clase obrera vinculada a la minería, industria, construcción, comercio y servicios. Estas últimas dos fracciones –los grupos intermedios y la clase obrera– conforman la clase trabajadora chilena, en tanto “clase que vive del trabajo” (Antunes, 2005), que, como se verá más adelante en este mismo capítulo, se encuentra a la deriva del mercado, gracias a la política social del Estado basada en la privatización de los derechos sociales.

2. La reconfiguración social y política de la población.

La implementación del neoliberalismo no sólo implicó reconfigurar la estructura económica y productiva del país. Para consolidarse, además, se debía articular una forma de gobierno particular, es decir, una manera determinada de vincularse el Estado y la sociedad, a través

de instituciones de mediación que garantizaran la acumulación de capital privado y permitieran, en conjunto con aquello, la reproducción del modelo.

La Dictadura Militar, luego de una primera etapa “terrorista”¹³, en la que se aniquiló o, literalmente, se hizo desaparecer a la oposición, continuó con la implementación de una fase de institucionalización que, como se ha visto hasta aquí, tuvo su continuidad, en los aspectos fundamentales y necesarios para mantener el orden neoliberal, en el periodo post-dictatorial. Este proceso implicó una reconfiguración social y política de la población. En este sentido, tres son las cuestiones clave: El Plan Laboral de 1979, la Constitución política de 1980 y la política social del Estado.

2.1. El Plan Laboral de 1979 y su herencia.

En primer lugar, el diseño e implementación del Plan Laboral de 1979, el cual, básicamente, buscó, por un lado, terminar con el poder colectivo de los trabajadores, declarando voluntaria la creación de sindicatos y limitando la negociación colectiva a la empresa, suprimiendo la dimensión sectorial y nacional que ésta había alcanzado, así como también eliminando la intervención estatal en como mediador en el conflicto entre los empresarios y trabajadores. Además, eliminó la huelga de carácter indefinido y sin reemplazo, prohibiéndola en los servicios públicos y posibilitando el cierre patronal o *lock out*, si la huelga supera la mitad de los trabajadores o pone en riesgo a la empresa. Por otro lado, este nuevo Código del Trabajo, buscó generar un mercado laboral flexible, mediante la desregulación de la subcontratación (Muñoz, 2012: 26-38), cuestión que tiene un cariz estratégico para la instalación, consolidación y profundización del neoliberalismo puesto que, como señala Moulian (2002 [1998]: 292-293), la flexibilización laboral constituye no solo una condición sino el sello distintivo del modelo neoliberal, pues sin ella, sin la desarticulación que ésta provoca en la organización y, por lo tanto, el poder de los trabajadores, el principio de los ajustes microeconómicos del mercado, que complementan los ajustes macroeconómicos descritos en el punto anterior, se hace imposible.

Con el fin de la dictadura, si bien se han realizado reformas al Código del Trabajo, estas no han sido suficientes como para restituir los derechos colectivos de los trabajadores. Más bien lo que se ha hecho es corregir o, en el mayor de los casos, perfeccionar las tendencias neoliberales de la matriz que entrega el Plan Laboral de 1979. Una vez recuperada la democracia, a partir de 1990, desde el Ejecutivo se dio especial énfasis al carácter dialógico de la relación Estado-Empresarios-Sindicatos, concertación expresada en los “Acuerdos Marco” donde convergieron la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), los gremios empresariales y el gobierno, todos convocados para aportar en la consolidación del proceso de democratización del país que se avecinaba. Esto, según Aravena y Núñez (2011), les implicó a los sindicatos renunciar a muchas de sus demandas históricas y, por lo tanto,

¹³ A esto Moulian (2002, 166-168) le llamó “dictadura revolucionaria de corte terrorista” y su definición, influida por el análisis de Foucault en Vigilar y Castigar, guarda relación con que, sobre todo en el periodo 1973-75, de lo que se trató fue de destruir las antiguas formas de vida para, luego, imponer un nuevo orden racional, utilizando el silencio y la austeridad económica del poder disciplinario, combinada con la estridencia y visibilidad del poder represivo.

abandonar posturas rupturistas o confrontacionales que podían representar una amenaza para el proceso de recuperación institucional que vivía el país.

En este periodo, se modificaron algunas normas relacionadas con el contrato individual de trabajo, la negociación colectiva y el funcionamiento de las organizaciones y centrales sindicales (Cortazar, 1993). Así, la ley 19.010 del 29 de noviembre de 1990, estableció modificaciones relacionadas con las normas sobre la terminación de contratos de trabajo y la estabilidad en el empleo. Esta reforma, si bien indica que todo despido debe ser justificado, también, en el artículo 3º establece que la desvinculación puede tener como justificación la causal “necesidades de la empresa”, las cuales están definidas, según esta Ley, como “aquellas derivadas de la racionalización o modernización de la misma empresa o vinculadas a la baja en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o en la economía o la falta de adecuación laboral o técnica de parte del trabajador”. Esta justificación entrega gran maniobrabilidad a las empresas a la hora de ajustar sus planillas de trabajadores.

Por otro lado, relacionado con el derecho colectivo, la reforma de 1990 mantuvo casi intacto el Plan Laboral de 1979. Aunque si bien se legalizaron las centrales sindicales, se disminuyó el quórum para formar sindicatos, se incentivó la cotización sindical y se ampliaron los fueros sindicales; se mantuvieron los mismos tipos de sindicatos y la afiliación a estos continuó siendo voluntaria. Con respecto a la negociación colectiva, ésta continúa siendo por empresa y, dentro de ésta, por cada sindicato que exista. Aunque a partir de una decisión voluntaria de la compañía, la negociación colectiva se puede realizar para un conjunto de sindicatos empresas. Al parecer, en la voluntariedad de este acuerdo reside su impedimento. En relación a la huelga, la reforma reinstauró que esta pueda ser indefinida, pero estableció desde el primer día de huelga la posibilidad de reemplazar de forma temporal a los trabajadores, siempre y cuando la última oferta del empleador asegure, al menos, las condiciones que rigen el contrato que está vigente a la hora de negociar. Si esta condición no se cumple, el empleador sólo podrá reemplazar a los trabajadores en huelga 15 días después de su inicio, mismo plazo que tienen los trabajadores para “descolgarse” de la movilización y reintegrarse de forma individual a sus labores. Según Mizala y Romaguera (2001:209), estas modificaciones permiten mejorar la eficiencia del proceso de negociación, pues los trabajadores y empleadores tienen incentivos para acercar posiciones y evitar el conflicto, cuestión que se ve facilitada por los mecanismos de resolución de conflictos introducidos por la nueva normativa: la mediación y el arbitraje.

La transición a la democrática, tal como afirma Moulian (2002 [1998]), comenzó operando como un sistema de trueque que tenía como objetivo colocar a Chile como un país con un modelo confiable para la inversión local y sobre todo extranjera y válido para la población:

“La noción de consenso, indica el sociólogo, estaba destinada a conseguir, por parte de los trabajadores y de la izquierda, la aceptación de la política de cambios mínimos como si fueran un sacrificio de la reinauguración democrática, como una especie de tributo temporal. Pero no era así. En el futuro, todo hace presagiar, tampoco será posible negociar reestructuraciones de las relaciones capital/trabajo. Operará la ley de

hierro de la disputa por la competitividad, tal como es interpretada por los empresarios, el nuevo sujeto de la historia” (Moulian, 2002 [1998]:46).

Es así como en el gobierno de Eduardo Frei R. (1994-2000) los temas laborales fueron relegados a segundo plano. La prioridad estaba dada por la consolidación del proceso democrático que dependía de la modernización institucional y la instalación de Chile en los mercados internacionales o, mejor dicho, como un país estable y seguro para el arribo de la inversión extranjera. En este contexto, el gobierno y la CUT acuerdan la fijación del salario mínimo por un periodo de tres años. No existen cambios en la legislación laboral, mientras la sindicalización continuaba cayendo, cuestión que se veía reflejada en una tasa de sindicalización, en 1999, de un 12,7%, la más baja en una década (Dirección del Trabajo, 2009a). Esto llevó a hablar de una “crisis del actor sindical” en tanto actor político.

Luego de un gran silencio del tema laboral en el periodo presidencial de Eduardo Frei (1994-2000), es durante el gobierno de Ricardo Lagos (2000-2006) que se aprobaron nuevas reformas a la ley laboral, vinculadas principalmente al fuero de los trabajadores que participan de negociaciones colectivas, que abarca 10 días antes de la presentación del proyecto de negociación y 30 días después de su firma. También se promovió el desincentivo de la firma de los llamados “convenios colectivos”, los cuales en general son acordados por “grupos de negociadores”, no necesariamente trabajadores organizados en sindicatos, y son considerados más informales que la negociación colectiva. Igualmente se aumentaron las multas por prácticas anti-sindicales y las indemnizaciones por despidos injustificados, aunque manteniendo el concepto de “necesidades de la empresa” a la hora de la desvinculación, y se modificó, disminuyendo, la jornada laboral. También se estableció, el 14 de mayo de 2001, la ley 19.728 de Seguro de Desempleo, a partir de cuentas individuales de cesantía a nombre del trabajador que se conforma de manera tripartita, con aportes del Estado, el empleador y el propio trabajador. Sin embargo nada se modificó de la reglamentación de la negociación colectiva, la cual se mantiene a nivel de empresa, ni se eliminó la posibilidad de reemplazar a los trabajadores que participan de la huelga.

Posteriormente, en el primer periodo presidencial de Michelle Bachelet (2006-2010), los cambios relacionados con la normativa del trabajo estuvieron vinculados principalmente con la ley 20.328, del 30 de enero de 2009, que busca perfeccionar el seguro obligatorio de cesantía, ampliando su cobertura e incluyendo a los trabajadores con contrato a plazo fijo y por obra o faena, excluidos de la normativa aprobada en el 2001. Aun así, el monto del beneficio del seguro y su acotado periodo de duración –siete meses con un monto decreciente que se inicia en el primer mes de cesantía con un 50% del promedio de remuneraciones de los últimos 12 meses y termina, en el último mes que se recibe el beneficio, con el 25% del promedio del promedio de las remuneraciones para el mismo periodo- no impiden la situación de inseguridad del trabajador que queda cesante.

Es también en este periodo que se aprueba la ley 20.123 de Subcontratación, que regula el vínculo contractual entre las empresas mandantes y las contratistas, especialmente en lo que guarda relación con la responsabilidad frente a los trabajadores subcontratados. Este cuerpo

legal intenta normar la relación de subcontratación, tan común en el mercado laboral nacional. Según la Encuesta de Clasificación Laboral ENCLA 2008:

“La externalización de faenas confirmó su consolidación en las diversas ramas de actividad económica y en las diversas fases de la producción. Se confirma también su mayor incidencia en las empresas de mayor tamaño. Se expresa, sobre todo, mediante la subcontratación de actividades y en una proporción mucho más pequeña en la contratación de servicios transitorios. La subcontratación se está perfilando como una significativa forma de contratación de mano de obra en el país: en promedio, el 12% del personal de las empresas que subcontratan está empleado por un tercero. En algunas actividades, la proporción de subcontratados sobre el total del personal de las empresas es considerable (38% en minería, 22% en construcción y 18% en pesca)”. (Dirección del Trabajo, 2009b:199).

Tal como indica Echeverría (2010:117), la regulación de la subcontratación promueve el “desarrollo responsable” de la externalización de obras y servicios. No pone limitaciones al surgimiento de unidades económicas que presten servicios a otras ni tampoco a que empresas principales encarguen parte de su producción o pidan servicios para ellas. Lo que sí impide es que externalizando, las empresas mandantes se desliguen de toda responsabilidad en el cumplimiento de las obligaciones laborales y profesionales y de la protección de la seguridad y salud laboral de los trabajadores dependientes de las contratistas y las subcontratistas.

El Plan Laboral de 1979 y las reformas al Código del Trabajo llevadas a cabo en el periodo postdictatorial generaron, por un lado, un mercado del trabajo heterogéneo y flexible y, por otro, una determinada fuerza de trabajo, por lo tanto, una forma particular de trabajadores. Si al comienzo de la Dictadura, en el plano laboral, sindical y dirigencial, el poder y la fuerza se aplicó a los cuerpos de forma directa a través de persecuciones, torturas, muertes, detenciones y desapariciones de trabajadores y dirigentes opuestos al régimen, luego, en la fase de institucionalización de las políticas neoliberales, el poder generó cercos jurídicos que, por un lado, limitaban al actor sindical y sus alcances y, por otro, permitían y promovían la subcontratación de todas las tareas que lleva a cabo una empresa, configurando, como se dijo, un mercado del trabajo heterogéneo que permitió la emergencia de ocupaciones atípicas o flexibles.

Este proceso, persistente, da cuenta de las modificaciones del “paradigma socioproductivo” nacional (Neffa, 1998) (Neffa, 1999), específicamente en la dimensión que tiene que ver con las relaciones laborales y la estructuración del empleo (Stecher, 2014: 25). Su perfeccionamiento, caracterizado por el dominio de las formas de empleo flexible o atípica, ha degradado, despreciado y subvalorado al trabajo, intentando evitar la constitución de actores colectivos que se resistan, se opongan, desafíen o se rebelen frente a estas políticas. Sin embargo, como se verá cuando se revise y analice el proceso de conformación de la CTC, este proyecto no ha sido del todo exitoso.

2.2. La Constitución política de 1980: Despolitización de la población.

En segundo lugar, otra cuestión clave de la fase de institucionalización del orden neoliberal en Chile, es la promulgación de la Constitución política de 1980. La Carta Magna nacional surge en pleno periodo dictatorial y respondió a la necesidad de generar una particular institucionalidad política de la Dictadura Militar y su obra, en virtud de asegurar su continuidad.

A fines de los 70, al interior de la fracción gobernante, existían dos grandes tendencias (Moulian, 2002 [1998]: 216-221). Por un lado, estaba la denominada “tendencia nacionalista” y, por otro, la “tendencia blanda”. Los primeros pensaban en la necesidad de organizar instituciones representativas de los grupos intermedios de la sociedad, para ir ensayando una “nueva democracia” de carácter corporativo o por lo menos mixto. Rechazaban la política económica del gobierno pues creían que impedía el apoyo de los verdaderos “hombres de trabajo”, es decir, los asalariados y los empresarios. En las antípodas, la “tendencia blanda”, que finalmente se impuso influyendo notablemente en el primer programa de cambio político enunciado por Pinochet en 1977, tenía especial cercanía con los tecnócratas neoliberales y, por lo tanto, afinidad con el proyecto económico neoliberal que se comenzaba a incubar en el país. De lo que se trataba –para los “blandos”– era de crear un sistema político que combinara elecciones con designación, de modo que hubiera instituciones donde no se corriera el peligro de la ley de la mayoría. La nueva democracia debía ser “autoritaria, tecnificada, integradora y de participación social”. Una forma “protegida” de democracia liberal.

El año 1977 fue decisivo para la elaboración de la futura institucionalidad. En noviembre de ese año Pinochet envió una carta a la Comisión de Estudios Constitucionales, en la que definía las directrices generales de la futura constitución, donde el eje estructurante era la noción de “democracia protegida” (PUC, 1981). Estas orientaciones pueden resumirse en los siguientes cinco puntos:

1. Afianzamiento del sistema presidencial con el objetivo de preservar el principio de autoridad ejecutiva fuerte.
2. Constitución de un nuevo tipo de Parlamento de composición mixta (electos y designados) e incorporación obligatoria a las comisiones legislativas de personalidades con conocimientos técnicos o versación jurídica.
3. Creación de un “poder de seguridad” a través del cual la participación de las Fuerzas Armadas (FF. AA.) en la preservación de los “objetivos permanentes” de la nación tuviera un rango constitucional.
4. Existencia de partidos de “nuevo tipo” que actuaran como corrientes de opinión.
5. La proscripción definitiva de los grupos totalitarios y la prohibición de divulgar sus doctrinas.

Además, en las indicaciones remitidas por Pinochet a la Comisión, se rechazaba el sistema corporativo que buscaba empujar la fracción nacionalista del régimen, perfeccionando el viraje neoliberal que asumía el proyecto al afianzar el modelo económico de apertura al capitalismo mundial con predominio del capital financiero.

A fines de 1978 se hizo público el Anteproyecto de Nueva Constitución. Éste, matizando la propuesta de Pinochet y en algunos casos separándose de ella, contenía los puntos centrales de las teorías constitucional y sociopolítica del régimen, los cuales se pueden agrupar en los siguientes tres puntos (Moulian, 2002 [1998]: 229):

1. Un sistema político de “democracia protegida”, materializada a través de un Ejecutivo fuerte, de un Parlamento de composición mixta, de la tutela de las FF. AA. sobre el orden constitucional y sobre los “objetivos permanentes de la Nación”; de la autonomía y funcionamiento de las FF. AA., y de la exclusión de los grupos y doctrinas totalitarias.
2. Una estructura socioeconómica con protección constitucional, a través del reforzamiento del derecho de propiedad, la restricción de los derechos laborales y la autonomía del Banco Central.
3. Un sistema constitucional altamente dificultoso de ser modificado legalmente.

Las diferencias principales del Anteproyecto con la propuesta de Pinochet son la elección del Presidente, las instituciones de la transición y el papel de los partidos políticos. Mientras que el dictador propuso una elección presidencial a través de la selección del candidato por parte de un Parlamento de composición mixta –cuestión que si bien garantizaba seguridad y certidumbre respecto a la reproducción del modelo, sacrificaba la legitimidad–, la Comisión, por su parte, propuso una fórmula política proteccionista basada en un sistema de elección por sufragio universal con opción a segunda vuelta. En relación a las instituciones de transición, la Comisión argumentó la necesidad de un periodo de “acostumbramiento” y gradual incorporación a las instituciones, las cuales debían, sin embargo, ser definidas por la Junta Militar. Respecto al rol de los partidos, los lineamientos propuestos por Pinochet les conferían un rol extremadamente limitado, mas la Comisión les devolvía el papel “clásico” de organización y movilización política, aunque exigiéndoles la norma de la democracia interna.

El 1 de julio de 1980, luego de más de un año de labores analíticas, el Consejo de Estado evacuó un informe respecto del Anteproyecto constitucional, que incorporaba modificaciones relacionadas con los siguientes puntos (Moulian, 2002 [1998]: 231-232):

1. Se reforzaron las atribuciones del Presidente en relación a las FF. AA. Específicamente en relación al nombramiento de los Comandantes, los ascensos y llamados a retiro.

2. Se rechazó el empoderamiento del Banco Central que pudiera limitar la capacidad del Presidente y sus ministros para decidir la política económica.
3. Se reforzó aún más el derecho de propiedad, eliminando la posibilidad de pagar a crédito las expropiaciones.
4. Se disminuyó la edad para ser ciudadano de 21 a 18 años.
5. Se impuso responsabilidad penal a los medios de comunicación, por violaciones a la honra y al honor de las personas.
6. Se rebajó el número de diputados de 150 a 120 y se definió un sistema electoral binominal con segunda vuelta, además se eliminaron los senadores nacionales propuestos en el Anteproyecto.
7. Se mantuvo la institución de los senadores designados y, además, se aumentó el número de ellos y la duración de su cargo.
8. Se modificó la composición del Consejo Nacional de seguridad, agregándole miembros civiles con derecho a voz y voto.
9. Se simplificaron las condiciones para una reforma constitucional, añadiendo la posibilidad de cambiar con quórum calificado la exclusión legal de los comunistas.
10. Se creó un periodo de transición, con funcionamiento de un Congreso designado en su totalidad.

En síntesis, el énfasis de los cambios propuestos por Consejo de Estado al Anteproyecto estuvo puesto en reforzar el presidencialismo y la propiedad, endurecer las limitaciones de la soberanía popular y relativizar o restringir las atribuciones políticas de las FF.AA.

El 11 de agosto de 1980 la Junta Militar aprobó el Proyecto de Constitución definitivo. En este se incorporaron las siguientes propuestas del Consejo de Estado:

1. Reforzamiento del “poder militar”, ampliando la autonomía de las FF. AA. respecto al Presidente y “militarizando” el Consejo Nacional de Seguridad.
2. Aumento de las dificultades para una futura reforma constitucional.
3. Ampliación del mandato presidencial de seis a ocho años.
4. Restauración del poder autónomo del Banco Central.
5. Ampliación del periodo de transición de cinco a ocho años, eliminando la propuesta del Consejo acerca de la implementación de un Congreso designado y creando la

figura de un plebiscito sucesorio. En los hechos, esto significaba que en 1988 no se realizaría una elección presidencial sino que se plebiscitaría un candidato nominado por la unanimidad de la Junta y en diciembre de 1989, en caso de que se denegara la aprobación al candidato propuesto por la Junta, se elegiría el Parlamento y eventualmente al nuevo Presidente, cuestión que efectivamente ocurrió.

Posteriormente, el 11 de septiembre de 1980, fecha que reviste un simbolismo mayor ya que coincide con el Golpe de Estado realizado siete años antes, se plebiscitó la nueva Constitución. Tal como apunta Moulian (2002 [1998]: 233), este plebiscito, convocado con un mes de antelación, mientras generó un espacio de discusión y las posibilidades de movilización, al mismo tiempo, representó para la dictadura la oportunidad de conseguir, por parte de la oposición, un acto de reconocimiento práctico de las reglas del juego que imponía el régimen militar. Este plebiscito, en tanto dispositivo de legitimación ciudadana de la Constitución, se inscribía en esta lógica e iba más allá: Colocaba a las FF. AA. en el lugar de los sujetos creadores de un “nuevo Chile” a través de una “revolución capitalista”.

La instancia fue realizada bajo las condiciones impuestas por la propia Dictadura: sin un control efectivo del proceso por parte de los opositores al régimen, sin registros electorales (cuestión que hacía imposible controlar el voto múltiple) y sin apoderados de mesa ni el funcionamiento de un Tribunal Calificador de Elecciones. Bajo estas condiciones, es decir, bajo un “estado de excepción constitucional”, el acto plebiscitario, fraudulento como fue, más que la medición que permitía la aceptación o el rechazo de parte de la ciudadanía de una Carta Magna diseñada por los ideólogos de la Dictadura, pasó a ser un mero recurso, una puesta en escena donde lo que primó fue una especie de legitimidad trascendental de la matriz del régimen por sobre las decisiones ciudadanas.

Así y todo la oposición, en un espacio de pocas posibilidades y plagado de restricciones, se dispuso a participar de esta ficción. Aún sin contar con las garantías mínimas que hicieran legítimo este proceso, la oposición se hizo parte de él. Los resultados fueron los previstos: La aprobación de la Constitución en las urnas fue de un 67%¹⁴.

La Constitución de 1980 limita de forma proyectiva, principalmente mediante el sistema electoral binominal, la amplitud política de un futuro régimen democrático y define instancias de decisión estatal ajenas a la voluntad ciudadana, como es el Tribunal Constitucional cuyo objetivo es preservar el orden institucional, resguardando su “espíritu”. Esta Carta Magna permitió un proceso de transición democrática, a partir de 1990, definida por Moulian como “sustantiva”:

¹⁴ En cifras absolutas, se consolidaron más de seis millones de votos, de los cuales, como se dijo, el 67% fue a favor de la opción “sí” y un 30% a favor de la opción “no”, y el resto, un 3%, fue distribuido entre votos nulos y blancos. Como no hubo control público, ni tribunal electoral autónomo, los datos, a nivel macro y de manera general fueron más o menos verosímiles. Sin embargo, en el detalle entregado de las cifras por localidades aparecieron múltiples indicios de fraude. Es así que en una serie de lugares el número de votantes superó cualquier previsión, llegando, en casos específicos, por sobre el porcentaje total en relación al registro del Censo de 1982 (Maira, 1988: 33).

“Su sustantividad consiste en garantizar la reproducción de un orden social basado en la propiedad y la ganancia privada, la limitación de la acción colectiva de los asalariados y la tutela militar en política” (2002 [1998]: 51-52).

Esta Constitución, a diferencia de la anterior (1925), no define un patrón de desarrollo sino que, más bien, se centra específicamente en asegurar el orden interior y la reproducción formal del sistema institucional (Ruiz y Boccardo, 2014: 23). Su funcionamiento, en este sentido, se enfoca específicamente a lo administrativo más que a lo político, buscando generar, por lo tanto, ciudadanos ajenos al desarrollo de lo público, de la política y del proceso de toma de decisiones en general (Cristi y Ruiz, 1992).

La única modificación que se ha realizado sobre el cuerpo constitucional fue la que se llevó a cabo el año 2005, durante la administración de Ricardo Lagos que, cómo se vio más arriba, paradójicamente, fue el periodo en el cual se profundizó el modelo económico neoliberal, a partir del fuerte impulso de la apertura económica y comercial, la renuncia a un proyecto nacional y el incremento de los niveles de desregulación y concentración económica. Al contrario de la grandilocuencia del Presidente Lagos, quien hablaba de una “nueva” Constitución, en realidad, la iniciativa no pasó más allá de ser una “reforma” que, si bien eliminó algunos de los llamados “enclaves autoritarios” de la Constitución de 1980, como la inamovilidad de los comandantes en Jefe, los senadores designados, el papel tutelar de las FF. AA.; estos cambios, más que terminar con la herencia de la dictadura, contribuyeron a legitimar el modelo socioeconómico implícito en la Carta Fundamental y –cuestión importantísima– no cambiaron el sistema electoral binominal que contribuye a limitar la voluntad popular, distorsionando la representatividad y consolidando el sistema político chileno como esencialmente antidemocrático, donde las mayorías se debían someter, por un lado, a una minoría derechista que defendía la “obra” de los militares y, por otro lado, a sectores de la coalición gobernante que actuaba como fuerza legitimadora del orden.

2.3. La política social del Estado: La privatización de los derechos sociales.

En tercer lugar, otra de las transformaciones fundamentales para comprender el proceso de reconfiguración social y política de la población a partir de la modificación de la relación del Estado y la sociedad, es la nueva política social del Estado, centrada en la focalización, privatización y subsidiaridad (Ruiz y Boccardo, 2014: 24-26), la cual, a partir de 1978, buscó focalizar el gasto social, exclusivamente, en políticas para erradicar la extrema pobreza a través de ayudas asistenciales, haciendo abandono del resto de la población.

En Chile, desde comienzo de los 80, se dismantelaron los servicios públicos que buscaban asegurar los derechos sociales de la población en materias de salud, educación y previsión. Además de disminuir, limitar y, en algunos casos, suspender el aporte presupuestario, en cada uno de estos ámbitos se llevaron a cabo procedimientos necesarios para promover su privatización. Así, en lo relacionado con la *salud*, se crearon las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES); en cuanto a la *educación*, se municipalizó la gestión de los liceos, se subvencionó la educación escolar particular y se disminuyó el aporte presupuestario a las universidades públicas, permitiendo, en el ámbito de la educación superior, la formación de

instituciones privadas; y, finalmente, en cuanto a la *previsión*, se realizó una reforma cuyos elementos principales fueron: la capitalización individual, a través del descuento de cotizaciones del salario de cada trabajador con contrato de trabajo; la administración privada de estos fondos, a través de las Administradoras de Fondos de Previsionales (AFPs), las cuales, mientras pueden realizar inversiones con el dinero recaudado, además, cobran un porcentaje al trabajador por esta gestión; la libertad de elección y posibilidad de cambio, de parte del trabajador, de la AFP; y la “solidaridad de base” (Piñera, 1991), es decir, una pensión mínima, miserable, de vejez, invalidez o muerte, garantizada por el Estado, para aquellos individuos que habiendo trabajado al menos 20 años, sus ahorros alcancen para una pensión inferior a la mínima.

Así, la mercantilización de la educación, salud y previsión, es decir, de las instancias vitales para la reproducción social, generó, al mismo tiempo que echó por tierra la responsabilidad del Estado en estos asuntos, nuevos nichos para la acumulación de capital y, además, impulsó a reducidos grupos económicos que en torno a estos nuevos espacios de negocios se comenzaban a conformar. Estas transformaciones, así, se constituyeron en uno de los pilares esenciales del triunfo de la política económica neoliberal implementada en el país durante la Dictadura, exhibiendo, de paso, la particularidad y radicalidad del modelo chileno.

El afianzamiento de estas tendencias de parte de los gobiernos post-dictatoriales se puede apreciar nítidamente en las políticas implementadas durante la administración de Ricardo Lagos (2000-2005). Siguiendo el recorrido que realizan Ruiz y Boccoardo (2014: 34-35) al respecto, durante estos años, en relación a la previsión, el margen de ganancia de las AFPs creció a razón de trasladar el riesgo de las opciones de inversión al trabajador (Arenas, 2010). Por otro lado, en materia de salud, se estableció el Plan de Acceso Universal con Garantías Explícitas (AUGE), con lo que se avanzó en la subsidiaridad estatal a servicios privatizados, al ampliarse a instituciones privadas el financiamiento del tratamiento de determinadas patologías con fondos públicos, sin distinguir o reparar en la institución que presta la atención, diluyendo así la frontera público-privada con un subsidio estatal a las instituciones privadas que prestan servicios de salud (Gogna, 2004). Finalmente, en el ámbito de la educación, durante el año 2005 se creó la figura del Crédito con Aval del Estado (CAE), con lo que, básicamente, se licitaron carteras de estudiantes deudores de la educación superior a la banca privada, donde el Estado asumió la figura de aval y las responsabilidades en materia económica que eso conlleva. Además, con el objetivo de incentivar la participación de la banca, se redujo el riesgo de su “inversión” al permitirles vender las deudas de estudiantes con baja proyección de ingresos al Estado o hacer efectiva la figura de aval y recibir, por este tipo de operación, una comisión que no es otra cosa que un subsidio permanente del fisco a la banca privada, permitiéndole a esta fracción del sector financiero multiplicar sus rentas, superando con esto, incluso, los pagos que realizan los propios estudiantes y sus familias (CIPER, 2011a).

Luego, siguiendo por la misma línea, durante el primer gobierno de Bachelet (2006-2010), en el marco de la crisis económica referida anteriormente, las medidas sociales se redujeron a una batería de bonos de apoyo económico a las familias más vulnerables. Así, por mencionar sólo dos ejemplos, en agosto del 2009 se entregó un bono de apoyo en dinero

(unos US\$70) que benefició a 4 millones de personas (Garretón, 2012: 148) y, también durante esta administración, se estableció la entrega del denominado “bono marzo”, aporte económico del Estado a los sectores más pobres de la población en virtud de palear, en parte, los costos asociados al comienzo de año (principalmente los que tienen que ver con la educación, transporte y, en muchos casos, aquellos gastos producidos en las vacaciones de la temporada estival, por supuesto, pactados en cuotas mensuales).

Por otro lado, en relación a la privatización de los derechos sociales, también existieron acciones. En el ámbito de la educación, luego de la presión ejercida por los estudiantes secundarios producto del alto costo de inscripción en la Prueba de Selección Universitaria (PSU), el valor del pasaje del transporte público y la credencial escolar utilizada para tales fines; en el contexto de la llamada “revolución pingüina” que, en su politización, derivó en la exigencia de la derogación de la Ley Orgánica Constitucional de Educación (LOCE), revertir la municipalización y volver a la gratuidad; cuestionando, de manera más o menos consciente, uno de los pilares neoliberales en el área de la educación. Luego de esta protesta, inédita para la apacible vida democrática que se había construido en el país pero que, sin embargo, contó un inusitado apoyo de la ciudadanía, las coaliciones de gobierno y oposición acuerdan la salida del conflicto: Aprobar la Ley General de Educación (LGE), que se limitó, desde una mirada tecnocrática del problema, a introducir regulaciones al sector particular subvencionado, manteniendo la municipalización y el financiamiento compartido, desconociendo de hecho las demandas del movimiento estudiantil y, de paso, las razones que habían detrás del conflicto, es decir, el cuestionamiento a la concepción subsidiaria de la acción estatal (Ruiz y Sáez, 2012). En este sentido, en cuestiones de educación, la orientación neoliberal, corrigiendo algunos aspectos mínimos, en los gobiernos post-dictatoriales, se mantuvo.

En lo tocante al sistema de administración privado de los fondos de pensión de la población, luego de veinticinco años de funcionamiento, se llevó a cabo una reforma previsional (Garretón, 2012: 149-160) (Arenas, 2010). Esta iniciativa respondió a la “alerta” anunciada por diversos centros de estudios independientes, instituciones académicas y organismos internacionales, acerca de la “crisis inminente” que asolaría al sistema de previsión del país en tanto que, aunque la cobertura previsional ha crecido, la mayor parte de las cotizaciones no alcanzan para la pensión mínima. La reforma promulgada en marzo del 2008, luego de un arduo proceso de negociación de los distintos sectores políticos, que comenzó el año 2006 y que, en su momento, reveló las posturas progresistas y liberales al interior del bloque gobernante; avanzó en la creación de un pilar solidario y una pensión mínima universal, mas no modificó la estructura del sistema de pensiones implementado en Dictadura. Los principales beneficios otorgados fueron la Pensión Básica Solidaria (PBS), la cual no tuvo un carácter contributivo y que beneficia a quienes no tienen derecho a pensión porque no cumplen con los requisitos mínimos (20 años de contribuciones); y, otro de los beneficios, fue el Aporte Previsional Solidario (APS), el que complementa la pensión contributiva que el beneficiario perciba (Garretón, 2012: 159). Así, reafirmando lo que se dijo anteriormente, la reforma al sistema previsional impulsada en la primera administración de Bachelet, aunque modificó algunos aspectos, mantuvo intacta su matriz neoliberal: pensiones contributivas administradas por empresas privadas en base a la capitalización individual. ¿Podía esta

reforma ir más allá, considerando que las AFPs son el punto de anclaje en la producción y reproducción del mercado de capitales y, en este sentido, el sostén de poderosos grupos económicos?

Como se puede apreciar hasta aquí, la fase de institucionalización del neoliberalismo, que comenzó a fines de los 70, ha sido permanente, atravesando las políticas de los gobiernos democráticos que siguieron a la Dictadura de Pinochet. Sin mayor contrapeso de parte de un sistema político funcional, alineado con el modelo y sin resistencias importantes de parte de una población despolitizada y a la deriva. Las lógicas de capitalización y ganancia fueron desbordando aquellos espacios exclusivamente productivos (léase fábrica o empresa) para colonizar otros sectores, antes intocados por el capital, como son los derechos sociales, que en vez de asegurar condiciones de vida mínimas a la población, se imponen los mecanismos de mercado en aquellos lugares que estuvieron tradicionalmente fuera de las actividades lucrativas y que, por lo mismo, impacta profundamente en las personas y sus imaginarios.

En primer lugar, el Plan Laboral de 1979 y, por un lado, su consecuente generación de un mercado del trabajo flexible que tiende a la informalidad o a la precarización laboral y, por otro lado, la conformación de un actor sindical debilitado y limitado que, en tanto contraparte del capital y representante de los trabajadores, es fundamental para una mejor repartición de la riqueza que se produce el país. En segundo lugar, la Constitución política de 1980, con la que se consagra una “democracia protegida”, permitiendo la reproducción institucional del modelo y la despolitización de la población. Y, finalmente, en tercer lugar, la nueva política social del Estado, que elimina los derechos sociales universales de la mano de su privatización. Estas tres cuestiones, claves para comprender a la sociedad chilena, además de aumentar y consolidar la desigualdad en el país¹⁵, reducen las certezas necesarias para la reproducción cotidiana, marcada por la soledad de los individuos ante la indeterminación e inseguridad de sus condiciones de existencia (Ruiz y Boccardo, 2014: 35), cuestión que, como se verá a continuación, altera las condiciones culturales en las que se desarrolla la vida cotidiana de los sujetos, a través de la generación de nuevos significados para las acciones de estos, destruyendo de paso, o al menos suspendiendo, de momento, aquellos sentidos dominantes en la etapa previa al neoliberalismo.

3. Las orientaciones culturales dominantes.

Las “orientaciones culturales” son configuraciones relativamente estables de valores, normas, actitudes, opiniones y comportamientos, que se presentan como híbridas, combinando pautas que corresponden a diversos modelos de acción individual y colectiva (Garretón, 2000: 177). Por lo tanto, por sus características, peso específico y alta correspondencia con el modelo de sociedad vigente, son fundamentales para comprender los sentidos que pueblan la estructura significativa de los sujetos, así como las acciones que en los planos individual y colectivo estos generan y de las cuales son parte, toda vez que estos

¹⁵ La desigualdad es considerada, por lo neoliberales, la condición necesaria para promover el dinamismo de la competencia en los mercados. Sin desigualdad los mercados no funcionan. En este sentido es necesaria para la producción y reproducción del sistema y, por lo tanto, si no aparece de manera espontánea es necesario producirla. (Foucault, 2010: 153).

elementos son estructuras estructurantes –no determinantes- de las acciones que un individuo o un colectivo puedan emprender. Comprender la articulación entre las transformaciones estructurales descritas en los puntos anteriores y las orientaciones culturales dominantes es fundamental para el análisis del proceso de construcción de la identidad colectiva de los trabajadores subcontratados de la GMC que se realizará en la última parte de este documento.

El proceso de neoliberalización de la sociedad chilena, analizado y descrito hasta aquí de manera más o menos detallada, en sus dimensiones económica, social y política; ha tenido su correlato en determinadas orientaciones que aparecen dominantes en el ámbito cultural. De manera general, Larraín (2001: 245) afirma que la cultura chilena, en la actualidad, está conducida por la lógica de la ganancia y la competencia orientada por el consumo, cuestión que se ha visto promovida por un cambio importante desde una sociedad, pre neoliberal, donde la movilización política era la base para luchar por el reconocimiento a una sociedad, neoliberal, donde el acceso individualizado al mercado es el medio preferido para la obtención de reconocimiento (Larraín, 2005: 181). En este sentido, a la vez, se ha pasado del énfasis en los movimientos colectivos a un énfasis en el consumo individual como base o sustrato de la construcción de identidades. Estas cuestiones, según este autor (Larraín, 2005: 182), se han visto influenciadas principalmente por tres factores:

1. La violencia y la represión que ejerció la Dictadura Militar durante 17 años, que tuvo como consecuencia –en este ámbito– el impedir la lucha por el reconocimiento a través de movimientos políticos colectivos, los cuales dejan recuerdos traumáticos que generan miedo a los conflictos y sus consecuencias.
2. El impacto del libre mercado, su expansión en ámbitos extraeconómicos (cultura, salud, educación, previsión) y su progresiva internalización de los chilenos, influye en el individualismo y en el proceso de privatización de las conductas.
3. La re-estratificación de la sociedad de acuerdo a criterios puramente monetarios y la instauración de un mercado de consumo altamente sofisticado al que se puede acceder no sólo por la posesión de altos ingresos sino también a través de mecanismos crediticios (tarjeta de crédito, créditos de consumo, etc.), lo cual abre e inscribe al consumo como único medio de ostentar el progreso y, en este sentido, como proyección de cierta forma de subjetividad.

Al respecto, Tironi (1999) indica que el consumo fue central en el “espíritu” que se consolidó a partir de la década de los 90, pues ha permitido que gran parte de la población acceda a bienes y servicios que les estaban vedados los años anteriores y que, como tal, eran privilegio de las élites.

Para Moulian (2002 [1998]) (1998), la masificación del consumo ha permitido la integración de importantes sectores sociales. No es, el consumo, una estrategia de movilidad social de los individuos puesto que el efecto de su despliegue no es un cambio de estrato. Su potencia radica, más que en lo material, en lo simbólico: es un “acceso a la modernidad” de los bienes antes restringidos y exclusivos de los ricos, una “forma de relacionarse” con la sociedad que

impacta fuertemente en la construcción de la subjetividad que “contrarrestar” la dureza de las relaciones de trabajo. E incluso más, continuando con Moulian (2002 [1998]: 103-110), el acceso al consumo a través del crédito, su masificación, permite el ejercicio de una forma particular de ciudadanía, la del “ciudadano credit-card”, normalizado, puesto en orden, regulado por el consumo de pago diferido. En este sentido, el ciudadano crediticio está obligado, si quiere mantener su categoría, a subordinar sus estrategias de conflicto a sus estrategias de sobrevivencia como asalariado para hacerse un trabajador “creíble” en virtud de lograr cierta estabilidad de ingresos que permita su permanencia como sujeto de crédito; y, así, el crédito se conforma como un formidable dispositivo de disciplinamiento y despolitización de la ciudadanía tremendamente efectivo. Un mecanismo de dominación que, en su puesta en forma, se ecualiza, ajustando, los deseos y la satisfacción de las personas, es decir, en último término, con la generación de placer en los individuos. El consumo, así, a través del crédito, tiene una doble cara: dominación y placer. Una dimensión negativa y otra positiva de este instrumento que, finalmente, se engarza con formas postizas y simuladas de proteger al individuo de la inequidad distributiva característica del sistema económico chileno.

Según la Encuesta Financiera de Hogares 2014 del Banco Central, el 73% de los hogares chilenos tiene alguna deuda y, de este porcentaje, el 63% corresponde a una deuda de consumo, el 19% a hipotecaria, el 8% a educación, el 7% a otras deudas y el 3% a crédito automotriz. Frente a estas cifras, el presidente de la entidad declaró que:

“El acceso al crédito es parte del proceso de inclusión financiera y es una herramienta que facilita el manejo presupuestario de los hogares y el financiamiento de bienes durables” (Diario El Mostrador. 26 de noviembre de 2015).

Complementando la información entregada por el Banco Central, algunos datos sobre el endeudamiento de los chilenos tomados de Durán y Kremerman (2015) son:

1. De acuerdo al informe OCDE *Society at a Glance 2014*, el 27,8% de las personas en Chile reporta que los ingresos no le alcanzan para comprar alimentos.
2. Según el primer *Informe de Endeudamiento de los Clientes Bancarios* entregado por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, los jóvenes menores de 25 años deben en promedio \$3,7 millones y las personas mayores de 70 años \$3,2 millones.
3. De acuerdo al Informe *Global Wealth Report 2013* de la Aseguradora Allianz, la deuda *per cápita* de Chile es la más alta de América latina.
4. Según los datos del *V Informe de Deuda Personal Universidad San Sebastián – Equifax* el número de deudores morosos a junio de 2014 llegó a 3.128.033.

El endeudamiento de la población chilena responde principalmente a la necesidad que tienen las personas de compensar sus bajos salarios. Los gastos mensuales son superiores a los

ingresos mensuales. La deuda, como lo afirman Durán y Kremerman (2015), es uno de los mecanismos que explica el dinamismo que ha mantenido la demanda interna durante las últimas décadas a pesar de los bajos salarios.

Por otro lado, retomando a Garretón (2000), la “impunidad” sería, según este sociólogo, una orientación cultural prevaleciente durante los años de neoliberalismo posteriores a la Dictadura. La falta de responsabilidad para asumir los costos de lo que se hace y la certeza de que se puede hacer lo que se quiere, sin que ello vaya a ser sancionado cuando se violan las normas morales o de convivencia –en base a la violación de los Derechos Humanos de parte de los funcionarios de la Dictadura y su posterior exención de parte de aquellos que llevaron a cabo dichos actos. Según este autor, el modelo socioeconómico vigente refuerza este principio de impunidad a través del instrumentalismo, la motivación al éxito inmediato, el individualismo como base de acción y la desconfianza generalizada en las instituciones y acciones colectivas. En la lectura de las transformaciones socioeconómicas ocurridas en Chile a partir del régimen militar que realiza este autor, se puede hablar del paso de una “matriz político-céntrica” a una “matriz sociopolítica neoliberal”, donde se apuesta a los mecanismos del mercado como nueva “columna vertebral” constitutiva de actores sociales, que reemplazó tanto al sistema de representación partidaria como el rol referencial central del Estado.

En síntesis, el gran cambio cultural del país, en palabras de Moulian:

“...ha sido el debilitamiento del espíritu o ánimo societal, cuyas expresiones más importantes eran la tendencia asociativa y la politicidad. El individualismo competitivo y la obsesión adquisitiva han erosionado la eficacia de esos mecanismos. En el nuevo contexto se privilegian las estrategias individuales, el volcamiento hacia lo privado, el posicionamiento como espectador de la acción, el desligamiento de lo público, la compulsión por la competencia y el éxito material, la transformación del consumo en una fuente de prestigio, desligado de la racionalidad de necesidades” (Moulian, 2009: 129)

Este sometimiento cultural a las lógicas neoliberales sin contrapeso que estos autores relevan y describen fue característico de los años 90 y hasta el comienzo de la segunda década del siglo XXI se puede decir que fue el “modo de ser” preponderante en la sociedad chilena. Sin embargo, las orientaciones dominantes, como se ha dicho hasta acá, tendientes al enaltecimiento del individualismo, la lógica de la ganancia y la competencia, el énfasis al consumo individual, el desprestigio de los colectivos y la despolitización; comenzaron a fracturarse con la emergencia de los primeros cuestionamientos al “orden social” del país.

Aunque anteriormente existieron algunas tensiones provocadas por determinados actores sociales, como los estudiantes secundarios, los trabajadores subcontratados y las “minorías” étnicas y sexuales, que sin duda contribuyeron a poblar de sentidos diferentes, alternativos quizás, a los dominantes, es con las movilizaciones sociales del año 2011 (principalmente estudiantiles, pero no exclusivamente, ya que también se deben considerar las del pueblo mapuche, las medioambientales y las regionales) que se comienza a cuestionar de forma

radical y generalizada el modelo socioeconómico y político chileno (Garretón, 2012: 11). Esta cuestión abrió una inédita y masiva discusión pública acerca del modelo de sociedad que forjó el neoliberalismo criollo (Ruiz, 2013) (Ruiz, 2015).

Frente a este proceso de cuestionamiento del modelo de gran parte de la población, de manera general, se pueden identificar tres grandes posturas. En primer lugar –principalmente desde las vocerías políticas y de algunos analistas que pululan por los medios de comunicación masiva– se ha buscado reducir estas críticas a una situación contingente de descontento, un mero llamado de atención a la clase política que la interpela a corregir, expendiendo y profundizando, el modelo. Enfatizando que los sujetos movilizados adhieren a sus valores y no buscan cambiarlo sino que lo que demandan es tener mayor acceso y oportunidades dentro del sistema. El problema, desde esta perspectiva, está en la incapacidad que ha tenido el modelo para integrar correctamente a determinados sectores de la población que, a razón de esto, comienzan a hacer sentir su malestar. En segundo lugar, se puede identificar una postura que afirma la crisis y hasta el “derrumbe del modelo” (Mayol, 2012), un proceso de crisis de legitimidad que plantea desafíos políticos que el neoliberalismo chileno no está en condiciones de resolver, generando un proceso de constantes contradicciones que, de no resolverse institucionalmente, generarán su propio agotamiento. Finalmente, en tercer lugar, desde una postura moderada (Garretón, 2012), se afirma que el 2011 fue un momento de ruptura y potencialmente refundacional, pero no se transformó en un proceso precisamente por la vigencia de una institucionalidad política que lo impedía y la escisión entre política y sociedad, que hacía imposible la existencia de un sujeto político social que pudiera transformarla.

Cualquiera sea la interpretación que se realice sobre el proceso de movilizaciones sociales del año 2011 y sus demandas, lo claro es que estos hechos vinieron a sacudir ciertas certezas que se alojaban en las orientaciones culturales dominantes del país. El grado de permeabilidad sobre aquellas aún está por verse. Lo importante, al menos para las intenciones de generar un marco contextual para la presente investigación, es que tales orientaciones producidas a la par que la instalación y consolidación del modelo neoliberal en el país, no responden, después de casi cuarenta años de políticas permanentes y persistentes, exclusivamente a orientaciones, sentidos y lógicas que derivan en acciones que reproducen el sistema –como lo fue sobre todo en la década de los noventa– sino que, sin negar la existencia de estas formas funcionales, aparecen “nuevas” que comienzan a resistir frágilmente, de manera amplia, a las orientaciones culturales dominantes, haciéndolas más porosas, permitiendo la emergencia de sentidos ajenos al “orden” establecido.

Capítulo II. La importancia de la Gran Minería del Cobre de Chile (GMC).

En el presente capítulo se expondrá en detalle la importancia de la GMC para el país, tanto en términos productivos, vinculado al desarrollo nacional, como en términos culturales y simbólicos, por su potencialidad, en tanto actividad productiva, de modelar espacios sociales, culturales y sindicales marcados por el trabajo minero.

Aquí se entregarán antecedentes históricos de la actividad minera, en general, y de la GMC en particular, así como también se aportará con información en torno a la estructura jurídica, económica y productiva que, por su importancia no sólo local sino también mundial, se ha generado alrededor de la minería chilena.

También, se describirán en detalle las operaciones realizadas tanto por CODELCO como por la minería privada, donde se destaca la elevada presencia de capitales transnacionales.

Además, se expondrá cómo, siguiendo la tendencia del mercado del trabajo nacional, la subcontratación se transformó en la forma dominante de contratación de personal en la GMC, destacando la presencia de contratistas en la totalidad de la cadena productiva de esta industria, organización del trabajo que, finalmente, será descrita en detalle.

Chile, muy bien puede ser catalogado como un país minero, tanto por la importancia que tiene este sector productivo para la economía y el desarrollo nacional, como porque la actividad minera constituye una práctica ancestral, con una cultura propia que se desarrolla en gran parte del territorio nacional, aunque principalmente en la zona norte del país. Así, se puede afirmar que la minería ha desempeñado, históricamente, un papel estratégico en términos de modernización económica e inserción en los mercados mundiales (Salazar y Pinto, 2002: 115), por un lado, y, en tanto espacio económico, la actividad minera ha modelado los espacios sociales, culturales, laborales y sindicales, marcados por el trabajo minero (Pinto, 1997) (Pinto, 2012 [1998]) (González, 2002) (Zapata, 1986) (Zapata, 2010a).

Existen antecedentes de actividades relacionadas al uso de minerales en lo que hoy es Chile durante el periodo prehispánico. Hace unos 4.000 años atrás, los primeros agricultores que habitaron el valle de Azapa, en el extremo norte del territorio, en conjunto con la agricultura, desarrollaron también trabajos artesanales, iniciando la elaboración de cerámica y la metalurgia de cobre. Los Atacameños, que también poblaron el norte, donde, pese a la escasez de agua, existieron las culturas más avanzadas del Chile precolombino, que habitaban en las quebradas cordilleranas que bajan hasta el desierto de Atacama, además de la agricultura, la cestería, el tallado en madera, la fabricación de textiles y la alfarería; también trabajaron la metalurgia en cobre y plata (Sagredo, 2014: 23-34). Por otro lado, en la región central del territorio, lo que hoy se conoce como Rancagua, los aborígenes del lugar también trabajaban el cobre con distintos fines de orden decorativo, de utensilios domésticos y de utilización para fabricar instrumentos para la caza (Baros, 2001: 25).

Durante el inicio del periodo colonial la economía chilena se vio orientada a la producción agrícola, ganadera y minera, aunque la explotación de minerales, especialmente cobre, plata

y en menor medida oro, se realizaba en condiciones rudimentarias, de forma inestable y con volúmenes mínimos de producción. La minería, como afirman Salazar y Pinto (2002: 116) basándose en la investigación realizada por Vayssière (1980), hasta mediados del siglo XIX, se sostuvo sobre una base productiva que puede caracterizarse como “artesanal”, donde la extracción del mineral –específicamente plata y cobre- dependía básicamente del esfuerzo físico y la experiencia de una fuerza de trabajo que realizaba su labor sin un mayor apoyo tecnológico y científico.

La actividad minera volvió a cobrar relevancia en el siglo XVIII, especialmente en el desarrollo que alcanzó la explotación de plata, cuyos yacimientos más importantes se encontraban en Copiapó, norte del país, y en el Cajón del Maipo, precordillera santiaguina; y en menor medida se desarrolló la actividad minera vinculada al cobre. La producción de plata se destinó en general a acuñar monedas. Los yacimientos de cobre de Atacama, Coquimbo y Aconcagua, en la zona norte y centro sur del país, producían para el consumo interno y para la exportación a Perú y España, donde el metal rojo era utilizado en la manufactura de cañones, campanas y otros artefactos. El impulso de la actividad minera durante el siglo XVIII vino acompañado del desarrollo de infraestructura, como lo fue la construcción de la Casa de Moneda; de instituciones, como el Tribunal o Junta de Minería, organismo que estimuló el estudio y reconocimiento de las riquezas minerales y sentó las bases para el crédito minero; y, en el plano sociodemográfico, el desarrollo de la minería estimuló el desplazamiento de gran cantidad de mano de obra desde el sur de la gobernación hacia regiones céntricas y semidesérticas del Norte Chico, que posteriormente formaron ciudades, alrededor de estas faenas, como Copiapó, Huasco, Illapel, Petorca, Los Andes y Rancagua (Sagredo, 2014: 76-77).

Con la independencia de la Corona española, el país comenzó su incorporación a los procesos económicos mundiales. La demanda de alimentos y materias primas que la Revolución Industrial europea estaba provocando detonó en un estímulo para las actividades productivas nacionales. Chile se integró a esa economía global, de manera dependiente, como proveedor de cobre, plata, trigo y harina.

El “sector” minero, por sus características geográficas, fue el menos afectado por las luchas independentistas, situación que lo convirtió en un pilar para el sostén económico nacional durante el siglo XIX. Esto, en conjunto con las actividades de estudio y prospección que realizaron algunos empresarios y científicos extranjeros, permitieron un mayor conocimiento de las riquezas mineras, facilitando así su explotación. La incorporación de tecnología importada por los empresarios extranjeros interesados en explotar las riquezas de la zona permitió bajar los costos en la explotación de mineral, aumentar la capacidad productiva y las ganancias, haciendo cada vez más lucrativas las inversiones en este tipo de actividad¹⁶. El desarrollo de la minería derivó o, en algunos casos, se realizó a la par, de

¹⁶Uno de los adelantos técnicos que permitió incrementar la productividad en la producción de cobre fue el horno de reverbero incorporado para la fundición del material. Este artefacto representó el arribo de tecnología europea a la minería chilena, permitió la explotación de los yacimientos de baja ley y estimuló la búsqueda de nuevos yacimientos de cobre ante las proyecciones de ganancia que se ofrecían en la actividad. El nuevo horno impulsó, por alcance, la minería del carbón, debido a la necesidad de combustible para su funcionamiento. Los

adelantos en la infraestructura del país: el desarrollo de puertos, la navegación, el ferrocarril, el telégrafo eléctrico y el alumbrado a gas, dan cuenta de aquello (Sagredo, 2014: 144-147).

Así, durante las décadas de 1840 y 50 las exportaciones de cobre pasaron de un promedio anual inferior a 5.000 toneladas métricas a 10.000 y 20.000 toneladas, para alcanzar un máximo de 45.000 toneladas anuales durante los años 70 del siglo XIX (Salazar y Pinto, 2002: 118). A comienzos de esta década la producción nacional representaba entre el 30% y el 40% de la producción mundial y era la principal fuente de riquezas fiscales, gracias a los impuestos con los que eran gravados las exportaciones, cuestión que hizo posible la expansión del Estado (Sagredo, 2014: 162). El crecimiento de la minería del cobre fue impulsado y facilitado, además y de la mano del desarrollo tecnológico mencionado anteriormente, por la creación de grandes fundiciones equipadas con la técnica más avanzada del momento, como fueron La Compañía Lambert, la Fundición de Lirquén de Joaquín Edwards y las de Guayacán y Tongoy del empresario José Tomás Urmeneta (Valenzuela, 1995). Tal desarrollo, que se dio en el marco de la formación de “enclaves productivos”¹⁷, desde el punto de vista social, produjo la conformación de un relativamente dinámico sector empresarial que dio origen a una burguesía “nacional” (llamada así porque sus componentes eran chilenos o extranjeros residentes en el país) y, a la par, generó las condiciones para la conformación de un incipiente proletariado vinculado al desenvolvimiento y expansión de la minería cuprífera (Sagredo, 2014: 162).

Sin embargo, estos “buenos tiempos” llegaron a su fin durante la recesión que abarcó los años 1873-1878. Frente a una reducción mundial de los precios y a la competencia de productores extranjeros, principalmente estadounidenses y europeos, que contaban con capitales inmensamente superiores y tecnología actualizada, la minería chilena del cobre entró en un ciclo depresivo que se prolongaría hasta comienzos del siglo XX (Salazar y Pinto, 2002: 118).

Pero en medio del derrumbe producido por la “gran depresión” del siglo XIX, apareció el “oro blanco” salitrero, que poblaría de nuevas expectativas, ganancias y también frustraciones la pampa del norte chileno. En rigor, siguiendo a Salazar y Pinto (2002: 119), las exportaciones de salitre se remontaban a la década de 1830 y su producción industrial databa al menos desde mediados de la década de 1850, cuando la energía a vapor facilitó la molienda y el procesamiento (“lixiviación”) del caliche en bruto. Hasta 1870, los principales yacimientos de salitre se encontraban fuera del territorio nacional, específicamente en el departamento peruano de Tarapacá y en el litoral boliviano de Atacama (luego Antofagasta) y eran principalmente capitales chilenos, ingleses y alemanes los que explotaban el mineral. Luego de la denominada Guerra del Pacífico, conflicto bélico con base en intereses

yacimientos de carbón situados en el Golfo de Arauco comenzaron a ser explotados a partir de la década de 1840 (Sagredo, 2014: 145) (Sandoval, 2011).

¹⁷Los enclaves son ordenamientos espaciales y económicos donde se mezcla la producción y la reproducción de la fuerza de trabajo. En estos, el centro productor y los servicios necesarios para el mantenimiento y reproducción de los trabajadores y sus familias están inscritos en una red separada del resto de la economía nacional y de la sociedad global en cuestión (Zapata, 1977: 720). El problema del fin de enclave minero y de lo que aquí se llama “des-enclavización” se analizará posteriormente, cuando se aborde el tema de la identidad colectiva de los trabajadores subcontratados de la GMC.

económicos chilenos e ingleses (estos últimos por las facilidades que el Estado chileno les entregaba para su explotación y, principalmente, comercialización), Chile se hace de estos territorios, adueñándose, además de Arica, de las provincias salitreras de Tarapacá y Antofagasta; y convirtiéndose de paso en el único productor de salitre del mundo (Sagredo, 2014: 191-194).

A razón de tal expansión productiva, al igual como ocurrió en su momento con el cobre, muchos obreros se desplazaron hacia el norte salitrero en busca de mejores condiciones de vida. En la pampa, como afirma Sagredo (2014: 217), para su desengaño, la jornada laboral era extremadamente dura, con 12 o 14 horas diarias, y el trabajo era de mucho riesgo. Estas precarias condiciones de trabajo redundaban en paupérrimas condiciones de vida: miseria, vicios y enfermedades eran la tónica para aquellos proletarios; cuestiones que no tardaron en provocar estallidos sociales frente a los cuales las autoridades se limitaban a reprimir a los trabajadores. Violencia “oficial” que buscaba la “pacificación obrera” (Pinto, 2012 [1998]: 85-151).

Entrando al siglo XX la economía chilena dependía en lo fundamental de sus exportaciones, especialmente mineras. Casi dos tercios de estas correspondían a salitre y cobre. Esta dependencia de los mercados externos colocó al país en una situación altamente vulnerable frente a la contingencia de los vaivenes económicos mundiales. Debilidad estructural que se vio reflejada en la falta de inversión, el exceso de importaciones suntuarias, la pérdida de productividad del sector primario, la explotación de las principales riquezas mineras a manos del capital extranjero, la constante devaluación de la moneda y la mala distribución del ingreso (Sagredo, 2014: 218-219).

El comienzo de la Primera Guerra Mundial y el aislamiento comercial que ella significó para Alemania, además de la invención de abonos sucedáneos al salitre, precipitaron la agonía definitiva del monopolio salitrero nacional. Luego, ni la intervención del Estado a través de la Compañía de Salitres de Chile (COSACH), en los últimos tiempos de la dictadura de Ibañez, serviría para prevenir los efectos de la Gran Depresión que sobrevino después de la Guerra. La época del oro del salitre llegaba a su fin en medio de la disminución de las exportaciones, el aumento de la cesantía, el hambre y la miseria que azotaba al país (Salazar y Pinto, 2002: 122-123). A la par, la minería del cobre se abría paso.

A consecuencia del cambio del eje de poder internacional que, luego de la Primera Guerra Mundial, pasó de Inglaterra a EE.UU., la tradicional dependencia económica chilena siguió idénticos rumbos. Esta inflexión se materializó en la mayor presencia de compañías norteamericanas que iniciaron inversiones en el país en diferentes industrias, como la energía, el transporte urbano y, fundamentalmente, en la minería del cobre (Sagredo, 2014: 219). Dan cuenta del arribo de estos capitales la explotación del mineral El Teniente, ubicada en la región cordillerana de Rancagua, iniciada por el ingeniero norteamericano William Branden a partir de 1904, por intermedio de la Branden Copper Company (Baros, 2001: 38-102); así como también las exploraciones y estudios comenzados por iniciativa del abogado estadounidense Albert Burrage asociado a la compañía Guggenheim que, a partir de 1910, comenzaron a realizarse en la Mina Chuquicamata, ubicada en el norte del país, cuya

explotación en gran escala se inició en mayo de 1915, bajo la administración de Guggenheim y luego, a partir de 1923, continuó siendo gestionada por la Anaconda Copper Mining Corporation (Zapata, 1979 [1975]: 19-20).

Tomando distancia de la “fisonomía artesanal” característica del grueso de la minería metálica chilena, las compañías norteamericanas industrializaron el conjunto del proceso productivo, incluyendo las faenas de extracción que hasta entonces, básicamente, se habían consagrado a la capacidad del esfuerzo humano. Mediante la aplicación de maquinaria moderna y los últimos adelantos ingenieriles, se alcanzaron escalas de explotación desconocidas para el concierto nacional. Como indican Salazar y Pinto (2002:123-124), sólo entre 1906 y 1929 la producción “chilena” de cobre fino subió de poco menos de 26.000 a más de 320.000 toneladas métricas anuales, con lo que su aporte a la oferta mundial pasó de 3,6% a un 16%, superando al salitre y transformando al metal rojo en la principal fuente de ingresos del país. Así, la explotación realizada de El Teniente y Chuquibambilla por parte de firmas norteamericanas fue el origen de lo que más tarde se conocerá como la Gran Minería del Cobre (GMC).

A partir de la lectura que hacen Pavez y Hernández (2014) de Klubock (1998), podemos afirmar que es la minería del cobre, encarnada en los yacimientos destacados en el párrafo anterior, la que entrega las bases para comenzar a hablar de un “modelo de producción en masas” en el país, ya que a partir de estas administraciones se hace posible una nueva “cultura de trabajo”, donde a la par de las instalaciones productivas se desarrollaron instancias de reproducción de los trabajadores y sus familias, además de dispositivos de disciplinamiento para generar la primera gran transformación cultural-industrial en el proletariado nacional, construyendo un imaginario que lo acompañará hasta comienzos del siglo XXI y que, como veremos más adelante, tiene una importante ascendencia sobre las organizaciones de los trabajadores subcontratados del sector.

De esta forma, a comienzos del siglo XX, la crisis mundial de 1929-1932 que impactó negativamente en la explotación de salitre, incubaba el resurgimiento de la actividad minera, de la mano del cobre, donde la inversión extranjera, especialmente de origen norteamericano, sentaba las bases del reemplazo histórico del deteriorado ciclo salitrero.

A diferencia de episodios anteriores en la historia de Chile, este proceso de instalación de capitales extranjeros en un sector productivo vital para la economía del país, no fue acogido con completo beneplácito. Los discursos nacionalistas de la época consideraban estas operaciones como una hipoteca del patrimonio nacional. Se comenzó a denunciar la “desnacionalización” de la riqueza minera, el escaso aporte de las grandes compañías extranjeras al desarrollo interno y la indiferencia de las autoridades de gobierno al respecto (Salazar y Pinto, 2002: 124). El Estado, a fines de los años 30 del siglo XX, se hizo cargo de estas reclamaciones y, a través de la formación de la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), organismo encargado de impulsar la actividad productiva nacional, desarrolló planes sectoriales para apoyar a la minería nacional, en general, y la del cobre en particular.

A partir de estas políticas implementadas desde el Estado, se produjo un crecimiento paralelo de la Gran Minería transnacional y la minería desarrollista impulsada por el fisco. Esta relación no siempre se caracterizó por una convivencia pacífica, sobre todo si se cuenta con el antecedente que los planes de desarrollo del país, desde la tercera década del siglo XX, dependían en gran medida de la creciente tributación sobre las ganancias de las empresas extranjeras. Así, para 1953 la tasa de tributación efectiva aplicada a Anaconda y a la Kennecott Copper Corporation (que se había hecho de la Branden Copper) llegó a un 63,5% del valor total producido, habiendo sido en 1939 sólo de un 11,5%. El cobre, a esas alturas, adquirió un significado estratégico para la economía y el Estado chileno. El metal rojo representaba sobre el 60% de las exportaciones que realizaba el país y más del 50% de lo que el fisco recaudaba por concepto de impuesto a la renta (French-Davis, 1973).

Frente a esto, la llamada “Ley de Nuevo Trato”, promulgada en 1955, vino a hacerse cargo de las inquietudes que las productoras de cobre reclamaban. Esta ley buscó acortar las diferencias más importantes entre las cupríferas y los intereses del país, comprometiendo a las autoridades a moderar la carga tributaria y liberar la conversión de divisa, a cambio de un incremento en la producción e inversión por parte de las transnacionales instaladas en el sector cuprífero. Además, a partir de esta legislación, se regularon las relaciones laborales a través del Estatuto de los Trabajadores del Cobre, que buscó estabilizar la situación social del sector, legalizando sus organizaciones sindicales y cometiendo al arbitraje estatal los conflictos con las empresas (Salazar y Pinto, 2002: 126). Esta ley daba cuenta de la intensión del sistema político por incrementar la participación del Estado en las utilidades que obtenían las empresas extranjeras al explotar el mineral ubicado en el territorio nacional.

Esta tensión entre el capital transnacional y la minería estatal fue resuelta, al menos temporalmente, a favor de la segunda. Primero fue la “chilenización” de la GMC realizada durante el gobierno de Eduardo Frei Montalva, puesta en marcha desde 1966 y orientada principalmente a aumentar la producción, con especial énfasis en el procesamiento y refinado del mineral al interior de Chile. La “chilenización” no acabó con la inversión privada o extranjera en el sector sino que, específicamente, buscaba una asociación con el capital transnacional en virtud de resguardar los intereses nacionales y aprovechar el desarrollo tecnológico, financiero y empresarial que tenían mineras como Anaconda o Kennecott. A través de la novel Corporación del Cobre (CODELCO) se procedió a la firma de un conjunto de convenios que derivaron en la adquisición, de parte del Estado chileno, de un 51% de la propiedad de la GMC, a la que se incorporaron dos nuevos yacimientos: Exótica y Andina.

Posteriormente, con la “nacionalización” del cobre chileno, el 11 de julio de 1971, durante el periodo de la Unidad Popular, con Salvador Allende como presidente de la república, en tanto apropiación integral de los recursos de la minería del cobre para su explotación y comercialización, buscó ser la base para el proyecto de “independencia económica” que esperaba romper con un subdesarrollo que para gran parte de la población del país significaba enfermedad, hambre y miseria; rescatando para Chile las riquezas fundamentales que estaban en manos del gran capital extranjero.

La Dictadura Militar que toma el poder a partir de septiembre de 1973, en lo relacionado a la GMC, dictó varias leyes que generaron las bases para una re-transnacionalización del sector cuprífero. Los pilares fundamentales de esta política fueron el ya mencionado DL 600 de 1974, el DL 1748 de 1977, la Ley 18.097 Orgánica Constitucional de Concesiones Mineras de 1982, la Ley 18.248 o Código de Minería y la Ley 18.634 de 1987 (Alcayaga, 2005: 60-66).

Con el DL 600 se promovió la incorporación de la inversión extranjera en los mercados nacionales, aunque, tal como lo especifica en el artículo 1° inciso 4°, impedía este tipo de inversión en aquellas áreas reservadas por la ley a la inversión nacional. El DL 1.748, que complementa al DL 600, ya no establece áreas reservadas para la inversión nacional y acepta los créditos asociados a la inversión extranjera. Además fija la invariabilidad tributaria del impuesto a la renta de 49,5% y deroga la obligación de retornar al país el valor de sus exportaciones.

Por otro lado, las leyes 18.097 y 18.248 impusieron el concepto de “concesión plena” y dejaron sin aplicar el *royalty*. Con esto, desde el punto de vista jurídico, se buscó suprimir el concepto de “dominio patrimonial del Estado sobre todas las minas” para reemplazarlo por el principio de la “propiedad eminente” o de “alto dominio del Estado”, lo que implica que éste sólo tiene un dominio soberano, pero no la propiedad directa o dominio patrimonial de los yacimientos mineros.

Finalmente, en las postrimerías de la Dictadura, se promulgó la Ley 18.634 que permitió el pago diferido de derechos aduaneros hasta por siete años. El objetivo de esta ley fue, principalmente, favorecer la adquisición de bienes de capital de parte de las empresas industriales para la elaboración de productos destinados a la exportación, sin embargo fue utilizada principalmente por las empresas mineras y, en general, por las compañías que exportan sólo recursos naturales.

Luego del régimen militar, los gobiernos post-autoritarios liderados por los partidos políticos que convergieron en la Concertación, en vez de derogar o modificar las leyes mineras dictadas en Dictadura, desde el comienzo, los gobiernos llamados democráticos, crearon las condiciones para afianzar y ampliar lo que se había realizado antes a favor de las transnacionales mineras (Alcayaga, 2005: 67-89).

Así, la Ley 18.985 del 28 de junio de 1990 permite la evasión y elusión tributaria ya que, de manera general, en primer lugar, se eximió del impuesto a la renta la venta de pertenencias mineras; en segundo lugar, se cambió la tributación minera pasando de “renta presunta” a “renta efectiva”, lo que quiere decir que el impuesto a la renta se paga solamente en el caso que las empresas tengan o declaren utilidades; y, en tercer lugar, se creó el costo de pertenencia, permitiendo declarar como “gasto” la disminución del valor de las reservas de mineral que contienen los yacimientos, en la medida que el mineral se va extrayendo con la explotación.

Además, la Ley 19.137 de mayo de 1992 abrió la posibilidad de traspasar a las transnacionales mineras los yacimientos de CODELCO que no se encuentren en explotación. Esto también permitió la asociación de CODELCO con empresas extranjeras, posibilitando el traspaso de tecnología y maquinarias de explotación minera nacional hacia empresas transnacionales, cuestión que era impedida por el DL 1.167 de 1976.

Luego, la ley 19.207 del 31 de marzo de 1993 continuó con el ajuste del DL 600 en virtud de disminuir la tasa de invariabilidad tributaria de 49,5% a 42%. Posteriormente, con la Ley 19.389 del 4 de agosto de 1995 se derogó el inciso 4° del artículo 35° del Código Tributario, que permitía que se pudiera solicitar al Servicio de Impuestos Internos (SII) las declaraciones de impuestos de cualquier contribuyente chileno, incluida las mineras extranjeras, cuestión que, por omisión, establece un estricto secreto para los balances y declaraciones de impuestos de tales contribuyentes.

El entramado jurídico que se gesta desde fines de los años 70 hasta mediados de los 90 del siglo XX entrega las bases e incentivos que, liberalizando el sector productivo minero, permite comenzar a consolidar la privatización de una parte importante de la GMC. Salazar y Pinto (2002: 150) indican que al iniciarse el ciclo expansivo de mediados de los 80, el ingreso masivo de capitales extranjeros, de los cuales casi un 60% fue a la minería, significó una transformación radical de la composición interna del sector. Ya en 1996, la privada minera Escondida producía un 27% del total de cobre que se generaba en el país, cifra que si le sumamos la producción de otras mineras privadas como Mantos Blancos, Disputada, Quebrada Blanca y Candelaria; se alcanza casi el 50% del total (Agacino, González y Rojas, 1998: 54-64), demostrando el potencial que la inversión extranjera adquiriría en el sector.

Según el Centro de Investigaciones Periodísticas (CIPER, 2011b), el año 2003, una década después del arribo de las principales compañías mineras extranjeras a Chile, a pesar del tamaño del sector minero, éste sólo aportaba por concepto de impuesto a la renta un 2,5% del total recaudado por el fisco. Esta condición se modificó luego de que el año 2005 se comenzara a aplicar el llamado Impuesto Específico a la Minería (IEM), una especie de *royalty* que significó que, de la mano del notable aumento del precio del cobre, que pasó en 10 años de US\$1 a US\$4 la libra, ya para el 2011, el sector minero se posicionara como uno de los que más aportaba por impuesto a la renta, generando el 25% del presupuesto fiscal. A este aumento también contribuyó la modificación realizada sobre el IEM por el gobierno de Sebastián Piñera (2010-2014) para “ayudar a la reconstrucción del país” a raíz del devastador terremoto de febrero del 2010 que afectó a una buena parte de la población del país, sobre todo en materias de infraestructura y conectividad. Con esta modificación se aumentaron los porcentajes de contribución entre los años 2010 y 2012, con lo cual el aporte de las mineras, considerando al capital privado y CODELCO, se duplicó. Sólo durante el primer semestre del año 2011 entregaron por IEM US\$282,4 millones, un 91,6% más que el mismo semestre del año anterior.

Lo que también es un hecho, siguiendo con los datos proporcionados por CIPER (2011b) es que al igual que ocurrió con los impuestos, las utilidades de las mineras también se han multiplicado. Así, durante el año 2010, las ganancias de las grandes empresas del sector

sumaron US\$14.300 millones, cifra similar a la del 2007, el mejor año de su historia. Posteriormente, durante el primer trimestre del 2011, las principales empresas de la industria acumularon US\$3.967,94 millones, casi un 80% más de las utilidades que obtuvieron en los tres primeros meses del 2010. Si se considera sólo a la gran minería privada, las ganancias mostraron un crecimiento de 64,7%, con US\$ 3.234,04 millones.

Según el Banco Central, el año 2013, el sector productivo minero aportó el 12,1% del PIB nacional. De este porcentaje, el 91% corresponde a la producción de la GMC, cuya explotación, en la actualidad, es realizada por el Estado de Chile, a través de las siete divisiones de la Corporación Nacional del Cobre de Chile CODELCO, el mayor productor de cobre del mundo, y por quince empresas privadas, principalmente transnacionales.

CUADRO 1
PRODUCCION CHILENA DE COBRE COMERCIALIZABLE POR EMPRESAS
(miles de toneladas métricas de cobre fino)

Empresas	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
CODELCO	1673.5	1840	1831.2	1783	1664.6	1547.6	1782.4	1760.2	1796.1	1757.6	1791.6
Chuquicamata	601.1	691.8	676.1	634	615	469.9	574	528.4	443.4	355.9	339
Radomiro Tomic	306.1	291	288.8	306.6	281.3	285.4	300.7	375.3	470.1	427.8	379.6
Ministro Hales	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33.5
Salvador	80.1	74.9	77.5	80.6	63.9	42.7	65.5	76.2	69	62.7	54.3
Andina	235.8	239.9	248.2	236.4	218.4	219.5	209.7	188.5	234.4	249.9	236.7
El Teniente	339.4	435.6	437.4	418.3	404.7	381.2	404.1	403.6	400.3	417.2	450.4
Gaby	-	-	-	-	-	67.7	148	117.1	118	133	128.2
Privados	3341.7	3679.3	3592.5	3684.9	3973.7	3861.2	3692.4	3729.8	3527.6	3787.4	4154.3
Anglo American Norte	147.1	155	149.7	152.1	151.6	148.9	151.6	139.6	130.9	115	111.3
Anglo American Sur	277.9	300.6	293.7	294.8	302.1	283.5	276.9	257.7	264	416.6	467.3
Escondida	994.7	1195.1	1271.5	1255.6	1483.9	1254	1103.7	1086.7	817.7	1075.9	1193.7
Michilla	52.7	50	46.4	47.3	45.1	47.7	40.6	41.2	41.6	37.7	38.3
Candelaria	212.7	200	162.7	169.6	181	173.5	134.2	136.4	148.4	122.8	168
Cerro Colorado	131.5	119.5	90.4	115.5	98.7	104.2	93.7	89	94.3	73.1	73.6
Quebrada Blanca	80.1	76.3	81	82.4	82.9	85.4	87.4	86.2	63.4	62.4	56.2
Zaldívar	150.5	147.6	123.3	146.3	142.9	133.5	137	144.4	132.3	131.1	126.5
El Abra	226.6	218	210.6	218.6	166	165.8	164.1	145.2	123.4	153.7	155.6
Collahuasi	394.7	481	427	440	452	464.4	535.9	504	453.3	282.1	444.5
Lomas Bayas	60.4	62	63.2	64.3	61.5	59.2	73.1	71.8	73.6	73.3	74.2
Los Pelambres	337.8	362.6	333.8	335.2	300.1	351.2	322.6	398	426.1	417.7	419.2
El Tesoro	92.4	97.8	98.1	94	93	90.8	90.2	95.3	97.1	105	102.6
Spence	-	-	-	4.3	128.1	164.8	162.3	178.1	181	166.7	151.6
Esperanza	-	-	-	-	-	-	-	-	96.6	173.2	177.1
Otros	182.6	213.8	241.1	264.9	284.8	334.3	319.1	356.2	383.9	381.1	394.6
Totales	4904.2	5412.5	5320.5	5360.8	5557	5327.6	5394.4	5418.9	5262.8	5433.9	5776

Fuente: Elaboración propia a partir de información entregada por COCHILCO.

Chile, con este nivel de producción cuprífera y por contar con cerca del 50% de los recursos de cobre económicamente explotable a escala planetaria, unos 380 millones de toneladas de cobre fino, riqueza mineral que, después del petróleo, es la de mayor importancia económica y estratégica de la humanidad, no se puede considerar “un país productor más” de mineral, sino que, más bien, se puede afirmar que es la única “superpotencia” tanto de la producción como del comercio mundial del metal rojo (Alcayaga, 2005: 9-10).

La demanda de la producción de cobre chilena, estatal y privada, a partir de los “Destinos de los Embarques Físicos de Exportación de Cobre 2013” publicados por el Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN), es realizada en un 12,9% por Europa, donde el comprador principal es Holanda representando el 2,9%; además, América consume el 15,6%, principalmente Brasil con 6% y Estados Unidos con 7,8%; por otro lado destaca Asia, continente que representa la mayor demanda con un 69,6% respecto del total, donde China se anota con un 37,5% y Japón con 12,9%.

CUADRO 2
DESTINO DE LOS EMBARQUES FÍSICOS DE EXPORTACIÓN DE COBRE 2013 POR PRODUCTOS
(miles de toneladas métricas de cobre fino)

Destino	Refinados (1)	Blister (2)	Graneles (3)	Total	Participación (%)
Europa	430.4	66.2	227	723.6	12.9
Alemania	5.8	-	54	59.8	1.1
Bélgica	16.8	33.4	-	50.3	0.9
Bulgaria	-	-	62.4	62.4	1.1
España	21.5	0.1	79.4	101	1.8
Finlandia	-	-	8.7	8.7	0.2
Francia	90.2	-	-	90.2	1.6
Grecia	27	1.2	-	28.2	0.5
Holanda	124.6	30.4	5	160	2.9
Italia	143.7	1.1	-	144.7	2.6
Suecia	-	-	17.5	17.5	0.3
Suiza	0.7	-	-	0.7	-
América	660.3	56	155.9	872.2	15.6
Argentina	10.3	-	-	10.3	0.2
Brasil	190.5	1.1	143.4	335	6
Canadá	-	53	-	53	0.9
Colombia	5.6	-	-	5.6	0.1
Estados Unidos	433.8	1.8	-	435.7	7.8
México	12.3	-	8.6	20.9	0.4
Perú	-	-	3.9	3.9	0.1
Venezuela	4.6	-	-	4.6	0.1

Otros América	3.2	-	-	3.2	0.1
Asia	1452.1	289.3	2151.3	3892.8	69.6
Arabia Saudita	4.5	-	-	4.5	0.1
China	973.5	237.6	883.1	2094.2	37.5
Corea del Sur	152.6	43.8	226.2	422.7	7.6
Emiratos Árabes	2.1	-	-	2.1	-
Filipinas	-	-	27.2	27.2	0.5
Hong Kong	1.1	-	0.2	1.3	-
India	0.8	7.7	289.4	297.8	5.3
Indonesia	54.9	-	2.3	57.2	1
Irán	-	-	-	-	-
Japón	17.2	0.2	703.4	720.8	12.9
Malasia	15.7	-	3.4	19.1	0.3
Omán	-	-	12	12	0.2
Singapur	0.2	-	-	0.2	-
Tailandia	10.1	-	-	10.1	0.2
Taiwán	159.6	-	4.1	163.6	2.9
Turquía	39.2	-	-	39.2	0.7
Vietnam	20.4	-	-	20.4	0.4
Otros Asia	0.2	-	-	0.2	-
Otros	43.1	58.4	-	101.5	1.8
Australia	7.5	58.4	-	65.8	1.2
Otros	35.7	-	-	35.7	0.6
Total	2586	469.8	2534.3	5590.1	100

(1) Incluye cátodos, formas especiales y refinado a fuego.

(2) Incluye blister y ánodos.

(3) Incluye cementos, concentrados y cobre secundario.

Fuente: SERNAGEOMIN

1. CODELCO.

La Corporación Nacional del Cobre de Chile es una empresa autónoma propiedad del Estado chileno cuyas actividades principales son la exploración, desarrollo y explotación de recursos mineros de cobre y subproductos, su procesamiento, hasta convertirlos en cobre refinado y su posterior comercialización. Esta compañía, al finalizar el año 2013 poseía activos de 33.355 millones de dólares, un patrimonio de 12.408 millones de dólares y su producción alcanzó a 1,79 millón de toneladas métricas de cobre refinado, consolidándose así como el principal productor de metal rojo del mundo. La compañía ejecuta sus operaciones a través de las siguientes divisiones mineras:

- Chuquicamata: Este complejo minero entró en operaciones en 1910 y está ubicado a 1.650 kilómetros al norte de la capital de Chile, 2.870 metros sobre el nivel del mar.

Cuenta con dos minas donde el tipo de explotación es a rajo abierto: Chuquicamata y Mina Sur.

- Salvador: Las operaciones de esta división se realizan en la zona de la cordillera de Los Andes a 2.600 metros de altura y a una distancia de 1.100 kilómetros al norte de Santiago. Esta división tiene a su cargo la mina "Inca" de explotación subterránea y las minas Campamento Antiguo y Damiana Norte, esta última a rajo abierto. Salvador explota minerales oxidados y sulfurados a partir de los cuales produce 76.184 toneladas métricas finas de cátodos de cobre al año. Además produce 1.044 toneladas métricas de molibdeno. También se obtienen barros anódicos y ácido sulfúrico.
- Radomiro Tomic: Está ubicada a 1.670 kilómetros de Santiago, a 3.000 metros sobre el nivel del mar en la cordillera de Los Andes. Se trata de un yacimiento donde el tipo de explotación es a rajo abierto y desde el cual se obtienen minerales oxidados. Aunque fue descubierto en la década de 1950, sus operaciones comenzaron en 1995, después de que CODELCO actualizó los estudios sobre la factibilidad de su explotación y contó con la tecnología necesaria para explotarlo de manera económicamente rentable. Su planta está diseñada para un nivel de producción anual de 300 mil toneladas de cátodos de cobre.
- Ministro Hales: Esta división fue creada en septiembre de 2010 y su yacimiento, actualmente, se encuentra en etapa de construcción. Está ubicada a 5 kilómetros al norte de la ciudad de Calama, en la Segunda Región de Antofagasta, al norte del país. Su implementación ha significado una inversión de US\$2.300 millones -la mayor en la historia de CODELCO- y el yacimiento cuenta con recursos superiores a las 1.300 millones de toneladas. Si bien contempla una explotación a rajo abierto durante 14 años, el modelo de negocio aplicado por esta división proyecta una vida útil superior a los 50 años de manera subterránea. Este proyecto estructural permitirá a CODELCO mantener sus niveles productivos a mediano plazo y mejorar su valor y competitividad a través de la explotación y tratamiento de minerales.
- Gabriela Mistral: En mayo de 2008, el entonces Proyecto Gaby, filial 100% de CODELCO, inició la explotación de la mina Gabriela Mistral, ubicada en la Región de Antofagasta, aproximadamente a 120 kilómetros al suroeste de Calama y a 2.660 metros de altitud, en el norte del país. La explotación se efectúa a rajo abierto. El yacimiento tiene una vida útil de 15 años y contiene 620 millones de toneladas de mineral oxidado.
- Ventanas: Esta división se encuentra ubicada en la localidad de Las Ventanas, comuna de Puchuncaví, a unos 164 kilómetros de Santiago, en el sector noroeste de la provincia de Valparaíso. La construcción de este plantel industrial se inició a fines de 1950 y fue inaugurado en 1964. Se eligió ese emplazamiento debido a la disponibilidad de agua y cercanía con los puertos de Quintero y Valparaíso para el embarque de sus productos, y dada su relativa equidistancia con los centros y proyectos mineros de esa época.

- Andina: Esta división está ubicada a 80 kilómetros al noreste de Santiago, entre 3.700 y 4.200 metros sobre el nivel del mar. En la actualidad realiza la explotación de minerales en la mina subterránea de Río Blanco y en la mina a rajo abierto Sur Sur.
- El Teniente: Ubicada en Rancagua, a 80 kilómetros al sur de Santiago y a 2.500 metros sobre el nivel del mar, centra sus operaciones en la explotación de la mina subterránea de cobre más grande del mundo. Esta mina, que comenzó a ser explotada en 1904, posee 2.400 kilómetros de galerías subterráneas. Esta división es la que registra la mayor producción a nivel nacional. Durante el año 2012, esta división, llegó a producir 417.244 Toneladas Métricas de cobre

La dotación de CODELCO, finalizando el año 2013 alcanzó los 19.242 trabajadores contratados de forma directa, cuya edad promedio es de 45,5 años y de los cuales 8,5% son mujeres. La dotación propia de la estatal tiene elevados niveles de sindicalización, los cuales alcanzan, para el Rol A de supervisores un 60,5% y para el Rol B de trabajadores un 99,49%.

Además de la dotación propia, durante el año 2013, CODELCO subcontrató a 26.523 trabajadores de operaciones y servicios y a 21.214 trabajadores en faenas denominadas de inversión. Con esto, la estatal consolida su modelo de uso de fuerza de trabajo caracterizado por el subcontrato, llegando a tener 2,5 trabajadores subcontratados por cada un trabajador de planta. Esta cuestión, por la relevancia para la presente investigación, se abordará en detalle más adelante.

2. Productores privados e inversión extranjera.

La actividad minera, según cifras entregadas por el Comité de Inversiones Extranjeras (CIE), es la rama de la economía nacional que, entre los años 1974 y 2013, ha recibido mayor inversión extranjera según DL 600, acumulando 36.251,3 millones de dólares. A continuación, con base en el Reporte Anual 2013-2014 elaborado por el Consejo Minero, se presenta un listado de diez empresas privadas que realizan explotación cuprífera en Chile en la GMC. En él se detallará el capital dueño de las compañías, su procedencia, las operaciones que realiza en el país, especificando, cuando exista información disponible, el año de inicio de las operaciones, la producción anual y la cantidad de trabajadores –propios y subcontratados– que utiliza. Además, cuando corresponda, se detallarán los principales proyectos de implementación futura de estas empresas.

2.1. Anglo American.

Es una de las compañías mineras transnacional más grandes del mundo. Su casa matriz está en el Reino Unido y sus operaciones y proyectos de crecimiento están localizados en el sur de África, Sudamérica, Australia, América del Norte, Asia y Europa.

Los negocios de cobre de Anglo American están basados en Santiago y la compañía tiene presencia en Chile desde 1980 a través de sus cinco operaciones: Mantos Blancos, Mantoverde, El Soldado, Chagres y Los Bronces. Además, es propietaria del 44% de Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi.

1. Operaciones en Chile.

- a. Mantos Blancos: Mina a cielo abierto ubicada a 800 msnm, en la Región de Antofagasta.
 - i. Productos: Concentrado y cátodos de cobre.
 - ii. Trabajadores a 2013: 2.056 personas (dotación propia y contratistas de operaciones y proyectos).
 - iii. Producción 2013: 54.600 toneladas de cobre fino.
- b. Mantoverde: Mina ubicada a 900 msnm, en la Región de Atacama.
 - i. Productos: Cátodos de cobre.
 - ii. Trabajadores a 2013: 1.334 personas (dotación propia y contratistas de operaciones y proyectos).
 - iii. Producción 2013: 56.800 toneladas de cobre fino.
- c. El Soldado (50,1%): Mina a rajo abierto ubicada a 600 msnm, en la Región de Valparaíso.
 - i. Productos: Concentrado y cátodos de cobre.
 - ii. Trabajadores a 2013: 2.014 personas (dotación propia y contratistas de operaciones y proyectos).
 - iii. Producción 2013: 51.500 toneladas de cobre fino.
- d. Chagres (50,1%): Fundición ubicada a 400 msnm, en la Región de Valparaíso.
 - i. Productos: Ánodos de cobre y ácido sulfúrico.
 - ii. Trabajadores a 2013: 664 personas (dotación propia y contratistas de operaciones y proyectos).
 - iii. Producción 2013: 145.200 toneladas de ánodos de cobre, a partir del procesamiento de concentrados producidos en El Soldado y Los Bronces; y 503.000 toneladas de ácido sulfúrico.
- e. Los Bronces (50,1%): Mina de cobre a cielo abierto, ubicada a 3.500 msnm en la Región Metropolitana.
 - i. Productos: Concentrados de cobre y molibdeno, y cátodos de cobre.

- ii. Trabajadores a 2013: 6.170 personas (dotación propia y contratistas de operaciones y proyectos).
 - iii. Producción 2013: 416.300 toneladas de cobre fino y 3.344 toneladas de molibdeno.
- f. Doña Inés de Collahuasi (44%): Mina a cielo abierto ubicada a 4.400 msnm, en la Región de Tarapacá.
- i. Más información en la sección de la Minera Collahuasi, 2.2.5. del presente apartado.

2. Principales proyectos en Chile.

- a. Planta desalinizadora Mantoverde: Proyecto que generará 120 litros/minuto y permitirá proveer de agua desalinizada a la operación Mantoverde, descomprimiendo la cuenca del río Copiapó. Ubicada en la bahía Corral de los Chanchos, 30 kilómetros al sur de Chañaral.
- b. Proyecto desarrollo Mantoverde: Busca extender la vida útil de Mantoverde, extrayendo mediante rajo abierto y beneficiando, a través de un proceso de flotación/concentración, los sulfuros subyacentes a la mineralización.

Según el Reporte de Desarrollo Sustentable que Anglo American publicó el año 2014, durante el 2013, la cantidad total de trabajadores contratados de forma directa en todas sus operaciones llegó a 4.527 y aquellos subcontratados fueron 10.142 (7.037 en operaciones y 3.105 en proyectos).

2.2. Antofagasta Minerals.

Es el principal grupo minero privado nacional, de capitales mayoritariamente de origen chileno, que durante el año 2013 se posicionó como el cuarto productor de cobre en el país y el noveno a nivel mundial. Las operaciones las realiza como una sociedad anónima cerrada, filial de Antofagasta plc, sociedad anónima abierta que cotiza sus acciones en la Bolsa de Valores de Londres dentro del índice FTSE-100. El control de Antofagasta plc pertenece al Grupo Luksic, uno de los grupos económicos más importantes del país, que posee el 65% de su propiedad.

Este grupo minero controla las compañías Minera Michilla, Minera Los Pelambres, Minera Centinela y Minera Antucoya, a las que entrega lineamientos, controla su gestión y comercializa su producción. Asimismo, lleva a cabo actividades de exploración y desarrollo de proyectos.

1. Operaciones en Chile.

- a. Michilla (74%): Operación minera ubicada en la Región de Antofagasta. Actualmente, la compañía explota la mina subterránea Estefanía y los rajos Lince y Núcleo, y recibe mineral de terceros que tienen operaciones en la zona. El inicio de las operaciones de Michilla data del año 1959, es gestionada por el Grupo desde 1980 y la actual compañía se crea en 1995.
 - i. Productos: Cátodos de cobre.
 - ii. Producción 2013: 38.300 toneladas de cobre fino en cátodos.
- b. Los Pelambres (60%): Mina a rajo abierto, ubicada en la cordillera de Los Andes, comuna de Salamanca, Región de Coquimbo. Inició sus operaciones en 1992, aunque la explotación a gran escala comenzó el año 2000.
 - i. Productos: Concentrados de cobre y molibdeno.
 - ii. Producción 2013: 405.300 toneladas de cobre fino y 9.000 toneladas de concentrado de molibdeno.
- c. Centinela (70%): Creada el año 2014 con el objetivo de asegurar su crecimiento futuro. Es el fruto de la integración de Minera El Tesoro y Minera Esperanza.
 - i. Productos: Cátodos de cobre y onzas de oro.
 - ii. Producción 2013: Mineras El Tesoro y Esperanza produjeron en conjunto 277.500 toneladas de cobre fino en cátodos y concentrado.

2. Principal proyecto en Chile.

- a. Antucoya (70%): Es uno de los proyectos estratégicos del grupo Antofagasta Minerals, contempla una inversión aproximada de 1.900 millones de dólares y su puesta en marcha está prevista para el año 2015. Producirá cátodos de cobre y se estima que alcance las 85.000 toneladas de cobre al año, durante 20 años.

Según el Reporte de Sustentabilidad del Grupo Minero Antofagasta Minerals publicado el año 2014, durante el 2013, la cantidad total de trabajadores contratados de forma directa en todas sus operaciones llegó a 4.228 y aquellos subcontratados fueron 14.424.

2.3. Barrick Gold.

Barrick Gold es la principal compañía dedicada a la producción de oro del mundo. Su casa matriz está ubicada en Toronto, Canadá. Cuenta con un portafolio de minas y proyectos en cuatro continentes, así como exploración y proyectos de desarrollo en todo el mundo. En Chile, Barrick está presente con los proyectos Pascua-Lama y Cerro Casale, en la mina de cobre Zaldívar y en el proceso activo de cierre de la mina El Indio.

1. Operaciones en Chile.

- a. Zaldívar: Mina de cobre a cielo abierto ubicada a 3.000 msnm, en la Región de Antofagasta. Inició sus operaciones el año 1995 y produce cátodos de cobre.

2. Principales proyectos en Chile.

- a. Pascua-Lama: Es el primer proyecto minero binacional del mundo y consiste en desarrollar una mina de oro a rajo abierto, ubicada a más de 4.000 metros de altura en la frontera de Chile con Argentina.
- b. Cerro Casale (75%): Se ubica en la Región de Atacama, Provincia de Copiapó, en las comunas de Tierra Amarilla, Copiapó y Caldera. El yacimiento y las faenas mineras se ubicarán en la alta cordillera, en la comuna de Tierra Amarilla, a 145 km al sureste de Copiapó.
- c. Punta Colorada: parque eólico, con una inversión de 50 millones de dólares.
- d. Cierre de El Indio: Desde el año 2002 la mina se encuentra en proceso de cierre. Esta es una iniciativa pionera en Chile y hasta ahora ha significado una inversión de más de 77 millones de dólares.

Según el último Reporte de Sustentabilidad publicado por Barrick el año 2013, durante el 2014, la cantidad total de trabajadores contratados de forma directa en todas sus operaciones llegó a 1.998 y aquellos subcontratados fueron 8.742.

2.4. BHP Billiton.

Es una compañía transnacional que explota recursos naturales, con presencia en 26 países alrededor del mundo. En ella trabajan más de 128.000 personas, entre empleados y contratistas. A partir de mayo de 2013, el grupo está organizado en cinco unidades de negocios: Cobre, mineral de hierro, carbón, aluminio, manganeso y níquel, y petróleo y potasio.

Su casa matriz está ubicada en Melbourne, Australia. BHP Billiton Cobre tiene su sede en Chile, esta unidad es la responsable de administrar las operaciones que producen cobre, plata, plomo, oro, zinc y uranio, ubicadas en Chile, Perú y Australia. En Chile, opera Minera

Escondida y BHP Billiton Pampa Norte. Esta última integra las faenas de Compañía Minera Cerro Colorado y Minera Spence.

1. Operaciones en Chile.

- a. Pampa Norte. Ubicada en las faenas de Minera Spence, en operación desde 2006, ubicada en la Región de Antofagasta. Y en la Minera Cerro Colorado, en operación desde 1994, ubicada en la Región de Tarapacá.
 - i. Productos: Cátodos de cobre.
 - ii. Trabajadores al 2013: 2.418 trabajadores propios y 3.901 contratistas.
 - iii. Producción 2013: 224.426 toneladas de cobre fino.
- b. Minera Escondida: Mina de cobre a cielo abierto, ubicada en la Región de Antofagasta. En operación desde 1990.
 - i. Productos: Concentrado y cátodos de cobre.
 - ii. Trabajadores al 2013: 4.300 trabajadores propios y 11.830 contratistas.
 - iii. Producción 2013: 1.193.680 toneladas de cobre fino.

2. Principales proyectos en Chile.

- a. Escondida Organic Growth Project 1 (OGP 1): Reemplazo de la planta concentradora Los Colorados por una nueva planta con capacidad para tratar 152.000 toneladas por día. Permitirá el acceso a mineral de mayor ley ubicado debajo de las instalaciones existentes. Su puesta en marcha se estima para el primer semestre de 2015. La inversión total es de 3.800 millones de dólares.
- b. Oxide Leach Area Project (OLAP): Construcción de nueva pila de lixiviación dinámica y sistema de correas transportadoras de mineral. Su inversión es de 933 millones de dólares y su puesta en marcha se espera para el segundo semestre de 2014.
- c. Escondida Water Supply: Nueva planta desalinizadora para asegurar el abastecimiento de agua a Escondida. El proyecto demandará una inversión de 3.430 millones de dólares y se estima que entre en operaciones el año 2017.

2.5. Collahuasi.

Collahuasi es una sociedad contractual que pertenece a Glencore (44%), Anglo American plc (44%) y JCR, un consorcio japonés liderado por Mitsui Co. Ltda. (12%). La compañía

produce concentrado de cobre, cátodos de cobre y concentrado de molibdeno. Sus operaciones las basa en la explotación a rajo abierto de tres yacimientos: Rosario, Ujina y Huiniquintipa; situados en la comuna de Pica, Región de Tarapacá, en la zona altiplánica del extremo norte de Chile. Esta multinacional, con sus operaciones en Chile, ocupa el sexto lugar en reservas a nivel mundial.

1. Operaciones en Chile.

- a. Doña Inés de Collahuasi: Inició sus operaciones en el año 1999. Produce concentrado y cátodos de cobre; y concentrado de molibdeno.
 - i. Trabajadores al 2013: 2.740 trabajadores de dotación propia y 4.553 contratistas.
 - ii. Producción 2013: 444.509 toneladas de cobre fino y 2.992 toneladas de molibdeno.

2.6. Freeport-McMoran Copper & Gold Inc.

Compañía transnacional de capitales norteamericanos cuya sede está en Phoenix, Arizona, Estados Unidos. Tiene una cartera dinámica en funcionamiento y en expansión de cobre. Se ha posicionado como el mayor productor mundial de molibdeno y oro. En Chile, Freeport-McMoRan tiene presencia a través de las operaciones mineras de Candelaria, El Abra, Ojos del Salado y sus oficinas de Santiago.

1. Operaciones en Chile.

- a. Candelaria (80%): Mina de cobre a cielo abierto, localizada en la Región de Atacama. Inició sus operaciones el año 1993 y estas entregan concentrado de cobre y oro.
 - i. Trabajadores al 2013: 1.246 trabajadores propios y 2.206 contratistas.
 - ii. Producción 2013: 167.976 toneladas de cobre fino.
- b. Ojos del Salado (80%): Complejo subterráneo de cobre ubicado en la Región de Atacama. Explora las minas subterráneas Santos y Alcaparrosa. Inició sus operaciones en 1929 y estas entregan concentrados de cobre y oro.
 - i. Trabajadores al 2013: 96 trabajadores propios y 1.272 contratistas.
 - ii. Producción 2013: 23.386 toneladas de cobre fino y 16 mil onzas de oro.
- c. El Abra (51%): Mina de cobre a cielo abierto localizada en la Región de Antofagasta. Inició sus operaciones en 1996 y estas entregan cátodos de cobre.

- i. Trabajadores al 2013: 1.399 trabajadores propios y 1.359 contratistas.
- ii. Producción 2013: 155.670 toneladas de cobre fino.

2.7. Glencore.

Transnacional de recursos naturales diversificadas más grandes del mundo. Es líder en la producción y comercialización de más de 90 *commodities*. Las operaciones del grupo abarcan más de 150 sitios mineros y metalúrgicos, activos petrolíferos e instalaciones agrícolas. Las actividades industriales y de comercialización de la compañía cuentan con el soporte de una red mundial de más de 90 oficinas ubicadas en 50 países. Glencore, a nivel mundial, emplea a alrededor de 200.000 personas, incluidos los contratistas.

1. Operaciones en Chile.

- a. Compañía Minera Lomas Bayas: Mina de cobre a cielo abierto, ubicada 120 kilómetros al este del puerto de Antofagasta. Opera desde 1998 y produce cátodos de cobre.
 - i. Trabajadores al 2013: 2.150 trabajadores propios y contratistas.
 - ii. Producción 2013: 74.000 toneladas de cobre en cátodos.
- b. Complejo Metalúrgico Altonorte: Este complejo está ubicado a 20 kilómetros del puerto de Antofagasta, opera desde 1993 y procesa materiales de terceros. Produce y comercializa ánodos y ácido sulfúrico.
 - i. Trabajadores al 2013: 900 trabajadores propios y contratistas.
 - ii. Producción 2013: 309.000 toneladas de ánodos de cobre.
- c. Minera Altos de Punitaqui: Mina subterránea, ubicada en la Región de Coquimbo. Opera desde el año 2010 y produce cobre en concentrado.
 - i. Trabajadores al 2013: 600 trabajadores propios y contratistas.
 - ii. Producción 2013: 11.800 toneladas de cobre en concentrado.
- d. Doña Inés de Collahuasi (44%): Mina a cielo abierto ubicada a 4.400 msnm, en la Región de Tarapacá.
 - i. Más información en la sección de la Minera Collahuasi, 2.2.5. del presente apartado.

2.8. KGHM Polska Miedz (KGHM PM).

Compañía minera polaca con oficinas centrales ubicadas en la ciudad de Lubin. Es un destacado productor internacional de cobre y plata, con más de 50 años de presencia en la industria. Además de Chile, tiene operaciones en Estados Unidos y Canadá y Chile.

1. Operaciones en Chile.

- a. Sierra Gorda (55%): Proyecto ubicado en la comuna de Sierra Gorda, Región de Antofagasta, a 60 kilómetros de Calama y a 1.626 metros de altitud. Comenzará a operar durante la primera mitad del 2014 y producirá principalmente concentrado de cobre (se esperan 130 mil toneladas anuales), además de molibdeno (se proyectan 50 millones de libras por año) y oro como subproductos. Espera utilizar 1.100 trabajadores propios y aproximadamente 800 contratistas. En el periodo de construcción llegó a emplear 8.000 contratistas.
- b. Franke: Yacimiento de cobre en producción, ubicado 70 km al sudeste de Taltal. Inició sus operaciones el año 2009 y produce cátodos de cobre.
 - i. Trabajadores: Aproximadamente 500 personas.
 - ii. Producción: 22.000 toneladas de cobre fino al año.

2.9. Minera Lumina Copper Chile.

Compañía transnacional perteneciente a las empresas japonesas Pan Pacific Copper Co., Ltd. (77,37%) –en la que participan JX Nippon Mining & Metals (66%) y Mitsui Mining & Smelting Co., Ltd. (34%)– y Mitsui & Co., Ltd. (22,63%).

1. Operación en Chile.

- a. Caserones: Es un yacimiento de baja ley, con reservas de 1.050 millones de toneladas de sulfuros, con una ley promedio de 0,34% de cobre y 126 ppm de molibdeno; y 300 millones de toneladas de lixiviables, con una ley promedio de 0,25% de cobre. La operación considera una explotación a rajo abierto, con una planta concentradora para producir concentrados de cobre y molibdeno a partir de sulfuros primarios, y una planta de extracción por solvente y electro-obtención (SX-EW) para producir cátodos de cobre mediante el procesamiento de minerales oxidados, mixtos y sulfuros secundarios. Su construcción comenzó en enero del año 2012 e inició sus operaciones el 30 de julio del 2014, con la partida oficial de la línea de producción de sulfuros.
 - i. Producción anual una vez operativo: Cobre fino contenido en concentrado (110.000 a 150.000 toneladas anuales) y cobre contenido en cátodos (30.000 toneladas anuales).

- ii. Trabajadores: En los cuatro años de construcción participaron más de 65 mil trabajadores en total, alcanzando el empleo en el periodo de mayor actividad más de 20 mil personas en sistema de turnos. En su vida operativa, Caserones empleará 600 trabajadores propios y 1.500 trabajadores de empresas colaboradoras.

2.10. Teck.

Empresa canadiense cuyas principales unidades de negocio se concentran en cobre, carbón siderúrgico, zinc y energía. Con su casa matriz en Vancouver, Teck tiene participación o es dueña de 13 minas situadas en Canadá, Estados Unidos, Chile y Perú, además de un complejo metalúrgico en Canadá.

Con cerca de 11.000 trabajadores en sus operaciones en el mundo, la transnacional cubre una amplia gama de actividades mineras. Estas incluyen: exploraciones, desarrollo, fundición, refinado, administración de productos, reciclaje e investigación. A nivel mundial, Teck es un importante productor de cobre, el segundo mayor exportador de carbón siderúrgico transportado por vía marítima y el segundo mayor productor de concentrado de zinc.

1. Operaciones en Chile.

- a. Carmen de Andacollo (90%): Operación minera localizada en Chile central, adyacente al pueblo de Andacollo, aproximadamente 55 kilómetros al sureste de La Serena y 350 kilómetros al norte de Santiago. La mina está ubicada cerca del límite sur del desierto de Atacama, a 1.000 metros sobre el nivel del mar. Teck tiene una participación del 90% y está asociada con la Empresa Nacional de Minería (ENAMI), de propiedad del Estado de Chile, que posee el 10% restante. Carmen de Andacollo comenzó a operar el año 1996 y es una mina a rajo abierto que produce cobre en concentrados y la producción de cátodos de cobre actualmente está próxima a su finalización.
 - i. Trabajadores al 2014: 787 trabajadores de dotación propia, de los cuales 697 son hombres y 90 mujeres.
 - ii. Producción 2013: 76.800 toneladas anuales de cobre en concentrados.
- b. Quebrada Blanca: Mina a rajo abierto ubicada en la región de Tarapacá, a una altura de 4.400 metros sobre el nivel del mar y aproximadamente 240 kilómetros al sureste de la ciudad de Iquique. Es operada por Teck, quien tiene el 76,5% de participación. El restante 13,5% es de propiedad de Inversiones Mineras S.A. y el otro 10% pertenece a ENAMI. Comenzó a operar en 1994 y produce cátodos de cobre.
 - i. Trabajadores al 2014: 703 trabajadores de dotación propia, de los cuales 665 son hombres y 38 mujeres.
 - ii. Producción 2013: 56.200 toneladas anuales de cátodos de cobre.

3. La subcontratación como forma dominante de contratación de personas en la GMC.

La subcontratación es una estrategia empresarial de descentralización de la producción, disminución del riesgo y externalización de costos, que pone en relación a una empresa mandante, una empresa contratista y a los trabajadores subcontratados, transfiriendo desde la mandante a la contratista ciertas etapas del proceso de producción con el objetivo de que esta última empresa, a través de los subcontratados, realice dichas tareas bajo su cuenta y riesgo.

También, otra modalidad de la subcontratación, es la que guarda relación con las llamadas “Empresas de Servicios Transitorios” (EST), las cuales suministran trabajadores, es decir, ponen a disposición de otra compañía los servicios laborales de sus trabajadores, por un precio determinado entre la empresa “mandante” o “usuaria” y la EST.

En Chile, luego de la implementación del Decreto Ley 2759 en el año 1979, que derogó la ley 16.757 que limitaba la presencia de contratistas en las empresas a las labores auxiliares de estas, las compañías “mandantes” pueden subcontratar personal en cualquier área de su proceso productivo, incluso en aquellas relacionadas con su giro principal.

CUADRO 3
PORCENTAJES DE EMPRESAS INSTALADAS EN CHILE QUE
SUBCONTRATAN PERSONAL

Años					
2002	2004	2006	2008	2011	2014
48,5%	50,5%	41,2%	30,5%	37,8%	17,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas ENCLA 2002 a la 2014. Dirección del Trabajo.

CUADRO 4
PORCENTAJES DE PERSONAL SUBCONTRATADO EN LA ACTIVIDAD
PRINCIPAL DE LA EMPRESA

Años					
2002	2004	2006	2008	2011	2014
17,7%	20,7%	32,6%	31,6%	24,1%	49%

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas ENCLA 2002 a la 2014. Dirección del Trabajo.

Tal como lo muestra el Cuadro 3, el porcentaje de empresas instaladas en Chile que subcontratan personal para el año 2014 llegó a 17,6%. No es la cifra más elevada de la última década –el 2004 alcanzó 50,5%– y, según ésta, además, existe una disminución notable de las empresas que subcontratan personal en relación al año 2011, que caen en 20,2 puntos

porcentuales. Sin embargo, esto no quiere decir que la cantidad de trabajadores subcontratados haya disminuido pues la encuesta se refiere específicamente a “empresas” que subcontratan personal. Es más, según información disponible en la misma ENCLA, se puede apreciar cierta continuidad en la cantidad de trabajadores subcontratados. Si en el año 2011 fueron 642.496, el 2014 llegaron a 629.328. Es decir, respecto de la medición anterior, existe una cantidad similar de subcontratados prestando servicios a un conjunto menor de empresas mandantes, lo cual, más bien, permite especular acerca de cierta tendencia a la concentración del capital que requiere del uso de trabajadores subcontratados, en vez de una disminución de estos últimos.

Por otro lado, es posible apreciar en el Cuadro 4 que, durante el año 2014, en relación a los periodos medidos anteriormente, aumentó considerablemente el porcentaje de personal subcontratado para realizar funciones que tienen que ver con el giro principal de las empresas mandantes en las cuales prestan servicios, alcanzando un 49%.

Además, a partir de los resultados entregados por la última ENCLA, se observa que el fenómeno de la subcontratación aparece como transversal al tamaño de las empresas, a los sectores productivos y a las regiones del país. Es decir, hay presencia de éste en la micro, pequeña, mediana y gran empresa; en todas las ramas de la producción; y, geográficamente, en cada una de las regiones de Chile. En este sentido, en tanto estrategia empresarial de descentralización de la producción, disminución del riesgo y externalización de costos; la subcontratación es una tendencia de contratación de personal que se ha consolidado en el mercado del trabajo nacional.

En la industria minera, tal como se puede ver en el Cuadro 5 que está más adelante, la cantidad de empresas contratistas superan ampliamente a las empresas mandantes. Las primeras crecen en cantidad, año tras año, acompañando el crecimiento del sector. Así, en el 2003, en la minería chilena existían 300 empresas mandantes y 1.839 contratistas; y ya para el año 2013, las primeras llegaron a 829, mientras que las segundas a 3.507.

CUADRO 5
Evolución de empresas mandantes y contratistas en la minería de Chile

	Años										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Mandantes	300	341	360	459	580	640	597	706	707	896	829
Contratistas	1.839	2.033	2.269	2.434	2.744	2.990	2.896	3.154	3.235	3.544	3.507

Fuente: SERNAGEOMIN.

A modo de síntesis, retomando lo que se ha dicho hasta acá, a continuación se presentan los cuadros 6 y 7. El primero muestra la evolución de los trabajadores empleados por CODELCO entre los años 1999 y 2013, tanto el personal propio o de planta como a los subcontratados, donde se puede apreciar que, para el año 2013, existen 2,5 trabajadores en régimen de subcontrato por cada trabajador que lo hace contratado de forma directa por la estatal. En el segundo de estos cuadros, el número siete del presente documento, se puede ver la tendencia

que existe en la minería privada, similar a CODELCO, donde, en promedio existen 2,4 trabajadores subcontratados por cada trabajador contratado de forma directa por los productores privados, con lo que se completa un esquema general de la forma contractual dominante en la GMC.

**CUADRO 6
TRABAJADORES EMPLEADOS POR CODELCO**

Años	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Personal propio	17.349	17.166	16.904	16.595	16.778	17.880	17.936
Personal subcontratado	16.196	19.119	26.590	26.934	28.612	37.552	32.648

Años	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Personal propio	18.211	19.300	19.359	19.347	18.247	19.019	19.242
Personal subcontratado	43.289	38.798	47.158	41.241	45.064	55.707	47.737

Fuente: Elaboración propia a partir de reportes de la compañía.

**CUADRO 7
TRABAJADORES EMPLEADOS POR PRODUCTORES PRIVADOS DE LA GMC
AÑO 2013**

MINERA	PLANTA	SUBCONTRATADOS	RELACIÓN SUBCONTRATADOS – PLANTA
AngloAmerican	4527	10142	2.2
Antofagasta Minerals	4228	14424	3.4
Barrick Gold(1)	1998	8742	4.4
BHP Billiton	6718	15731	2.3
Collahuasi	2740	4553	1.7
Freeport-McMoran Copper & Gold Inc	2741	4837	1.8
Glencore (2)	[1074]	[2578]	2.4
KGHM Polska Miedz (KGHM PM) (3)	1600	[1150] (4)	0.7
Minera Lumina Copper Chile	600	1500	2.5
Teck	1490	[3576] (5)	2.4

(1) Año 2012.

(2) A partir del total de trabajadores (propios y subcontratados) informado por la empresa (3.650) y considerando el promedio de trabajadores subcontratados en las compañías privadas de la GMC, obtenido a partir de la información proporcionada por las propias empresas, se calcularon las cantidades correspondientes a trabajadores de planta y subcontratados de la compañía.

(3) La información disponible no es exacta ya que en el caso de la Minera Sierra Gorda es proyectiva y para el caso de Franke ésta es una aproximación proporcionada por el Consejo Minero en su Reporte Anual 2013-2014.

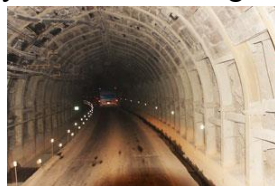
Hhh (4) Dato calculado a partir de la tendencia del proyecto Sierra Gorda de la misma compañía.

(5) A partir del total de trabajadores de planta informado por la compañía y tomando en cuenta el promedio de trabajadores subcontratados en las compañías privadas de la GMC, se calculó la cantidad de subcontratados en la empresa.

Fuente: Elaboración propia a partir de reportes de sustentabilidad y producción publicados por las compañías.

Los trabajadores subcontratados están presente en toda la cadena productiva de las empresas de la GMC. A fines de los noventa, Agacino, González y Rojas (1998) daban cuenta de la consolidación de este fenómeno que, ya para mediados de la primera década del siglo XXI, se reconoce institucionalmente, regulándolo con la implementación de la Ley 20.123 de subcontratación, a la cual se hizo referencia en la primera parte de este documento. Así, se puede apreciar presencia de subcontratados en¹⁸:

1. La *pre-producción*, donde están los *procesos de prospección*, es decir, del análisis de los terrenos, y en la *constitución de propiedades*; en la *ingeniería de proyectos y planificación*, vinculada a los estudios de factibilidad, de mercado, de impacto ambiental, socioeconómicos y planificación de operaciones; en el *montaje industrial*, el cual incluye la instalación de la infraestructura necesaria para el inicio de la explotación minera.
2. El *desarrollo*, proceso que se encuentra tanto en la *pre-producción* como en la *producción*. En el primer caso, el desarrollo se concibe como el momento preparatorio antes de iniciar la explotación minera. En el segundo caso, se ubica en los procesos de expansión que se dan en el transcurso de la producción. Las empresas contratistas dedicadas al desarrollo son grandes consorcios, en el mayor de los casos multinacionales, que mantienen contratos para realizar varias faenas de forma paralela.
3. La etapa netamente de *producción*, que consiste en:
 - a. La *extracción del mineral* para su posterior tratamiento, proceso que, según el tipo de explotación, es decir, si la mina es subterránea o a rajo abierto, tiene diferentes características.
 - i. *Mina subterránea*. Antes de comenzar con la extracción de material, en este tipo de minas, se construyen túneles en la roca formando los niveles de hundimiento, producción y transporte. Para construir los túneles se ponen explosivos al interior de perforaciones hechas en la roca. Los túneles son reforzados por mallas de acero, pernos de anclaje y cables de hormigos armado.



La extracción del material se realiza por medio de la explotación por hundimiento o *block caving*, que consiste en socavar mediante

¹⁸La descripción del proceso productivo se realizó a partir de los relatos de los trabajadores entrevistados y la documentación disponible en el sitio web de CODELCO (www.codelco.cl). Las imágenes que se presentan fueron obtenidas del archivo personal de algunos trabajadores y desde el sitio web de CODELCO.

explosiones la base de columnas o paneles del mineral, para que este se fracture por efecto de la gravedad. Las rocas que quedan atrapadas en las parrillas son reducidas por un martillo picador, el cual puede ser maniobrado a distancia, para que pasen al siguiente nivel. Las rocas de material secundario son más blandas y se hacen pasar por las buitras de un nivel a otro mediante el trabajo de los mineros.

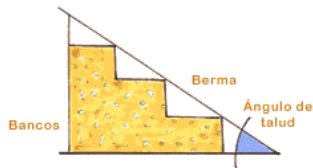


El mineral es recogido por camiones LHD, que lo trasladan hacia los puntos de vaciado donde los martillos y chancadores primarios (*primary crusher*)¹⁹ reducen el tamaño de las rocas, las que son transportadas en ferrocarril hasta la superficie. En todo momento las operaciones están siendo supervisadas por un equipo en terreno así como también monitorizadas a distancia.



¹⁹Maquinaria que realiza el primer proceso de chancado del material. Este puede ser un “chancador giratorio”, como el utilizado en la mina El Teniente, el que está formado por una superficie fija y una superficie móvil, ambas con la forma de un cono invertido. La superficie móvil gira con un movimiento excéntrico con un eje de rotación diferente al de la pieza fija y, por tanto, las rocas son trituradas cuando las dos superficies se encuentran. Este chancador tiene 16,5 metros de ancho y 22,5 metros de alto, ocupando cerca de tres pisos de la planta (desde la superficie hacia abajo). Utiliza un motor de 4.000 voltios y 100 amperes de corriente, el cual, para su correcto funcionamiento, tiene sensores de temperatura que se encargan de verificar su estado y un sistema de rieles que se encargan de su control. Existen otros dos tipos de chancadores, aparte del giratorio. Está el “chancador de mandíbulas”, que está formado por dos superficies casi verticales llamadas “muelas”, una de ellas fija y la otra móvil. Su funcionamiento se asimila a la de una mandíbula: La superficie móvil se acerca o se aleja de la fija, triturando de esta manera el material que se encuentra entre ambas. Tiene un elevado costo de mantención y es utilizado, al igual que el anterior descrito, al interior de la división El Teniente, en las minas Pipa Norte y Diablo Regimiento, y también en Sewell. En tercer lugar, está el “chancador de cono” que es similar al “chancador giratorio” y la diferencia es que éste es cerrado y de menor tamaño que descrito en un comienzo, tiene además una mayor superficie de contacto por la forma achatada del cono móvil y, por esto, un mejor rendimiento. Se utiliza en el proceso de chancado secundario y terciario en Colón, también El Teniente.

- ii. *Mina a rajo abierto*. Un rajo se construye con un determinado ángulo de inclinación o talud²⁰, bancos de cortes escalonados²¹ y anchas bermas²² en las que se realiza el transporte y el carguío de los camiones. Este tipo de extracción se utiliza cuando los yacimientos de mineral están ubicados cerca de la superficie, de manera que el material estéril que lo cubre sea el mínimo y puede ser retirado a bajo costo por la explotación. A diferencia de las minas subterráneas donde el espacio de operación es restringido, en las minas a rajo abierto se pueden utilizar equipos de grandes dimensiones.



El proceso de *extracción* de material en este tipo de minas tiene cuatro etapas:

1. La *perforación*. Éstas se realizan en el banco a distancia de entre 8 y 12 metros, de manera que atraviesan toda su altura, para que, al introducirse los explosivos, la detonación permita fragmentar la roca. Para su realización se utilizan grandes equipos eléctricos de perforación rotatoria que permite hacer un hoyo de 15 metros de longitud en sólo 20 minutos.
2. La *tronadura*. En cada perforación cargada con explosivo se introduce un detonante de encendido eléctrico, que permite su administración vía control remoto. Para optimizar la explosión se establece una secuencia de detonaciones, separadas temporalmente por fracciones de segundos, de manera que la roca sea fragmentada en etapas. El tamaño del producto que aquí se obtiene, en general, es de menos de un metro de diámetro. Éste es cargado con palas eléctricas de gran tamaño y capacidad en camiones, para luego ser transportado por los equipos mineros para alimentar al chancador primario, en

²⁰El talud o pared de la mina es el plano inclinado que se forma por sucesión de las caras verticales de los bancos y las bermas respectivas. Este plano representa una inclinación de 45° a 50° con respecto al horizontal, dependiendo de la calidad geotécnica, que tiene relación con la dureza, fracturamiento, alteración y la presencia o no de agua en las rocas que conforman la pared.

²¹Cada banco corresponde a uno de los horizontes mediante los cuales se extrae el mineral. El banco se va cortando por el horizonte inferior, es decir, hacia abajo, generando una superficie escalonada o pared del rajo. El espesor de estos horizontes es la altura de banco, la que generalmente va de entre 13 a 18 metros.

²²Las bermas son las franjas de las caras horizontales de los bancos. Una especie de borde que se deja especialmente para detener los derrames de material que se pueden producir al interior del rajo. Su ancho varía entre 8 y 12 metros.

donde comienza el proceso de reducción de tamaño de la roca mineralizada, en un sistema en línea, hasta llegar a la planta de tratamiento.

3. El *carguío*. El material tronado es cargado en camiones de gran tonelaje por gigantescos cargadores frontales o palas eléctricas con capacidad de cargar 70 ó 100 toneladas de material de una vez y cuya ocupación espacial, al momento de ejecutar la carga de camiones, es de 65 metros de ancho.
4. *Transporte*. Para el transporte del material, tanto mineralizado como estéril, se utilizan camiones con una elevada capacidad de carga: entre 240 y 300 toneladas. Estos movilizan el material desde el frente del carguío, en los bancos, a sus diferentes destinos, según sus características (el mineral con ley al chancador primario, el material estéril a botaderos y el mineral de baja ley a botaderos especiales).

La extracción del mineral, sea en mina subterránea o a rajo abierto, se encuentra bajo un sistema de planificación dinámica que dirige y controla los movimientos de los equipos de carguío y transporte de manera remota, con el objetivo de cumplir diariamente con el programa de extracción. Este sistema, a base de tecnología computacional, permite obtener en tiempo real información de, por un lado, los equipos que están trabajando, las detenciones de la producción por diferentes causas, los equipos que están en mantención; y, por otro lado, acerca de los niveles de producción (toneladas cargadas, tiempo de traslado, tiempos de espera, cantidad de combustible, velocidad, ubicación, etc.). La información que de aquí emana permite la toma de decisiones de parte de los ingenieros a cargo de la explotación, de manera de optimizar el trabajo, haciéndolo eficiente, en virtud de alcanzar las metas propuestas y los recursos que se ponen en juego en la producción. Las instrucciones y comunicaciones directas, entre los distintos operadores y profesionales de la mina se efectúan mediante radios de comunicación portátiles e instaladas en los equipos, sintonizadas según cada área de trabajo.

- b. La *concentración*. Es la segunda parte de la etapa de producción. Aquí el mineral se reduce nuevamente mediante chancadores y molinos, hasta ser convertido en un fino polvo que, pasando por el proceso de *flotación*, se mezcla con agua y reactivos químicos, formando una pulpa a la que se adhieren las partículas de cobre y molibdeno, separándose así del resto del material estéril, el cual, en tanto desecho, es conducido para ser almacenado en relaves.

- c. La *fundición*. Es donde el concentrado de cobre, una vez trasladado, es sometido a procesos de fusión y refinación en hornos de alta temperatura (“pirometalurgia”), generando ánodos y lingotes de cobre. El proceso de fundición se realiza en cuatro etapas. Estas son:
- i. La *recepción y muestreo*. La cual comprende los análisis físicos y químicos del material, necesarios por la diversidad de componentes que éste puede contener. Para ello se realiza un muestreo que permite su clasificación de acuerdo con la concentración de cobre, hierro, azufre, sílice y porcentaje de humedad que contengan.
 - ii. La *fusión*. Con la que se logra el cambio de estado del concentrado, pasando de sólido a líquido, para que el cobre se separe de los otros elementos que componen tal concentrado. En la fusión este concentrado es sometido a altas temperaturas (1.200 °C) haciendo que los elementos que lo componen se separen según su peso, quedando los más livianos en la parte superior del fundido y el cobre, que es más pesado, se concentra en la parte baja. De esta manera se hace posible separar ambas partes en un proceso de vaciado por vías distintas. La fusión puede realizarse de dos formas, según el tipo de horno que se utilice: el de “reverbero” para la fusión tradicional o el “convertidor modificado Teniente” (CMT)²³ que realiza en una sola operación la fusión y la conversión. En las divisiones de CODELCO sólo se utiliza el segundo.



- iii. La *conversión*. Aquí se tratan los productos obtenidos en la fusión para generar cobre de alta pureza por intermedio de hornos convertidores

²³Este convertidor fue desarrollado y patentado por la división El Teniente de CODELCO. Es un horno basculante, formado por un cilindro metálico de 5 metros de diámetro por 22 metros de largo, dispuesto en posición horizontal y revestido por ladrillos refractarios en su interior. Este horno está montado sobre un sistema de cremalleras que le permiten oscilar. Este convertidor funciona cargándolo con concentrado de cobre y sílice (cuarzo) por una abertura ubicada en la parte superior. La sílice capta el hierro contenido en los minerales sulfatados fundidos y concentra en la parte más liviana la mezcla fundida. Mediante un sistema de cañerías dispuesto al interior del convertidor se insufla aire enriquecido con oxígeno, el cual permite la oxidación del hierro y del azufre presentes en los minerales que forman el concentrado. El hierro forma magnetita, que se concentra en la escoria, y el azufre forma gases (monóxidos y dióxidos), los cuales son evacuados a través de grandes chimeneas. Así, los elementos se concentran en fases de acuerdo a su peso: En primer lugar, el “metal blanco”, correspondiente a la parte más pesada del material fundido, que se encuentra en la parte baja del convertidor y que contiene entre un 70% y 75% de cobre. En segundo lugar, la “escoria”, parte más liviana del fundido que se devuelve a los hornos destinados a la limpieza de este tipo de elementos, para recuperar el contenido de cobre que aún le queda.

convencionales. Estos hornos, llamados Peirce-Smith en honor a sus creadores, consisten en un reactor cilíndrico de 4,5 metros de diámetros por 11 metros de largo, donde se procesa el material proveniente de la fusión. Este es un proceso cerrado, donde una misma carga es tratada y llevada hasta el final, sin recarga de material. De este proceso se obtiene “cobre blíster”, con una pureza de 96%.

- iv. La *pirorrefinación*. Es la refinación a fuego mediante la cual se incrementa la pureza del cobre blíster obtenido de la conversión, eliminando el oxígeno presente en este tipo de cobre, llegando a concentraciones de una purificación de 99,7%. Este es un proceso especial que se realiza en algunas fundiciones –Caletones, por ejemplo– donde el cobre se somete a un proceso final de refinación en un horno basculante, a partir de la introducción de troncos de eucaliptus. La ignición de los troncos permite captar el oxígeno que contiene el cobre blíster, convirtiéndolo en anhídrido carbónico (CO₂). De esta manera la pureza del cobre se incrementa. A este producto se le denomina cobre “RAF” (“refinado a fuego”), el cual es moldeado en placas en forma de ánodos, de un peso aproximado de 225 kilos, el cual es enviado al proceso de electrorrefinación (logrando cátodos de, al menos, 99,97% de pureza) o vendido directamente.



- d. La *lixiviación en pilas, extracción por solvente y electroobtención*. En los yacimientos de cobre de minerales oxidados, el proceso de obtención de cobre se realiza en estas tres etapas que funcionan, en sincronía, a modo de cadena productiva.
 - i. *Lixiviación en pilas*. Es un proceso hidrometalúrgico para obtener el cobre de los minerales oxidados que lo contienen, aplicando una disolución de ácido sulfúrico y agua. Este proceso comprende el *chancado* del material de la mina que contiene minerales oxidados de cobre; la *formación de la pila* de material chancado sobre una membrana impermeable junto con un sistema de drenado hecho de tuberías ranuradas que permite recoger las soluciones que se infiltran a través del material; y el *sistema de riego* por goteo o de aspersores que vierte una solución ácida de agua con ácido sulfúrico en la superficie de las pilas, la cual disuelve el cobre contenido en los minerales oxidados. Este riego se mantiene por 45 a 60 días, luego de lo cual se obtienen soluciones de sulfato de cobre (CUSO₄) con

concentraciones de hasta nueve gramos por litro (gpl), denominadas PLS, que son llevadas a diversos estanques donde se limpian para eliminar las partículas sólidas que pudieran haber sido arrastradas. Estas soluciones de sulfato de cobre limpias son trasladadas a la planta de extracción por solvente.

- ii. *Extracción por solvente.* En esta etapa la solución que viene de las pilas de lixiviación, se libera de impurezas y se concentra su contenido de cobre, pasando de 9gpl a 45 gpl, mediante una extracción iónica. Para extraer el cobre de la solución PLS, ésta se mezcla con una solución de parafina y resina orgánica. Esta última captura los iones de cobre en forma selectiva. De esta reacción se obtiene, por un lado, un complejo resina-cobre y, por otro lado, una solución empobrecida en cobre que se denomina “refino”, la que se reutiliza en el proceso de lixiviación y se recupera en las soluciones que se obtienen del proceso. El compuesto de resina-cobre es tratado con una solución electrolito rica en ácido, que provoca la descarga del cobre desde la resina hacia el electrolito, mejorando la concentración hasta llegar a 45 gpl. Esta es la solución que luego se traslada a la planta de electroobtención.
- iii. *Electroobtención.* Realizada para recuperar el cobre disuelto en una solución concentrada para producir cátodos de cobre de alta pureza (99,99%), muy cotizados en el mercado. La solución electrolítica que contiene el cobre en forma de sulfato de cobre (Cu SO_4) es llevada a las celdas de electroobtención que son estanques rectangulares, que tienen dispuestas en su interior y sumergidas en solución, unas placas metálicas que corresponden, alternadamente, a un ánodo y un cátodo. Los ánodos son placas de plomo que funcionan como polo positivo, ya que por éstos se introduce la corriente eléctrica, en tanto que los cátodos son placas de acero inoxidable, que corresponden al polo negativo, por donde sale la corriente. Todas las placas están conectadas conformando un circuito por el que se hace circular corriente eléctrica continua de muy baja intensidad, la que entra por los ánodos y sale por los cátodos. El cobre en solución es atraído por el polo negativo (cátodos), por lo que migra hacia éstos pegándose en su superficie en forma metálica (carga cero).

Una vez transcurridos siete días se produce la “cosecha” de cátodos. En este tiempo se ha depositado cobre con una pureza de 99,99% en ambas caras del cátodo con un espesor de 3 a 4 cm, lo que proporciona un peso total de 70 a 80 kg por cátodo. Cada celda de electroobtención contiene 60 cátodos y la cosecha se efectúa de 20 cátodos por maniobra. Estos son lavados con agua caliente para remover posibles impurezas de su superficie y luego son llevados a la máquina despegadora, donde, de manera mecanizada, se despegan las hojas de

ambos lados, dejando limpio el cátodo permanente que se reintegra al ciclo del proceso de electroobtención. Los cátodos de cobre son apilados y embalados mediante zunchos metálicos para su transporte final al puerto de embarque, mediante camiones o ferrocarril. Previamente, se efectúa un muestreo sistemático de algunos cátodos para determinar su contenido de cobre, que, como se ha dicho, debe ser de 99,99%.

4. Asimismo, continuando con la descripción de la cadena productiva minera, donde, como se dijo, los trabajadores subcontratados tienen presencia absoluta, además de la etapa de producción detallada anteriormente, se pueden especificar aquellas actividades que están en torno a la producción, que se podrían considerar *auxiliares* a ésta, como el *transporte* y la *alimentación* de los trabajadores, el *aseo y ornato de las dependencias laborales y extra-laborales* de las faenas, el *mantenimiento de las dependencias y maquinarias* utilizadas y el *manejo de los desechos*.
5. Finalmente, está la etapa de la *post-producción*, vinculada al transporte del mineral, los servicios portuarios, de seguros y comercialización.

La participación de los subcontratados en cada etapa del proceso productivo minero tiene su correlato en la *alta heterogeneidad* de la composición de este tipo de trabajadores. Así, de manera sintética y complementando lo que se ha dicho hasta acá, es posible encontrar trabajadores subcontratados que se desempeñan, entre otras, en empresas de ingeniería, electricidad, montaje industrial, transporte (de material, desechos, explosivos y trabajadores); seguridad, vigilancia, preparación y colocación de explosivos, análisis químico, mantención, alimentación, aseo y ornato. Estas tres últimas tareas, como actividades propiamente laborales, son relativamente “nuevas” dentro del proceso productivo minero, cuentan con una importante presencia de fuerza de trabajo joven y feminizada, responden al fenómeno de desenclavización que se ha dado en la GMC, guardan relación con nuevas necesidades que surgen a partir de la salida de las familias y, específicamente, de las mujeres que realizaban las labores que pueden catalogarse de reproducción en los campamentos mineros (alimentación, aseo, lavado, mantención en general del hogar, etc.) y la transformación de los espacios productivos y reproductivos, cuyos impactos en los trabajadores subcontratados se analizarán más adelante.

La presencia masiva de subcontratados en el proceso productivo de la GMC, como se ha visto hasta aquí, se ha consolidado durante la última década. La configuración productiva de este sector que mezcla la internacionalización del capital con la administración estatal de las mineras y la heterogeneidad de las formas de contratación, ha segmentado el mercado del trabajo del sector, generando, por un lado, ocupaciones típicas: trabajadores de planta, contratados directamente por las empresas; y, por otro lado, ocupaciones atípicas y/o precarias: subcontratados por las empresas mandantes a través de empresas contratistas. La subcontratación, tal como De la Garza (2005) apunta, de modo general, para el caso latinoamericano, en la minería chilena, pasó de ser una relación laboral subordinada y, hasta cierto punto, marginal, a ocupar un rol central en las relaciones entre capital y trabajo.

Estas transformaciones han impactado en la situación objetiva y, por lo tanto, subjetiva de los trabajadores. Estas circunstancias, en el contexto económico, político, social y cultural del país que se describió y analizó en la primera parte de este documento, son las que posibilitan las condiciones laborales y, por lo tanto, determinadas “relaciones sociales de producción” (Marx, 1987 [1847]) (Marx, 2006 [1867]), estructurando de paso, material y simbólicamente, las condiciones de vida de los trabajadores, cuestiones todas que, si bien, en general, han fragmentado y debilitado a los colectivos laborales (Basualdo y Esponda, 2014) y han desarticulado las estructuras sindicales tradicionales, erosionando su base de apoyo (Del Bono, 2014), paradójicamente, al mismo tiempo, han contribuido a actualizar las formas de organización y lucha de los trabajadores, cuestión que se ve reflejada en las organizaciones sindicales de los subcontratados de la GMC, asunto que se abordará en detalle en el siguiente capítulo y que, más adelante, se articulará con el proceso de construcción de la identidad colectiva de los trabajadores subcontratados vinculados a la GMC.

Capítulo III. La Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC). La organización donde se agrupan las federaciones y sindicatos de trabajadores subcontractados de la GMC.

A continuación, se describirá y analizará el contexto de emergencia de la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), organización donde se agrupan las federaciones y sindicatos de trabajadores subcontractados de la GMC, destacando, en base a lo revisado en el capítulo anterior, las condiciones para su emergencia, sus antecedentes organizacionales, su propensión al conflicto, sus huelgas más importantes, las principales consecuencias de éstas para la Confederación y su actual estructura organizacional.

Además, con el objetivo de identificar las particularidades de la CTC y determinar las continuidades, tensiones y rupturas con respecto del movimiento sindical chileno en general, se realizará una comparación en base a una caracterización sociohistórica de éste, definiendo etapas, sub-etapas, relaciones con el marco institucional vigente en el país, las principales características, acciones y objetivos del movimiento sindical nacional; así como las características específicas de las organizaciones sindicales de la minería.

1. Antecedentes de la CTC: Desde el SINAMI a la Coordinadora Nacional de Trabajadores Contratistas del Cobre (CNTC).

Tal como se ha podido ver hasta acá, existe un alto grado de subcontratación en la GMC. Esta se ha consolidado, en cantidad, durante la última década, haciéndose presente en todas las etapas del proceso productivo minero. Estas condiciones, descritas en el punto tres del segundo capítulo de este documento, que se dan incipientemente desde la década de los 80 del siglo pasado, son las que determinan la situación del mercado del trabajo, las condiciones laborales, posibilitando la conformación de las organizaciones sindicales de los trabajadores subcontractados de la GMC.

El surgimiento de estas organizaciones, a mediados de los 80, está vinculado al Sindicato Nacional de Montaje Industrial (SINAMI) y los trabajadores de la construcción con presencia en las obras de instalación en los yacimientos mineros, los cuales contaban con una alta presencia de militantes de las Juventudes Comunistas comprometidos, políticamente, en la lucha activa contra de la Dictadura Militar de Pinochet²⁴.

“Con el SINAMI, a través de ese sindicato, nosotros, en ese minuto, comenzamos a desarrollar un trabajo distinto, diferente. O sea, con la ‘contru’ no pasábamos más allá de hacer una peña y hacer un acto político, con el SINAMI empezamos a parar delegados, conocimos la lista, a estudiar la ley. Había otra conciencia. Se produce una diferencia entre el Partido [Comunista] y la Jota... nosotros como Jota, al final, terminamos todos en el SINAMI [...]. Entonces, cambiamos el sistema de trabajo, empezamos a parar delegados... como lo hace el SINAMI hoy día, lo empezamos a

²⁴ Es interesante este vínculo con el Partido Comunista de Chile que, aún hoy, la CTC, principal organización de trabajadores subcontractados de la GMC en la actualidad, mantiene. Las consecuencias de esta relación podrían ser abordadas en futuras investigaciones.

hacer en ese minuto. Paramos delegados en diferentes faenas, los trabajadores empiezan a cotizar. O sea, empieza a funcionar un sindicato como corresponde a una organización sindical” (Dirigente histórico de los trabajadores subcontractados en El Teniente).

Este sindicato, finalizando la década de los 80, hizo esfuerzos por generar una estructura nacional. Así, obtuvo presencia en Los Andes, Calama, en Potrerillo y en Rancagua; intentando adaptarse la estructura de CODELCO como contraparte mandante. La formación de sindicatos inter-empresas en cada división de la estatal es el resultado de una resolución de un Congreso realizado en Rancagua por el SINAMI el año 1987, donde se estableció que éste debía tener, para la minería, una estructura a nivel nacional. Así, en Rancagua, donde está la división El Teniente, se formó el Sindicato Inter-empresa de Trabajadores Contratistas (SITECO); en Los Andes, donde está la división Andina, se formó el Sindicato de Trabajadores Contratistas (SITRACO); en Potrerillo, donde ya existía una organización inter-empresa, se anexa al SINAMI el Sindicato Inter-empresa de Trabajadores Contratistas y Ramas a fines de El Salvador; en Calama, el SINAMI se articuló con el Sindicato de la Construcción de Calama, con una alta ascendencia del Partido Comunista, el cual estaba consolidado en la zona y, por tales razones, se decidió no formar una organización paralela sino que, más bien, incorporar a la ya existente a la estructura que se estaba articulando a nivel nacional.

La constitución de este conjunto de sindicatos inter-empresas respondía al proyecto de conformar una federación de carácter nacional que tuviera la capacidad mantener la unidad del sector y representar a los trabajadores subcontractados de la GMC. Con esto el SINAMI logró ampliar su alcance y pasó de ser un sindicato en el cual convergían exclusivamente trabajadores del montaje industrial a incorporar a distintos trabajadores de diferentes empresas como obras civiles, minería, mantención, alimentación, transporte, etc.

“Resolvimos formar un sindicato inter-empresa, primero, por hacer una separación ramal... o sea, que el SINAMI se dedicara al montaje y nosotros nos dedicábamos a todo lo que era el trabajador subcontractado de la división. Nosotros acá, SITRACO Los Andes... Eso por un lado, y por otro lado, que ya la estructura del SINAMI no resistía. Para los tiempos que estábamos viviendo se necesitaba tomar decisiones rápidas, se necesitaba más gente con fuero. No nos servía de nada tener nueve dirigentes nacionalmente. Acá podías tener dirigentes locales” (Dirigente histórico de los trabajadores subcontractados en El Teniente).

Esta estructuración, que se daba en un marco nacional en donde gran parte de las organizaciones sociales estaban luchando en contra de la Dictadura, respondía, en primer lugar, a la organización divisional que CODELCO, principal empresa que generaba demanda de trabajadores subcontractados, tenía en el país. En segundo lugar, a consecuencia de lo anterior, a la proliferación de múltiples empresas contratistas y, a la par, a la formación de sindicatos por la mayoría de los trabajadores de este tipo de empresas. Y, en tercer lugar, a las necesidades que los mismos trabajadores, como movimiento, comenzaban a detectar en

este nuevo escenario productivo y que, por lo tanto, se hacía parte de una estrategia del actor sindical.

En 1990, al comienzo de la transición a la democracia, convocado por el SITECO, se realizó el primer encuentro de dirigentes y delegados de personal de trabajadores de El Teniente y, en 1991, se constituyó la Federación Nacional de Trabajadores Contratistas que agrupaba al SITECO, Caucho del Sur y a otras dos contratistas de Potrerillos y El Salvador, en el norte del país. Todos estos trabajadores subcontratados, a través de empresas contratistas, por CODELCO, en tanto empresa mandante (Agacino, González y Rojas, 1998: 194-195).

Aunque la organización de los trabajadores subcontratados comenzaba a tomar una forma definida, el trabajo dirigencial no se realizaba con una base sindical consciente de su condición obrera. Con el boom del subcontrato en la GMC, que se inició a comienzos de los 90, cuando los contratistas se incorporan a realizar trabajo de minería, es decir, no sólo labores auxiliares sino que, ahora, tareas que tiene que ver con el giro principal de la empresa mandante, se anexó una fuerza de trabajo migrante, principalmente del sur del país, que llegaba a las faenas mineras “enganchado” desde el campo en los llamados “chungos”, que eran cuadrillas de trabajo encabezadas por un supervisor que, al mismo tiempo que realizaba el enganche, las hacía de jefe del equipo en la faena. Este trabajador se resistía a la organización puesto que, primero, se sentía comprometido con aquel que lo llevaba a trabajar a la mina y, segundo, aunque sus condiciones de trabajo fueran precarias, el salario que recibía, equivalente, en general, a menos del 50% de un trabajador que estaba contratado directamente por la minera y que realizaba su misma labor, aun así, doblaba al que podía recibir en su lugar de origen.

“Costó mucho crear organización. Nosotros las asambleas con el SINAMI las hacíamos en la estación de ferrocarriles, porque de ahí salían los buses que llevaban a los viejos pa’rrriba, y costaba mucho. Para los viejos ver a los dirigentes era como ver al diablo, porque podían perder la pega... entonces fue muy difícil” (Dirigente histórico de los trabajadores subcontratados en El Teniente).

A pesar de estas dificultades, durante los 90, son reiteradas las denuncias de parte de los sindicatos de los trabajadores subcontratados del sector, las cuales estaban relacionadas con los bajos salarios, las agotadoras jornadas laborales, los problemas en el pago de horas extraordinarias, el incumplimiento de los estándares de seguridad, la precaria infraestructura y medios de transporte a las faenas y el constante despido y recontratación de trabajadores para evitar el pago de indemnizaciones de parte de los empleadores contratistas.

De forma paralela, el trabajador llegado del campo, “enganchado”, se fue especializando y con ello se fue “transformando” en minero, con todo el peso histórico, social y cultural que esto implica. Así comenzó una lenta incorporación y re-significación del rol que los trabajadores de la GMC y sus organizaciones han tenido a lo largo de la historia del país, donde se han constituido en un poderoso actor, en los ámbitos de la producción, sindical, político y social.

En este contexto, los primeros años de los 90, los subcontratados “en obra”, organizados, que se desempeñaban en la mantención de la cadena de relave en El Teniente se movilizaron demandando mejoras en sus condiciones laborales, principalmente en aquellas que tenían que ver con la seguridad. Posterior a la presentación de un petitorio, realizaron una marcha que fue desde Caletones (fundición de El Teniente) a la ciudad de Rancagua y que se constituyó en una de las primeras manifestaciones de descontento de los subcontratados de la GMC. En materia de condiciones de trabajo, con esta movilización, se obtuvieron cuestiones mínimas, como la implementación de casas de cambio, para que los trabajadores pudieran vestirse con su equipamiento para las faenas, en condiciones óptimas; pero en lo vinculado a la organización sindical, los logros fueron mayores: Se reconoció, de parte de las empresas mandante y contratista, a la organización, cuestión que se reflejó en la autorización, de parte de CODELCO, de contar con una sede sindical en Sewell²⁵, donde se podían llevar a cabo las asambleas que, hasta ese momento se realizaban en la parroquia del campamento.

Esta “apertura” que tuvo la empresa a comienzos de los 90 respecto a los sindicatos de trabajadores contratistas, a partir de 1995 llega a su fin. Ese año se prohibió la “subida” a la mina a todos los dirigentes sindicales de empresas contratistas, cuestión que, junto con el despido masivo de 3.200 trabajadores subcontratados a raíz de una explosión de rocas debido a la explotación indiscriminada del cerro, que barrió con los niveles sub 6 y 7 de la mina, desplomándose y dejando, además de trabajadores muertos, sin posibilidad de continuar con la explotación de estos niveles y, por lo tanto, sin la necesidad, de parte de CODELCO, de contar con trabajadores subcontratados para tales faenas; cuestiones que significaron una gran movilización de los sindicatos de subcontratados en Rancagua, protagonizada por los trabajadores despedidos, quienes se tomaron el edificio de la Intendencia y la iglesia de la Merced, derivando en violentos enfrentamientos con la fuerza policial, con trabajadores heridos y detenidos. Producto de la presión generada por los trabajadores, las empresas contratistas (supuestamente con dinero proporcionado por la mandante CODELCO) procedieron a pagar indemnizaciones a los trabajadores que habían sido desafectados.

Durante la década de los 90, a partir de las precarias condiciones de trabajo en las que se desempeñaban los subcontratados que podían llegar, como se vio, a provocar la muerte de los mismos, y que, debido a los bajos salarios y a la inestabilidad de los empleos, derivaban en condiciones de vida marcadas por la inseguridad, carencia y pobreza. Además de un movimiento sindical con dirigentes activos políticamente, que trabajaban, desde mediados de los 80, constituyendo organizaciones sindicales y delegados de las mismas. Y, por otro lado, con cierto grado de madurez de los subcontratados “recién llegados” a la GMC, “enganchados”, quienes, como se ha dicho, estaban en pleno proceso de conversión, acercándose a “ser minero”, con todas las implicancias simbólicas que eso significa. Esta trenza de precariedad, organización y conciencia, que era atada firmemente por el sentimiento de agravio de los subcontratados de manera permanente, abonó el terreno para movilizaciones y manifestaciones violentas de resistencia, primero individual y luego colectivas, de parte de estos trabajadores:

²⁵Ciudad minera chilena, ubicada en la cordillera de los Andes, a 150 km al sur de Santiago y a 64 km de la ciudad de Rancagua. En la actualidad, Sewell es un área de trabajo donde aún siguen en operaciones el Concentrador del mismo nombre utilizado por la división El Teniente de CODELCO.

“Fue un proceso bastante interesante. Si los viejos arriba estaban fundidos al final po hueón porque... si una vez un viejo dijo: ‘puta que está mala está hueá de comida’ y uno tiró la bandeja al suelo y todos después tirando la bandeja. Marchaban hasta porque no les gustaba... Estaban acostumbrados a que el día domingo les dieran empanadas [para el almuerzo], un día domingo no hubo empanadas y marcharon” (Dirigente histórico de los trabajadores subcontratados en El Teniente).

Luego, al interior de las organizaciones sindicales de los subcontratados, comenzaron a surgir inquietudes que iban más allá de mejorar las condiciones de trabajo. Estas tenían que ver con demandar un salario base para los trabajadores de la GMC, buscando que fuera de dos salarios mínimos nacionales mensuales, y, en una dimensión más política, aunque en ese instante sólo se percibía como una demanda laboral contingente al sector, el fin de la subcontratación y la incorporación de todos los trabajadores subcontratados a la mandante CODELCO. Las empresas, a este fortalecimiento que comenzaban a vivir los sindicatos de subcontratados, respondieron dificultando la gestión dirigencial y, además, promovieron la formación de organizaciones sindicales pro empresa.

A fines de los 90, los sindicatos de subcontratados lograron generar un alto nivel de negociaciones colectivas con las empresas contratistas, las cuales, en algunos casos comenzaban siendo declaradas, por estas empresas, como “ilegales”, pero que luego de la intervención de la Inspección del Trabajo, que la mayor parte de las veces fallaba a favor de los sindicatos, las partes terminaban negociando. Esto impactó positivamente en los trabajadores, quienes comenzaron, siempre influenciados y coordinados por los dirigentes del SINAMI, a formar nuevos sindicatos de empresas, que derivaron en un mayor grado de movilización del actor. Destacados son, en este periodo, los sindicatos de las empresas contratistas transnacionales ZÜBLIN y GEOVITA, esta última perteneciente al holding SALFACORP.

Este proceso de acumulación de fuerza, agravio y conciencia, estalló con fuerza en la siguiente década. En diciembre del año 2003, con un gran conflicto en la mina El Teniente, donde los trabajadores agrupados en el SITECO llegaron incluso a la ocupación del yacimiento minero. Esta huelga, que duró 21 días, significó la firma de un “Acuerdo Marco” mínimo que implicó mantener, de parte de los trabajadores subcontratados, cierta antigüedad laboral que les permitiera acceder a algunos beneficios como vacaciones, indemnizaciones, etc. y recibir, por las horas extraordinarias realizadas, el pago correspondiente. Pero también tuvo consecuencias negativas, relacionadas principalmente con la fuerte represión policial que se dejó caer en cada manifestación pública de los subcontratados, los posteriores despidos y la conformación de “listas negras” compuestas por los nombres de los principales líderes del movimiento.

Pero estas represalias no detuvieron el avance del sindicalismo de los subcontratados. Al año siguiente, 2004, tuvieron lugar una serie de acciones reivindicativas dispersas encabezadas por organizaciones sindicales recién constituidas de las empresas contratistas: INSITU, CIMM, SODEXO, AUDA y RINASA; todas vinculadas a CODELCO como empresa

mandante. Ese año, a raíz de la inminente articulación de las distintas organizaciones de subcontratados, se comenzó a proyectar la formación de la Coordinadora Nacional de Trabajadores Contratistas del Cobre (CNTC), antecesora de la CTC, que finalmente se constituye en abril del año 2005 en un congreso llevado a cabo en la ciudad de Caldera, en la Región de Atacama, en el norte de Chile, donde asume la presidencia Danilo Jorquera, dirigente histórico del SITECO.

La primera demanda de esta coordinadora es estrictamente económica. La CNTC repartió en todas las divisiones de CODELCO un petitorio común que exigía un bono por excedentes del cobre de US\$1.000. Este petitorio fue entregado el 21 de diciembre del 2005 a las gerencias y rechazado en el acto por la estatal en cada una de sus divisiones. Así, el 4 de enero del 2006, la organización convocó a un paro nacional. Este llamado sólo tuvo respuesta en las divisiones El Teniente y Andina. En ambas la adhesión de parte de los subcontratados fue alta y, en la medida que se desarrolló el conflicto, las demandas se fueron ampliando: al bono por excedentes se le agregaron reivindicaciones que interpelaban aspectos estructurales propios del subcontrato como lo es la discriminación en cuanto a condiciones, derechos y beneficios para los trabajadores subcontratados respecto de aquellos que son contratados directamente por CODELCO.

Luego de complejas negociaciones con la estatal de parte de los dirigentes, mientras las bases sindicales se manifestaban masivamente en las ciudades de Los Andes (división Andina) y Rancagua (división El Teniente), siendo duramente reprimidas por la policía, se lograron firmar las “Actas de Acuerdo” que pusieron fin a las movilizaciones. En estas se consignó que no se descontaría del sueldo los días no trabajados por la huelga, se acordó el pago de un pequeño bono por término del conflicto y cuestiones básicas como el que los empleadores entreguen vestimentas adecuadas a los subcontratados y que se hagan responsable del lavado de las mismas, al término de cada faena, además del cumplimiento de parte de las empresas contratistas de la leyes 16.744 y 19.404, la primera sobre trabajos pesados y la segunda relacionada con accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Estas actas, transcurrido el 2006, no fueron cumplidas por parte de CODELCO. Eso llevó a los trabajadores subcontratados a nuevas movilizaciones, interpelando ahora no solamente a la compañía sino que también al Ejecutivo a que se cumpliera con los compromisos adquiridos por la entonces Presidenta Michelle Bachelet en el periodo de elecciones²⁶, levantando la consigna “igual trabajo, igual salario”.

Así, por la presión ejercida de parte de los subcontratados, se constituyeron mesas tripartitas en todas las divisiones. Estas fueron compuestas por los dirigentes sindicales, el Gobierno y CODELCO. Este proceso de discusión, en conjunto con las iniciativas del Ejecutivo, fue fundamental para el diseño y la posterior promulgación de la Ley 20.123 que buscó regular

²⁶Bachelet asumió la presidencia en marzo del año 2006. Meses antes, a comienzos de enero, cuando CNTC anunciaba la movilización de los subcontratados mencionada anteriormente, se reunieron diez dirigentes de la Coordinadora, la abanderada y dos de sus asesores, Sergio Bitar y Alejandro Foxley. Allí, la entonces candidata presidencial se comprometió a, en un futuro gobierno, mejorar las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados.

el régimen de trabajo en sistema de subcontratación y el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios, que fue publicada el 16 de octubre del año 2006 y comenzó a regir a partir del 14 de enero del 2007. Esta ley, con el énfasis en la responsabilidad subsidiaria de las empresas mandantes y en la generación de estándares mínimos en las empresas contratistas, buscó superar las inequidades en el terreno laboral que provoca la subcontratación²⁷.

Por otro lado, la CNTC se comenzó a transformar en un interlocutor válido de los trabajadores subcontratados frente a CODELCO y al Gobierno. Paralelo a este proceso, los trabajadores aglutinados en la Coordinadora empezaron a proyectar la conformación de una confederación que les permitiera, mediante el reconocimiento jurídico, mayor representatividad. Es así que el congreso constituyente de la nueva Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) se realizó los días 6, 7 y 8 de junio del año 2007 en la comuna de Machalí, Rancagua. Coincidiendo, el día 8, con la última mesa tripartita de la que participó la CNTC, el Gobierno y CODELCO. En este Congreso, con la presencia de 70 dirigentes, que representaban a más de 40 mil trabajadores subcontratados, se decidió convocar a una huelga general de trabajadores subcontratados para fines del mes de junio, con fecha a definir, para presionar por el cumplimiento de los acuerdos firmados con CODELCO.

La formación de la CTC es el resultado de un proceso complejo donde convergen y se articulan diversas organizaciones sindicales de trabajadores subcontratados de la GMC que tiene sus antecedentes en los hechos descritos hasta aquí. La contingencia del conflicto del 2007 es fundamental a la hora de analizar y comprender la etapa fundacional de este actor, pero también su proceso de construcción posterior y, sobretodo, es una variable importantísima de sopesar como eje articulador de los sentidos que forman parte de la configuración identitaria de los trabajadores subcontratados de la GMC en la actualidad. Así es que, a continuación, expondré en detalle esta “huelga larga” que se extendió por 37 días y afectó a todas las divisiones de CODELCO.

2. La “huelga larga” del 2007: Fundación de la CTC.

En la madrugada del lunes 25 de junio del año 2007, los caminos que conducían a las distintas divisiones de CODELCO amanecieron bloqueados. Las barricadas de neumáticos encendidos, la leña amontonada o las piedras desperdigadas en las vías impedían el tránsito y, por lo tanto, el acceso a las minas. Así, los trabajadores subcontratados del cobre agrupados en la CTC, comenzaban una huelga general.

En cada una de las divisiones de la estatal fue posible apreciar particularidades. En las inmediaciones del complejo minero de Chuquicamata se realizaron tres tomas de caminos que no lograron interrumpir la producción. En la división Salvador las ocupaciones de los caminos de acceso a la mina impidieron su normal funcionamiento. En la división Ventanas

²⁷La implementación de esta ley derivó en disputas por su interpretación al interior del propio Gobierno cuando la Dirección del Trabajo ordenó incorporar a la planta como trabajadores de la empresa principal a trabajadores de empresas contratistas de CODELCO, empresa que reclamó judicialmente logrando que finalmente la Corte Suprema fallara a su favor, restándole decisivas competencias al ente fiscalizador.

se llevó a cabo una manifestación pacífica que, más que impedir el acceso a las instalaciones, expresaba el descontento de los trabajadores subcontratados interpelando a la empresa a través de pancartas, canticos, gritos y batucadas.

Las mayores complicaciones se vivieron en las divisiones Andina y El Teniente. En la primera, el inicio fue accidentado: sólo algunos buses -del total planificado- que trasladaban a los trabajadores subcontratados desde la comuna de Los Andes hacia el mineral, logró llegar a la entrada principal de éste. El estricto control que la policía ejerció en la Carretera Internacional que lleva a la ciudad de Mendoza en Argentina y que es utilizada para el traslado de los contingentes de mineros que se desempeñan en Andina, impidió que la operación planeada por los trabajadores movilizados llegara a buen puerto. Unas 300 personas pudieron llegar y plantarse en la entrada de la mina con el fin de impedir el acceso a ésta. Desesperanzados pero dispuestos a resistir, horas después de esta ocupación, observaron atónitos y emocionados como muchos de los “viejos” que salían del turno de la noche, uniformados con ropa de trabajo y cascos, insurrectos, bajaron marchando, gritando y cantando para unirse a la iniciada huelga.

Por otro lado, en El Teniente fue donde se sucedieron las situaciones más graves. La geografía del lugar obligó a los trabajadores a cruzar los cerros contiguos al mineral para ocupar, a las seis de la mañana, los caminos propios de la división. Allí, en el kilómetro 33 de la “Ruta del Cobre”, los manifestantes –principalmente integrantes del SITECO– comenzaron a detener los buses que transportaban a los asalariados a las faenas, haciéndolos descender²⁸ y obligando a los conductores de la empresa contratista de buses JM a cruzar las máquinas sobre la carretera para interrumpir de esta forma el tráfico. Una vez que se estableció el bloqueo se realizó una asamblea en la cual se declaró iniciada la huelga y donde se decidió bajar marchando hacia la ciudad de Rancagua para allí manifestarse. El comienzo de este desplazamiento estuvo marcado por hechos de violencia donde, además del enfrentamiento con las Fuerzas Especiales de la policía que arribaron al lugar, destaca la destrucción de las casetas de seguridad de CODELCO y la quema de ocho buses que estaban apostados impidiendo el tránsito en la carretera.

En total, tomando en cuenta todas las divisiones de CODELCO, fueron 20 mil trabajadores subcontratados los que paralizaron, se manifestaron y dieron inicio a la huelga general. En todas las rutas de acceso a cada una de las divisiones de la estatal en donde se impidió el ingreso a las minas y, por lo tanto, se interrumpió el normal desarrollo de la producción, los trabajadores tuvieron que enfrentarse a la represión de parte de la policía. CODELCO, como compañía, a través los medios de prensa escrita (Diario La Nación, 26 de junio de 2007) condenó “la acción concertada de algunos dirigentes de trabajadores de empresas que prestan servicios (tercerizados) para bloquear caminos de acceso a sus distintas faenas y dificultar la producción, en especial lo acontecido en El Teniente” e indicó que “gran parte de las faenas mineras estaban produciendo con normalidad gracias a que se aplicaron planes de

²⁸Según uno de los dirigentes sindicales del SITECO, los trabajadores que eran trasladados a la mina estaban en pleno conocimiento de que comenzaría la huelga. Aunque no sabían el día específico del inicio de ésta, si se encontraban preparados para recibir en cualquier momento las instrucciones que darían la partida a las movilizaciones.

contingencia. CODELCO Norte significa casi el 60% de la producción, y la situación ahí se controló en 15 minutos” y, de manera más general afirmó que “de los cerca de 30 mil trabajadores contratistas de CODELCO, sólo una muy pequeña parte participó en las manifestaciones”. Así mismo, el gerente de sustentabilidad de El Teniente, Jorge Sanhueza, calificó los hechos como un “sabotaje” que puso en serio riesgo la vida de todos aquellos quienes intentaban ingresar a sus puestos de trabajo. Por otro lado el gobierno encabezado por la Presidenta Bachelet, a través del Ministro vocero de gobierno Ricardo Lagos Weber (hijo del ex Presidente Ricardo Lagos Escobar), afirmaba que “no hay una huelga, porque sería ilegal, y tampoco hay una paralización de actividades”²⁹.

Esta primera jornada de huelga permite realizar ciertas distinciones importantes para el análisis:

1. Los trabajadores organizados en la CTC y enfrentados a CODELCO, en su interpelación a la estatal, es decir, cuando dirigen sus demandas a la empresa principal de la triada “empresa mandante” – “empresa contratista” – “trabajadores subcontratados”, desacatan u omiten las disposiciones del Código del Trabajo que regula las relaciones entre las empresas y sus trabajadores y que acota la negociación colectiva y el instrumento de la huelga a la relación “sindicato de tipo empresa”- “empresa”.
2. No existe ninguna referencia (hasta el momento) a las empresas “contratistas” en las cuales los trabajadores de la CTC están contratados de forma directa.
3. Debido a los dos puntos anteriores, es decir, porque los trabajadores subcontratados desacatan u omiten la institucionalidad vigente y a las empresas de las cuales dependen directamente, las acciones llevadas a cabo por la CTC pueden ser catalogadas de “directas”, las cuales, dependiendo de las circunstancias, pueden derivar en acciones radicales o violentas.
4. El espacio donde se desarrolla el conflicto no es al interior de la empresa sino que la contienda se despliega en las rutas de acceso a las distintas divisiones de CODELCO a través de protestas disruptivas que buscan impedir el acceso a las minas para así interrumpir su normal funcionamiento.
5. La respuesta de CODELCO y el Gobierno a la primera jornada de conflicto fue:
 - a. Represión policial que buscó dispersar las protestas y despejar las vías de acceso a las minas para normalizar la producción.

²⁹ El vocero de gobierno califica la huelga como “ilegal” porque en Chile, por ley, *sólo pueden negociar colectivamente los sindicatos de tipo empresa directamente con la empresa a la cual pertenecen los trabajadores afiliados* y, por lo tanto, la huelga también se acota a estos límites. Para el caso que aquí se revisa, lo que hubiese correspondido –según el Código del Trabajo- es que cada uno de los sindicatos que pertenecen a la CTC hubiese negociado directamente con la empresa contratista en la cual se desempeñan sus trabajadores, y no como lo planteaba la Confederación, con la mandante, en este caso CODELCO.

- b. Una minimización, subvaloración y hasta, se puede afirmar, un intento de invisibilización de las manifestaciones de los trabajadores subcontratados.
- c. Negación de la existencia del conflicto, amparándose en la legalidad y omitiendo los hechos, de parte del Ejecutivo. Con esto, además, el Gobierno intenta negar al actor, a la CTC como una contraparte válida de negociación y representación de los trabajadores.

Luego de la violenta jornada del 25 de junio, la movilización de los subcontratados se extendió por otros 36 días, hasta el 1 de agosto, cuando se firmó el “Acuerdo Marco” entre CODELCO, las empresas contratistas y la CTC.

El gobierno y CODELCO, a través de la prensa, al día siguiente del comienzo de la huelga, destacaron lo “ilegal” de la movilización y catalogaban de “saboteadores”, “violentistas” y “delincuentes” a los movilizados.

Las tomas de las rutas de acceso a las divisiones de la cuprífera respondían a la planificación de parte de la CTC con relación a los hechos que darían el inicio al conflicto. Los enfrentamientos con la policía, que llegaron a su paroxismo en Andina y El Teniente, también estaban presupuestados por la organización, era el costo a pagar por tomarse los accesos a las minas, detener la producción y comenzar una huelga “ilegal”. Lo que no se había presupuestado por los dirigentes de la CTC fue la destrucción de las casetas de seguridad de CODELCO y la quema de los ocho buses de la empresa contratista JM utilizados para transportar trabajadores a la división El Teniente, que estaban apostados en la Ruta del Cobre, impidiendo el tránsito a la mina.

Mientras esta contingencia –de parte de la empresa y el ejecutivo– era utilizada para criminalizar y desprestigiar al movimiento, durante los días posteriores, los dirigentes de la CTC realizaron cinco maniobras tácticas, de carácter comunicacional y político, fundamentales para sostener el conflicto:

1. Aparecieron en los medios de comunicación declarando el repudio de los hechos y, a pesar de no compartirlos, asumiendo las responsabilidades de aquellos.
2. También a través de los medios, los dirigentes de la CTC reafirmaron su categoría de trabajadores subcontratados y pusieron en la palestra las condiciones laborales precarias en la que se encuentran y cómo éstas influyeron en el agravio que sienten los manifestantes y en sus acciones. “No somos delincuentes, somos trabajadores contratistas” (Diario La Nación. 26 de junio de 2007), dirá Cristian Cuevas, presidente de la CTC; mientras que Manuel Ahumada, vicepresidente de la Confederación, declaró que “si a los trabajadores los tienen sobreexplotados, lógicamente, al tener un escenario donde puedan manifestar su ira, lo van a hacer” (Diario La Nación. 27 de junio de 2007).

3. En una maniobra política, la CTC se vinculó estratégicamente a la Iglesia Católica buscando su pronunciamiento. Tras las gestiones de los dirigentes sindicales, es Alejandro Goic, Obispo de Rancagua y presidente de la Confederación Episcopal, quien alzó la voz y señaló la necesidad de “dejar atrás la tentación de la violencia” (Diario La Nación. 28 de junio de 2007), mientras promovía encuentros entre CODELCO y la CTC que permitieran mitigar la tendencia a la polarización de las partes surgida a raíz de la violentas jornadas iniciales.
4. Cambiaron el escenario del conflicto. Las manifestaciones “bajaron” desde la cordillera de Los Andes a las ciudades cercanas a cada una de las divisiones de la cuprífera. Las calles de Calama, Salvador, Los Andes y Rancagua se poblaron de marchas de trabajadores. Los habitantes de estas ciudades, sea porque en ellas habitaban familiares de los movilizados o porque se generó cierta identificación con las condiciones de trabajo y vida de los subcontratados, se sensibilizaron con el movimiento. La comunidad, de alguna forma, le dio sentido a las causas que movilizaban a los trabajadores y las comenzó a compartir.
5. Finalmente, la CTC buscó apoyo en los partidos políticos y parlamentarios de centro-izquierda, principalmente del PC y PS. Esto funcionó como un apalancamiento político que permitió el acercamiento entre las partes involucradas. Un hecho clave en este sentido es la entrega de una carta por el diputado Sergio Aguiló (PS), al presidente ejecutivo de CODELCO José Pablo Arellano (DC), la cual estaba firmada por los parlamentarios de todas las bancadas y abogaba por la necesidad de acoger las demandas de los subcontratados y poner fin al conflicto, “por el bien de los trabajadores, sus familias y la economía del país”.

Frente a estas estrategias implementadas por la CTC, de forma paralela, el Gobierno fue modificando y flexibilizando su postura inicial. Si en un primer momento la tendencia fue a negar el conflicto y, a la vez, reprimir sus manifestaciones violentamente por intermedio de las Fuerzas Especiales de Carabineros; posteriormente, la Presidenta Bachelet, repudiando los hechos de violencia, llamó a sus ministros a generar las condiciones dialógicas para poner fin a la huelga. Los personeros de gobierno encargados de materializar el llamado de acercar a las partes fueron la ministra de Minería, Karen Ponichik y el titular de Hacienda, Andrés Velasco, ambos, además, parte del directorio de CODELCO. Asimismo, el ministro del Trabajo, Osvaldo Andrade, fue el encargado de mediar en el conflicto.

El petitorio de los trabajadores contenía tres ejes fundamentales. El primero está relacionado con el *pago de un bono de productividad*, el segundo está vinculado al *cumplimiento de las “Actas de Acuerdo”* firmadas tras la huelga del año 2006 y el tercero con el *cumplimiento de la Ley 20.123 de subcontratación*.

Las principales discrepancias entre ambas partes, mediatizadas por el Gobierno, estaban en los dos primeros puntos. Mientras CODELCO se negaba a pagar un bono de productividad a los trabajadores subcontratados e insistía en no reconocerlos como empleados, reafirmando y haciendo valer el vínculo contractual entre los subcontratados y las empresas contratistas;

los trabajadores, por su lado, asumiendo su calidad de subcontratados, insistían en que gran parte del éxito de la compañía, que durante el 2006 había alcanzado cifras records, era gracias a ellos. Respecto al segundo de los puntos –el cumplimiento de las “Actas de Acuerdo”– las posturas estaban igualmente polarizadas. Mientras CODELCO se empeñaba en declarar que desde la firma de éstas hasta junio del 2007 había generado instancias de diálogo y trabajo para cumplirlas, los trabajadores insistían en la nula voluntad de la estatal para tales fines. Con relación al cumplimiento de la Ley 20.123 de subcontratación, el tercero de los puntos, tanto la CTC como CODELCO coincidían en que era el Gobierno, por intermedio de la Dirección del Trabajo, quien debía evaluar esa demanda.

A la vez que se abrían estas instancias de diálogo, los trabajadores subcontratados continuaban movilizándose. En las ciudades se sucedían sendas marchas. Entretanto que en las sedes de las CUT provinciales, en las capillas y en algunos gimnasios de las ciudades se desarrollaban las asambleas de trabajadores. La CTC tenía claro que para mejorar su posición negociadora debía recurrir a todos los mecanismos existentes y que conformaron parte de sus repertorios de acción durante la huelga. Sin una paralización real y, por lo tanto, sin pérdidas económicas importantes, la empresa mandante no sedería un ápice.

El 4 de julio, después de diez días de conflicto, los representantes de CODELCO, las empresas contratistas y la CTC con sus asesores se sentaron a conversar por primera vez. Luego de más de dos horas de negociaciones, se acordó formar dos comisiones: una de remuneraciones y bono, encargada de estudiar la demanda de los trabajadores respecto de un tarifado nacional que buscaba igualar los salarios respecto de una misma labor y, además, la entrega de un bono de productividad de US\$1.000, similar al que reciben los asalariados contratados directamente por la cuprífera estatal. La otra comisión estuvo encargada de evaluar los beneficios sociales que demandaban los subcontratados, los cuales estaban relacionados con planes y beneficios en salud, vivienda y educación; también buscando acercarse a los que percibían los trabajadores de planta, e intentando subsanar la ausencia del Estado en esos ámbitos que, como se vio en el primer capítulo de esta investigación, es característica de la relación que establece en Estado de Chile con su población.

El 15 de julio, luego de un periodo de estancamiento en las negociaciones en el que las movilizaciones de los subcontratados, en las divisiones y sobre todo en las ciudades, continuaban, a 20 días de iniciada la huelga, CODELCO, presionado políticamente, a través de su Vice-presidente Daniel Barría entregó la primera respuesta de la estatal frente al pliego de peticiones que había levantado la CTC. La minera, respondiendo a parte de las demandas de los subcontratados, ofreció la implementación de un seguro por muerte accidental e invalidez equivalente a 1.000 UF (US\$45.600, aproximadamente) y un seguro complementario de salud de 500 UF (US\$22.800, aproximadamente) anuales.

Esta propuesta no respondió a los temas considerados vitales los subcontratados. La estatal se negaba a impedir el descuento de los días no trabajados por motivos de la huelga, ni aseguraba que posterior al conflicto no habría represalias sobre los trabajadores, principalmente despidos e incorporación a “listas negras” que impiden futuras contrataciones en las empresas del sector. En relación al bono de productividad que exigían los movilizandos,

la propuesta de CODELCO consideró su entrega a partir del año 2008 y el monto ofrecido fue de US\$650, US\$350 menos que lo demandado por los trabajadores, aunque, de forma excepcional, la compañía ofrecía pagar, para el año 2007, un bono de US\$325.

La CTC consideró “interesante” esta propuesta, sin embargo, antes incluso de ser presentadas a las bases de la organización, el directorio de CODELCO desautorizó la oferta surgida de la mesa de negociación. Con esto las negociaciones volvieron a punto muerto y CODELCO evidenciaba un claro conflicto interno, mientras le quitaba el piso a la mesa negociadora.

En reacción a esta desautorización de parte de la empresa, la CTC, llamó a realizar “grandes movilizaciones” para intensificar la presión y reafirmó el carácter “nacional” de la huelga de los subcontratados (Diario El Mercurio. 17 de julio de 2007). Este llamado tuvo respuestas en todas las divisiones, en las cuales se registraron tomas, fueron bloqueadas las carreteras y, en las ciudades, las protestas se agudizaron. De forma paralela, surgieron *nuevas demandas* de parte de la CTC, esta vez con un carácter más político, que se referían a la nacionalización del 100% de la producción de cobre (“renacionalización”) y a la necesidad de acabar con la discriminación que provocaba la subcontratación de trabajadores en las empresas.

En las minas la situación era delicada. La división El Salvador, donde para ese entonces se desempeñaban cerca de 2.800 trabajadores subcontratados, fue escenario de los incidentes más graves. Allí los trabajadores obstaculizaron el acceso al mineral con maquinaria pesada y barricadas. Esto vino seguido de una fuerte represión de la policía, cuestión que derivó en duros enfrentamientos entre los trabajadores movilizados y las Fuerzas Especiales de Carabineros. Los manifestantes actuaron con determinación. El alcalde de la comuna de Diego de Almagro, Isaias Zavala (PC), encabezó el apoyo que la comunidad local les entregó a los mineros, haciéndose presente en el lugar de la protesta. La actitud combativa de los manifestantes y el apoyo irrestricto de los pobladores empujó al repliegue a Carabineros y permitió que el bloqueo a la división se mantuviera hasta avanzado el conflicto.

En Rancagua, los trabajadores de la división El Teniente se hicieron sentir en las calles. En una concurrida marcha de la cual se hacían parte, además de los trabajadores de la CTC, los estudiantes secundarios, las agrupaciones de deudores habitacionales, los sindicatos del comercio y servicios y las familias de los trabajadores en huelga; la Confederación daba cuenta de la fuerza acumulada durante el conflicto, de su capacidad de generar alianzas con otras organizaciones sociales a quienes sus demandas les hacían pleno sentido y, sobre todo por el apoyo demostrado por sus familias, confirmaba la disposición de continuar sosteniendo la huelga.

Tras estas contundentes acciones, que funcionaron como instancias de manifestación de la coordinación y fuerza que adquiriría la CTC en la medida que se desplegaba el conflicto, CODELCO, a través de su Presidente Ejecutivo, declaraba que se cerraba a conversar mientras continuaran los actos violentos y afirmaba que la compañía:

“...no puede pagar un bono a los trabajadores contratistas. Ellos son empleados de las empresas colaboradoras. Hay un diálogo en esas mesas y quiero que llegemos lo más

pronto posible a una solución y para eso necesitamos que se deponga la situación de fuerza que tiene tomada la división El Salvador” (Diario La Nación. 18 de julio de 2007).

Además afirmó, acuerdo en mano, que el sindicato de Ventanas se había descolgado del movimiento puesto que ya había firmado la oferta hecha por la estatal.

Esto fue negado tajantemente por el presidente de la CTC, Cristian Cuevas, quien declaró que CODELCO efectivamente había firmado este acuerdo, pero lo había hecho con dirigentes que no tenía representatividad en tal división. Este accionar de parte de la cuprífera puede considerarse como un precedente de la operación táctica que efectuará el 23 de julio con el objetivo desestabilizar a la CTC, cambiar de escenario el conflicto, trasladarlo al interior de la organización, en intentar, con esto, provocar tensión con el objetivo de desarticular al actor y poner fin a la huelga.

El 17 de julio, de forma paralela a la radicalización de las partes, Guillermo Teillier, Presidente del PC, hacía llegar una carta a la Presidenta de la República insistiendo en lo vital que se convertía su intervención para terminar con el conflicto. En horas de la tarde, en La Moneda, hubo una reunión de emergencia entre la Presidenta Bachelet, el ministro de Hacienda, Andrés Velasco; del Trabajo, Osvaldo Andrade, y del Interior, Belisario Belasco; cuyo objetivo fue evaluar el desarrollo del conflicto, revisar las propuestas que han emanado de las mesas negociadoras, trabajar sobre ellas y generar nuevas instancias de diálogo.

Así, ya para el día 19 de julio, CODELCO y la CTC retoman las conversaciones. La condición que puso la minera fue que se despejara el acceso a la división El Salvador que continuaba tomado. Una vez ocurrido esto, la estatal y los dirigentes de las CTC retomaron la negociación, de lo cual se evacuó una nueva propuesta.

El día 20 de julio se realizaron asambleas en las distintas divisiones de CODELCO en las cuales los dirigentes de la CTC informaron a sus bases lo que ofrecía la mandante para resolver si se aceptaba o no lo que se había acordado en las mesas de negociación. Al día siguiente, en una jornada marcada por la tensión, los dirigentes de la CTC informaron del rechazo de la oferta a CODELCO. Dos puntos aún separaban las posiciones: el primero era el pago del bono de productividad, ya que la cuprífera insistía de que por ley no podía entregar sus excedentes más que al fisco o a *sus* trabajadores de planta; y el segundo era evitar que las empresas contratistas descontaran los días no trabajados a los manifestantes.

Sin embargo, tres días después, CODELCO, lamentando que la CTC no hubiera aceptado la oferta propuesta, anunció que había llegado a un acuerdo con organizaciones sindicales de base de trabajadores subcontratados. La oferta aceptada por estos sindicatos, llamados por la CTC “amarillos”, fue la misma que la Confederación había rechazado tres días antes. CODELCO insistía en el descuento de los días no trabajados a los que habían participado de la huelga de parte de las empresas contratistas. Esta maniobra, que según reconocen los dirigentes de la CTC fue, junto con el hecho de la quema de buses, uno de los momentos más difíciles del conflicto, como se dijo anteriormente, tenía como objetivo desestabilizar a la

CTC, cambiar de escenario el conflicto, trasladarlo al interior de la organización, y poner fin a la huelga. Sin embargo las consecuencias produjeron justamente lo contrario: el conflicto entre los subcontratados y CODELCO entró a su etapa más radical.

El día 24 de julio es calificado como “el día de furia” por la CTC. Luego de firmado el acuerdo por los sindicatos “amarillos”, el agravio en los trabajadores en huelga fue mayor. La reacción de los subcontratados estuvo signada por la violencia. Mientras los dirigentes se tomaban las oficinas centrales de CODELCO, en la calle Teatinos 280, en el centro de la ciudad de Santiago, las bases, iracundas, hacían sentir su cólera. Ésta se manifestó en hechos como el sabotaje de la línea férrea que une Saladillo con el puerto de Ventanas, que descarriló un tren de carga que transportaba 500 kilos de cobre; y en los enfrentamientos con la policía ocurridos en las divisiones de El Salvador y El Teniente, donde los caminos fueron cortados con barricadas, las faenas fueron paralizadas y se registraron decenas de manifestantes heridos. El corolario de la jornada lo puso la CUT, cuando algunos miembros se tomaron dependencias del Ministerio de Hacienda, solidarizando con los subcontratados.

En este contexto, los dirigentes de la CTC ratificaron su decisión de no bajar el movimiento hasta obtener solución a sus demandas. Mientras que el Ejecutivo insistía en retomar el dialogo y poner fin a los “hechos vandálicos” y CODELCO señalaba que la propuesta acordada el día anterior era la última que realizaría y anunció que pedirá una investigación exhaustiva por parte de la Fiscalía Nacional para presentar querellas contra quienes resultaran responsables de los daños que implicaron pérdidas importantes de recursos, de producción y, además, pusieron en riesgo la vida de las personas.

Mientras la táctica de la CTC, en su radicalización, nuevamente se modificaba, devolviendo el conflicto a las divisiones de la minera y a sus rutas de acceso con el objetivo de paralizar completamente la producción de cobre y, con esto, presionar a CODELCO, los trabajadores de base que mantenían la huelga incurrieron en acciones extremas. En Rancagua, para evitar que las personas “subieran” a trabajar, los manifestantes apedrearon los buses que los transportaban, impidiendo el acceso a las faenas de la mina durante 4 días. En Los Andes se bloqueó, nuevamente, la carretera que lleva a la división Andina con el fin de imposibilitar la entrada. En la ciudad de Calama se realizaron manifestaciones de apoyo a la huelga de hambre que un grupo de trabajadores subcontratados habían comenzado hace días y en El Salvador se continuaba con la toma del mineral.

Los sindicatos de los trabajadores de planta de El Teniente, debido a las agresiones que estaban sufriendo los trabajadores de esta división que insistían en “subir” a sus funciones, asistieron a La Moneda para solicitar mayor intervención de la fuerza policial con el fin de controlar el accionar de los huelguistas³⁰.

³⁰Es necesario destacar que las organizaciones de los trabajadores contratados directamente por CODELCO agrupadas en la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC), durante el desarrollo del conflicto, manifestaron una posición crítica respecto a las acciones de violencia injustificadas en las que incurrieron los subcontratados. Las diferencias y los conflictos que se presentan entre la FTC, federación que agrupa a los sindicatos de los trabajadores de planta de CODELCO, y la CTC, organización compuesta por los sindicatos de los subcontratados que se desempeñan en la estatal, da cuenta de una problemática mayor, que tiene que ver con la discriminación que viven los subcontratados y que será abordada más adelante en esta investigación.

El Gobierno, frente a los hechos, reaccionó amenazando, a través del Ministro del Interior Belisario Velasco, con aplicar la Ley de Seguridad Interior del Estado a los subcontratados que continuaban con la huelga.

Aquellos actores “aliados” de la CTC también manifestaron su parecer del devenir del conflicto. El cardenal Francisco Javier Errazuriz y el obispo Alejandro Goic solicitaron, deslizando una crítica al manejo de la huelga de parte de CODELCO y el Gobierno y pidiendo de éste último un rol más activo, mayor equidad con los trabajadores subcontratados, declarando que eran las empresas del Estado las que debían dar el ejemplo en esta materia. Además, Goic sostuvo una serie de reuniones con la gerencia de la división El Teniente y, luego, con Manuel Ahumada, Vice-presidente de la CTC, con el objetivo de lograr un nuevo acercamiento que permitiera volver al terreno de las negociaciones. El ala del gobierno pro-subcontratados³¹, a través del Ministro del trabajo Osvaldo Andrade, declaraba que la negociación colectiva como se ha dado en la cuprera (de forma inter-empresa) es un mecanismo contemplado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que, por lo tanto, las acusaciones de estar fuera de la legalidad en las que había incurrido la derecha chilena, a través de la entonces senadora Evelyn Matthei (UDI), eran infundadas. La CUT, por su parte, valoró el gesto del Ministro y la posición asumida por la Iglesia en materias laborales y destacó la precaria situación de los subcontratados del cobre.

De forma paralela, el gran empresariado nacional es otro actor que está pendiente de este conflicto, principalmente por las implicancias que podía tener si llegaba a concretarse la negociación colectiva inter-empresas que buscaba la CTC. A través de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) se llamó a todos los gremios empresariales, al gobierno y a CODELCO a tener una postura “más firme” frente a las demandas de los subcontratados. El ex presidente de la CPC, Walter Riesco, en una entrevista en el diario El Mercurio, hizo referencia a la peligrosidad de los hechos y, desde una perspectiva clasista, se mostró inquieto por la proyección que éste puede tener en los trabajadores: “Van a empezar a tomar fuerza los sindicatos inter-empresas y ellos van a tener el panderero de la negociación colectiva” (Diario El Mercurio. 27 de julio de 2007), advirtió Riesco.

En este contexto, de la mano de la presión de los distintos actores que fueron espectadores y, de cierta manera, también parte del conflicto entre la CTC y CODELCO, es que se comenzó a proyectar la salida de la huelga. La presión política, del Ejecutivo, los parlamentarios y los partidos; la inquietud del empresariado nacional, el apalancamiento de la Iglesia que constantemente abogaba por instancias de diálogo entre las partes; la radicalidad que se expresaba en las distintas acciones de los huelguistas, las complicaciones de continuar con la movilización que proyectaban los dirigentes de la CTC, las elevadas pérdidas que estaba sufriendo CODELCO que, según su Memoria Anual publicada posteriormente, alcanzaron los US\$200 millones; todos estos factores, confluyeron para poner fin a las movilizaciones de los trabajadores subcontratados.

³¹En la otra ala estaba Andrés Velasco, ministro de Hacienda, y la ministra de Minería Karen Poniachik.

Así, el lunes 30 de julio en masivas asambleas llevadas a cabo en las cinco divisiones de la estatal, luego de una extenuante jornada de discusiones en torno a la oferta final que realizó CODELCO, los trabajadores subcontratados, no sin polémicas, votaron el fin de la huelga. Al día siguiente, de forma paulatina y bajo estricta vigilancia policial, las labores en las distintas divisiones comenzaron a volver a la normalidad. Luego, el 1 de agosto, tras 37 días de huelga, la CTC y CODELCO firmaron el acuerdo final, un compromiso que consistió en un bono de productividad por el año de US\$900 y el establecimiento de una comisión encargada de estudiar su futura implementación regular; adicionalmente se lograron beneficios en el mejoramiento de los seguros de salud, educación y vivienda; la obligación de CODELCO en colaborar para la calificación de los puestos de trabajo pesado, el reajuste en las remuneraciones cada cuatro meses, el pago de horas extraordinarias e indemnización por los años de servicios a los trabajadores que tengan contrato por obra o faena; un seguro por muerte accidental e invalidez total de 2.000 UF (unos US\$91.000) y, finalmente, el compromiso de parte de la mandante de asegurar el pago de los días no trabajados debido al conflicto y, además, garantizar que no se produzcan despidos o represalias sobre los trabajadores que participaron de la huelga. El Gobierno, por su parte, tomó el compromiso de hacer cumplir, a través de la Dirección del Trabajo, la Ley de Subcontratación.

A partir de este conflicto, como se detalló en el planteamiento del problema de esta investigación, es posible apreciar cómo los trabajadores subcontratados que han sido descritos como un actor “precario” (Álvarez, 2006), “escasamente politizado” (Núñez, 2009) y de identidad “irreconocida” (Castillo, 2011); sin embargo, adquieren forma definida en una organización como la CTC que fue capaz de articularse y constituirse en una contraparte válida de negociación frente a CODELCO y el Gobierno, instalando demandas propias y particulares, pero también desbordándose y cuestionando la institucionalidad laboral del país, el concepto de empresa y el de negociación colectiva; colocando, de forma amplia, el problema de los subcontratados como una preocupación de primer orden en la agenda política del país e interpelando al Estado, al abogar por la renacionalización de la producción de cobre y acabar con la discriminación que provoca la subcontratación de trabajadores, trascendiendo así a las reivindicaciones meramente económicas y arribando a un terreno profundamente político.

3. Año 2008: Un nuevo conflicto. Ahora la derrota y el repliegue.

Posteriormente, luego del conflicto del 2007, la negociación y el acuerdo firmado entre la CTC, las empresas contratistas y CODELCO, vino un periodo donde las contratistas, tuteladas por la mandante, debían comenzar a implementar los acuerdos alcanzados. Por el lado de CODELCO, relacionado con el cumplimiento de la Ley de Subcontratación, algunos de los trabajadores subcontratados (los menos: 1.500 de 5.000 recomendados por la Dirección del Trabajo, de un universo, en el año 2007, de 43.289) que llevaban a cabo una labor igual a la que realizaban los trabajadores de planta de la mandante, de manera permanente, fueron contratados de forma directa. Por el lado de las empresas contratistas, en su mayoría, no cumplieron con todo lo establecido en los acuerdos; muchas lo hicieron de forma retrasada, algunas de manera incompleta y otras incluso, aludiendo a la imposibilidad de continuar prestando servicios a CODELCO por los costos que esto significaba, cerraron

su giro y, de paso, despidieron a todos los trabajadores que en ellas se desempeñaban. Esta cuestión se vio agravada en muchos casos por las trabas o la negativa a pagar el bono de productividad acordado, cuestión que, si bien debía ser realizada por las contratistas, en último término, era responsable la mandante CODELCO. Caso similar a lo ocurrido con los acuerdos relacionados con la salud y vivienda, cuyas condiciones no fueron incorporadas por la estatal en las bases de las licitaciones a empresas contratistas. A esto se debe agregar los despidos masivos de trabajadores subcontratados que participaron en la huelga del 2007, los cuales pasaron a engrosar las “listas negras” y que, hasta el día de hoy, no han vuelto a vincularse a CODELCO, sea como subcontratados o como personal de planta.

Frente a esta problemática, la CTC, mientras abogaba ante CODELCO por los incumplimientos e irregularidades, arribaba a una tensa disyuntiva interna: continuar negociando y presionando a las empresas contratistas a través de la mandante o preparar y llevar a cabo una nueva huelga general. Las posiciones dentro de la organización no estaban definidas. Algunos insistían en paralizar, aprovechando el empoderamiento y la elevada moral con la que se encontraban los trabajadores subcontratados posterior a la lucha dada durante el conflicto del 2007; otros, los menos radicales y –visto con el prisma del tiempo– más realistas, aludían a que la huelga del año anterior si bien había sido importante y significó muchas ganancias materiales y simbólicas para el movimiento, este conflicto, para los trabajadores subcontratados y sus familias, sobre todo por su duración, también había implicado un fuerte desgaste. Si a esto se agrega la disminución de la cantidad de trabajadores subcontratados (de 43.289 en el 2007 bajaron a 38.798 en el 2008), sea porque fueron incorporados como trabajadores de planta por CODELCO o sea porque fueron desvinculados de la cadena productiva; la decisión de paralizar las faenas no era la más acertada.

Sin embargo, a pesar de este último diagnóstico, el miércoles 16 de abril del año 2008, comenzó un paro que se extendió por 20 días y cuya principal demanda fue el cumplimiento, por parte de CODELCO, de los acuerdos firmados luego de la huelga del 2007. El movimiento, aunque con menos convocatoria que las jornadas del conflicto del año anterior, igualmente se desató en todas las divisiones de la minera. En cada una de estas hubo movilizaciones y paralización de faenas. Nuevamente, de madrugada, los trabajadores subcontratados organizados, impidieron el acceso a las minas. En Andina y El Teniente fue donde se registraron las maniobras más violentas, con enfrentamientos entre los manifestantes y la policía, detenidos y varios heridos.

Por el lado de CODELCO, los ejecutivos Francisco Tomic, Vicepresidente de Desarrollo Humano e Inversiones; apoyado por Eduardo Loyola, gerente de Gestión y Fiscalización de Empresas Contratistas; Daniel Barría, Vicepresidente de Servicios Compartidos; y Roberto Souper, Vicepresidente de Comercialización, en ausencia del Presidente Ejecutivo de la minera, José Pablo Arellano, quien se encontraba en un vuelo de regreso a Chile tras un viaje a China para negociar con el gigante Minmetals la venta de un porcentaje de la mina Gaby, tomaron las riendas del conflicto, acordando no negociar con los contratistas ya que, a juicio de ellos, se había cumplido con el Acuerdo Marco firmado en el 2007 y, por otro lado, no estaban por validar, nuevamente, una negociación inter-empresa (Diario La Tercera. 17 de abril de 2008).

Desde la otra vereda, la CTC, a través de la CUT, interpelaba al Gobierno a instruir a la presidencia de CODELCO cumplir con los acuerdos comprometidos, al mismo tiempo que declaraba el inicio de una huelga por tiempo indefinido.

Mientras esto ocurría, los sindicatos de trabajadores de planta de CODELCO, agrupados en la FTC, a través de su presidente Raimundo Espinoza, instaban a la minera y al Gobierno a poner fin al conflicto que se mantenía con los trabajadores subcontratados y amenazaron con detener las faenas si continuaban las movilizaciones, puesto que estas, tal como ocurrió en el 2007, afectaban la producción –ese año CODELCO generó US\$200 millones de pérdidas– y la seguridad de los trabajadores de la estatal.

Al día siguiente la huelga continuaba firme y mostrando, de parte de la CTC, una nueva estrategia respecto a las anteriores movilizaciones. Si en el año 2007 la tónica fue la toma de los caminos de acceso de las divisiones, este año se privilegió, sin dejar de lado lo anterior, el movilizarse al interior de las faenas mismas, tomándose las divisiones. Además, aprovechando la instancia, los dirigentes de la CTC se reunieron con otros dirigentes de organizaciones de trabajadores subcontratados vinculados a la minería privada, con la intención de entregar a BHP Billiton (la compañía minera privada más grande del planeta que opera en Chile controlando La Escondida, mineral a rajo abierto que más produce en el mundo) un pliego de peticiones similar al entregado a CODELCO, y, por otro lado, la CTC entregó un documento parecido al Consejo Minero, gremio que reúne a las empresas productoras de cobre, oro, plata y molibdeno de mayor tamaño ubicadas en Chile, tanto de capitales nacionales como extranjeros, sean de propiedad pública o privada. Cristian Cuevas, presidente de la CTC, señaló al respecto que:

“No se descartan movilizaciones si las empresas principales no tienen voluntad de conversar. No queremos hablar con las firmas contratistas, hay que dar un paso adelante en las negociaciones entre los trabajadores contratistas y las mandantes” (Diario La Tercera. 18 de abril de 2008).

Mientras la CTC buscaba dialogar con la mandante y desbordar sus demandas hacia el sector privado, para sentar, a la larga de forma infructuosa, un precedente allí; CODELCO, a tres días de iniciada la huelga, endureció su postura y comenzó a interpelar a las empresas contratistas por esta nueva coyuntura conflictiva, las amenazó con suspenderles los contratos y las llamó a hacerse cargo y solucionar los problemas que tienen con sus trabajadores y que repercuten en las faenas de la minera estatal, emplazando, además, a reemplazar a aquellos trabajadores involucrados en el conflicto.

Las empresas contratistas, por su parte, reaccionaron inmediatamente despidiendo trabajadores en las divisiones de Ventana, Salvador y Chuquicamata. En Andina se dio un caso particular. Allí, un poco más de 300 trabajadores subcontratados que habían sido detenidos y empadronados por la policía el miércoles en que se inició la huelga y que participaron de la toma de los ingresos del mineral y las instalaciones del Hotel Hilton –lugar de descanso de los mineros de esa división–, pasaron a formar parte de la lista de personas

que CODELCO, a partir de entonces, no permitirá que sigan siendo parte de su cadena productiva.

El 18 de abril las labores de las divisiones Andina y Salvador continuaban paralizadas completamente. En Chuquicamata y El Teniente, aunque la empresa indicaba que se operaba de forma normal, la CTC aseguraba que lo hacían de forma intermitente debido a las movilizaciones que se mantenían en estas divisiones. Por su parte, el Gobierno, a través del ministro del Trabajo, Osvaldo Andrade y el vocero Francisco Vidal, mostraba preocupación por los hechos acaecidos y por la escasa disposición de CODELCO al diálogo, al mismo tiempo que, el Ejecutivo, se manifestaba dispuesto a colaborar en los acuerdos que se pudieran alcanzar a partir de la convergencia de los actores (Diario La Tercera. 19 de abril de 2008).

Luego de cinco días tras iniciadas las movilizaciones y congelado el diálogo, el 21 de abril, los subcontratados, con la CTC a la cabeza, mantenían paralizadas las faenas en las divisiones El Salvador, Andina y El Teniente; lo que implicaba que CODELCO estuviese produciendo a un 57% de su capacidad total, sólo con aquellas divisiones del norte del país.

Al quinto día de conflicto, mientras la estatal declaraba US\$50 millones en pérdidas, en la división El Teniente, un bus que transportaba trabajadores de planta hacia la mina fue apedreado y abordado por los subcontratados movilizadas. Uno de estos trabajadores, José Cornejo, fue herido y días después, respaldado por la empresa, presentó una querrela criminal contra aquellos que resultaran responsables del ataque. Este accionar fue la justificación para que la administración de la estatal detuviera las faenas de la mina, con lo que se suspendió el ingreso del turno de esa madrugada y la posterior subida de los dos turnos del día. De forma paralela, CODELCO anunció que evaluaría el incumplimiento de los compromisos adquiridos de parte de las empresas contratistas con los trabajadores subcontratados, mas no analizaría nuevas peticiones de parte de estos últimos.

Por su parte, el presidente de la FTC, Raimundo Espinoza, nuevamente se hacía escuchar. Esta vez deslizado críticas a los dirigentes de la CTC, haciendo referencia a su “incompetencia dirigenal” y a la “pérdida de control” del conflicto. Frente a lo cual, Cristian Cuevas, en ese momento presidente de la CTC, respondió indicando que ellos, como dirigentes, estaban al frente de una “organización viva” y emplazó a Espinoza, como parte de los firmantes de los Acuerdos del año 2006 y 2007, ya que por su rol de dirigente, tiene un puesto en el directorio de CODELCO, a responder por el sistemático incumplimiento de parte de la empresa de lo en ellos estipulado y, de paso, responsabilizó a la estatal de la paralización y pidió conformar urgente una mesa resolutive con Arturo Martínez, entonces presidente de la CUT, como garante (Diario La Tercera. 22 de abril de 2008).

En tanto, en el palacio presidencial La Moneda el Ejecutivo cerraba filas en torno a las declaraciones del ministro del Interior, Edmundo Pérez Yoma (DC), quien rechazó el emplazamiento de parte de la CTC a la estatal: “Aquí hay un problema de los empleados subcontratistas con sus empresas. CODELCO no tiene problemas con su personal” (Diario

La Tercera. 22 de abril de 2008), diría el personero de gobierno, optando por presionar a las empresas contratistas y así evitar futuros costos políticos de una negociación supra-empresa.

Un día después, el 22 de abril, mientras El Teniente retomaba sus operaciones, CODELCO insistía en presionar a las empresas contratistas para poner fin al conflicto que comenzaba a escalar y, acto seguido, amenazó con revisar los contratos de las firmas cuyos trabajadores estuvieran involucrados en la huelga. Por su parte, la CPC, tal como lo hizo en el conflicto del 2007 y frente al peligro que significaba una nueva negociación inter-empresa, llamó al gobierno a “poner las cosas en su lugar” para evitar el posible “efecto contagio” al resto del sector productivo minero. La CTC, intentando devolver el conflicto hacia el cauce “empresa mandante” – “trabajadores subcontratados”, insistía en que la huelga no se bajaría hasta que se generaran garantías concretas para los trabajadores, es decir, hasta que CODELCO no se sentara a negociar con la Confederación (Diario La Tercera. 23 de abril de 2008).

Sin embargo, CODELCO, haciendo caso omiso al llamado de la CTC y alineándose a las recomendaciones del Gobierno, el 23 de abril, da un golpe de timón: Anuncia que comenzaría un proceso de “reingeniería” de su dotación que incluiría, además de la reorganización de las labores que realizan los trabajadores de planta en los diversos complejos mineros y la implementación de planes de desvinculación en todas las divisiones, una “racionalización de los trabajadores contratistas” (Diario La Tercera. 24 de abril de 2008).

Esta reestructuración comenzó en Andina, donde se despidieron a 600 trabajadores subcontratados –a partir del fin del vínculo de CODELCO con las contratistas RINASA y ASC, principalmente– de los cuales al menos la mitad estaba involucrado en la movilización y, por lo tanto, era parte de la CTC. Continuó en El Teniente, donde el fin de la empresa CMS significó la desvinculación de todos sus trabajadores.

Mientras tanto, por otro lado, los subcontratados desplegaron masivas marchas en todas las divisiones y, particularmente en El Teniente, se agudizó el conflicto, por medio de cierres de caminos, bloqueos y otros hechos de fuerza de parte de los huelguistas, que impidieron la subida de los buses de trabajadores a este mineral. Por su parte CODELCO, nuevamente, determinó el cierre de las operaciones hasta el día 25 de abril y la CTC, obstinadamente, sostenía su postura: El movimiento se mantiene mientras no haya mesa resolutive. Frente a esto la estatal insistía en que el problema lo tenían las empresas contratistas con sus trabajadores y no CODELCO y, por lo tanto, respetando la legislación laboral vigente, los subcontratados debían dirigir sus reclamos a la Inspección del Trabajo o a los Tribunales de Justicia, según lo estimen, en contra de las contratistas.

Oswaldo Andrade, ministro del Trabajo, quien hasta entonces se había marginado de intervenir en el conflicto entre CODELCO y la CTC, declaró, el 24 de abril, que la estatal debía negociar con los subcontratados puesto que existía la conformación de una mesa tripartita acordada desde el año 2006 en la cual debían converger, además de la CTC, la cuprera y las empresas contratistas. Por su parte Eduardo Loyola, gerente de Gestión y Fiscalización de Empresas Contratistas, lo desmentía indicando que “no va a haber una conversación con ellos, por una situación muy simple: no existe vínculo laboral entre

CODELCO y sus trabajadores”. Frente a esto, el presidente de la CTC, Cristian Cuevas, amenazaba con aumentar las movilizaciones si no se alcanzaba un pronto acuerdo y llamaba al Ejecutivo a tomar cartas en el asunto:

“El paro sigue y saldremos los trabajadores a las calles, con más fuerzas que nunca. Aquí la Presidenta debe corregir la conducción de CODELCO [apuntando a José Pablo Arellano, Presidente Ejecutivo de la empresa], porque ha habido un desacato a la orientación de resolver el conflicto” (Diario La Tercera. 26 de abril de 2008).

Para ese entonces en el gobierno no había una sola voz respecto del conflicto: Está la que promueve Osvaldo Andrade que, como se ha visto, insta a que CODELCO se sienta a negociar para poner fin a las movilizaciones y, por otro lado, está la visión que defiende Edmundo Pérez Yoma y los ministros de Minería, Santiago González y de Hacienda, Andrés Velasco, quienes ven en acceder a las exigencias de los subcontratistas el ceder a presiones indebidas, dando pie a la negociación supra-empresa, impedida por el Código del Trabajo y temida por los grupos empresariales por sus alcances.

Mientras tanto, en El Teniente, el 26 de abril, eran reanudadas las faenas, las cuales habían sido suspendidas luego de que el jueves 24, dos empleados resultaran heridos al ser apedreados los buses que transportaban a los trabajadores hacia la mina. El Salvador y Andina, por su parte, permanecían cerradas. Esto impactó en una merma de ingresos superior a los US\$100 millones y en US\$60 millones de pérdidas sobre las ganancias (Diario La Tercera. 28 de abril de 2008).

La Presidenta Bachelet, por su parte, cuestionó la gestión de CODELCO en el manejo del conflicto y expresó sus reparos por la lentitud en la internalización de los subcontratados que, por ley, debían ser incorporados como trabajadores de planta de la estatal. Sin embargo, CODELCO continuaba considerando que sentarse a negociar con la CTC era validar los acuerdos inter-empresa y, además, allanar el camino para que los subcontratistas mantuvieran una negociación permanente con la empresa mandante. Frente a estas posturas, la CTC decidió intensificar sus protestas y, ante las declaraciones del gobierno, el presidente de la Confederación indicó que “si el gobierno orienta a CODELCO a internalizar trabajadores, debe hacerlo con el criterio de la Dirección del Trabajo –unos 5 mil y no los 1.500- que contabiliza CODELCO” (Diario La Tercera. 29 de abril de 2008).

Las piezas se movían en el Ejecutivo. El ministro del Interior, Edmundo Pérez Yoma, el 29 de abril, se reunió con el del Trabajo, Osvaldo Andrade, con la intención de coordinar que éste último se hiciera cargo de la mediación con la CTC. Mientras CODELCO se mantenía intransigente en su postura de no sentarse a conversar con los subcontratados. A la mañana siguiente, Andrade se reunió con algunos supervisores de CODELCO Norte (divisiones de Chuquicamata, Gabriela Mistral, Radomiro Tomic y Ministro Hales) y, por la tarde, con dirigentes de la planta de Andina y El Teniente. La dirigencia de la CTC vio con buenos ojos estos movimientos e indicó que los esfuerzos estaban dados para poner término al conflicto, aunque sostuvo que la movilización de mantendrá hasta la firma de los acuerdos. Aunque CODELCO era tajante al indicar y reafirmar que no se sentaría a negociar mientras no se

abandonase la movilización que, hasta el 1º de mayo, mantenía detenidas las labores en las divisiones Andina, Salvador y El Teniente. Por su parte, los trabajadores de planta presionaban a la estatal para poner fin a la paralización ya que afectaba a la producción de la minera, la seguridad de sus trabajadores y mermaba los bonos que ellos perciben por productividad.

Tras 17 días de movilización, el Ejecutivo –y no CODELCO- propuso a los subcontratados, a través del presidente de la CUT, Arturo Martínez, la entrega de un bono de US\$1.000 para cada trabajador. Además recomendó, por los siguientes seis meses, a los ministros Andrade y Pérez Yoma, conjuntamente a Martínez, como garantes para que CODELCO cumpla con los acuerdos del 2007, mismos personeros que debían velar por el proceso de internalización de funciones de la cuprífera, según las disposiciones de la Ley de Subcontratación.

Aunque la propuesta del Gobierno incomodó a CODELCO, esto hizo posible las proyecciones de la estatal de neutralizar la constitución de la mesa tripartita que demandaba la CTC.

Con este entramado como telón de fondo, el 3 mayo, las divisiones Andina y El Teniente comenzaron a normalizar sus faenas. En el caso de esta última se decidió que el traslado de los trabajadores a la mina se hiciera sólo de día, controlando cualquier escaramuza de conflicto y evitando, de paso, la pérdida de US\$10 millones diarios que significaba la movilización.

Tras conocer la propuesta del Ejecutivo, la CTC, aunque esta vez con una baja cantidad de trabajadores movilizados, replicó exigiendo la recontractación de los más de 600 subcontratados desvinculados sólo en Andina durante las movilizaciones y el pago de los días en paro. Estas nuevas exigencias tensionaron a La Moneda, mientras se reafirmaba la huelga aplazando la decisión a la realización de nuevas asambleas informativas y resolutivas de parte de la CTC.

CODELCO, el 4 de mayo, colocó oficialmente a Eduardo Loyola, gerente de gestión y fiscalización de empresas contratistas, como el encargado de la negociación. Pero su postura era clara: La minera estatal no negocia con los trabajadores subcontratados. Esta maniobra recibe las inmediatas críticas de parte del presidente de la CTC, quien afirma: “[Eduardo Loyola] es un lobista. No entendemos cómo el gobierno tiene al principal oponente que había al *royalty* a la minería en ese cargo en CODELCO” (Diario La Tercera. 5 de mayo de 2008).

Pero el Ejecutivo no cedió a las nuevas peticiones de la CTC, relacionadas con la recontractación de los trabajadores subcontratados despedidos y el pago de los días en huelga. Sin embargo, a pesar de esta negativa, la propuesta del Gobierno fue aprobada por los subcontratados el día 5 de mayo, luego de que en todas las divisiones de CODELCO se llevaran a cabo asambleas donde se sometió a votación lo ofertado.

A pesar de este acuerdo impulsado desde La Moneda, el Presidente Ejecutivo de la cuprífera, se mostró molesto por los puntos ofrecidos y rechazó que los ministros Pérez Yoma y Andrade se convirtieran “interventores” de la estatal.

Finalmente, CODELCO no negoció con los subcontratados. Las últimas conversaciones con la compañía estuvieron encabezadas por el jefe de Gabinete, Edmundo Pérez Yoma y el titular del Trabajo, Osvaldo Andrade, excluyendo a la CTC de la negociación por medio de la omisión de su presidente, Cristian Cuevas, dejando en su representación a Arturo Martínez, presidente de la CUT.

Aunque la negociación supra-empresa abogada por los subcontratados desde el comienzo del conflicto, que tenía como objetivo reclamar el cumplimiento de las Actas de Acuerdo firmadas el año 2007 entre la CTC, las empresas contratistas y CODELCO; y buscaba reafirmar a la Confederación como contraparte válida ante la estatal, no fue ratificada, el acuerdo que se alcanzó, luego de un largo conflicto que desgastó a la CTC como organización y que terminó con varios subcontratados desvinculados de las empresas contratistas y, a consecuencia, de CODELCO, no fue del todo favorable. Si bien, por un lado, se estableció un “beneficio” económico, relacionados con el pago de un “Bono de Productividad” de US\$1.000, por otro lado, no se cancelaron los días no trabajados por participar de la huelga, ni se re-contrató a quienes fueron despedidos en el marco de las movilizaciones. Además, CODELCO evitó la negociación supra-empresa ya que se estipuló que son las empresas contratistas quienes deberán cumplir con los acuerdos firmados (aunque bajo la tutela de la mandante) y el gobierno asumió un rol vigilante al establecer al ministro del Interior, Edmundo Pérez Yoma; del Trabajo, Osvaldo Andrade; y al presidente de la CUT, Arturo Martínez, como garantes de los acuerdos suscritos en el año 2007.

Posterior a la movilización del 2008 vino un periodo de repliegue de la CTC. El conflicto levantado por la Confederación ese año no alcanzó los objetivos que se propuso la organización y, peor aún, la debilitó. Algunas de las negatividades, consecuencia de este proceso, fueron:

1. El descrédito de la Confederación frente a la empresa mandante, al Gobierno y al gremio empresarial vinculado a la explotación minera, en tanto contraparte válida de negociación supra-empresa.
2. El despido de trabajadores subcontratados que estaban enrolados a la organización y eran miembros activos en la movilización.
3. La salida de empresas contratistas –sea porque ellas mismas terminaron con su giro o porque CODELCO las desvinculó– que albergaban a un número importante de trabajadores subcontratados adscritos a la organización.
4. A partir del punto anterior, el consecuente recambio de las empresas contratistas y de la fuerza de trabajo de éstas, impactando en una dimensión simbólica, al disminuir la membrecía de la Confederación, y en una dimensión política, al obligar a una

renovación de los afiliados al mismo tiempo que se mermó el sedimento político acumulado, que ostentaban, representaban y transmitían los cuadros de mayor experiencia dentro de la organización, evitando, relativamente, un continuidad de los referentes simbólicos que las organizaciones sindicales de los subcontratados habían acumulado luego de años de organización y acción, cuyo paroxismo se dio en el 2007.

4. La reactivación organizacional: Burocratización, reproducción y crecimiento.

Los años que siguieron a la huelga del 2008, a juicio de los dirigentes de la Confederación, fueron de una lenta reactivación y estuvieron marcados por una tensa relación con las empresas contratistas y CODELCO, compañía que, tomando medidas respecto a la tendencia al conflicto demostrada por los subcontratados, implementó una política de anticipación de conflictos y, además, de manera estratégica, ha incentivado la formación de organizaciones sindicales de trabajadores subcontratados “pro empresa” o “grupos negociadores” que funcionan de forma paralela a la CTC, buscando disminuir la representatividad de ésta y, por ende, su poder negociador.

La Confederación, en este contexto, entró en un lento periodo de reactivación organizacional. Una reconstrucción que tuvo como principal objetivo volver a constituirse y legitimarse como *la* organización de los trabajadores subcontratados de la GMC. Así, se inició una etapa que es calificada por los dirigentes como “de trabajo y levantamiento organizativo”.

En este periodo, es posible afirmar que la CTC orientó sus acciones principalmente hacia la propia organización, en virtud de mantenerse como tal, reactivarse y robustecerse. Al mismo tiempo que redefinía las funciones de sus miembros directivos: dirigentes y cuadros administrativos; reafirmaba sus objetivos: acabar con la subcontratación como forma de precarización del trabajo, defender el carácter estatal de CODELCO, luchar por la renacionalización del cobre y representar y defender a los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales de base; como organización, realizó un trabajo orgánico de activismo político en las distintas divisiones de CODELCO, con la intención de “levantar” sindicatos de subcontratados para que, posteriormente, se afiliaran a la Confederación, en virtud de su reconstrucción.

Esta fase de la organización, teóricamente, remite a la conformación de lo que Weber denominó “asociación” (*Verband*) (2012 [1922]: 39), es decir, una relación social con una “regulación limitadora hacia fuera” cuyo orden está garantizado por la conducta de determinados individuos, léase dirigentes y cuadro administrativo, destinado para tal propósito. Así, la acción de las asociaciones consiste, por un lado, en la conducta legítima del cuadro administrativo mismo que, en méritos de los poderes de representación, se dirige a la realización del orden de la asociación, y, por otro lado, en la conducta de los partícipes en la asociación en cuanto dirigida por las ordenanzas de ese cuadro administrativo.

A la vez, siguiendo el paraguas analítico que nos ofrece Weber, esta tendencia de la organización de los trabajadores subcontratados de la GMC, se vincula a un proceso de *burocratización* y, por lo tanto, de *racionalización de la organización* que, como tal, se

mantiene hasta el día de hoy y, en este sentido, se ha tornado permanente y, por lo tanto, subyacente a la misma.

Se puede afirmar que, a partir de esta reactivación organizacional, la CTC se “lee” a sí misma y se plantea como una organización que se escapa a lo estrictamente sindical, entendiendo a los sindicatos como organizaciones que surgen en relación con el trabajo que llevan a cabo los individuos que las crean y componen, cuyas funciones están relacionadas, principal aunque no exclusivamente, con intervenir en la producción, en su gestión, ritmos y formas de ser ejecutada, y representar a sus miembros ante la empresa, los gremios empresariales, las instancias jurídicas y ante otros actores sociales. Además de esto, la CTC, se comienza a perfilar como una “organización” a la Touraine (1969 [1965]: 185-187), es decir, antes que todo, como un “sistema de medios para la consecución de unos fines” que pudiendo ser un “sistema de relaciones sociales organizado en torno de unas normas de comunicación y autoridad” puede convertirse, a consecuencia de la “racionalización,” en un obstáculo para los propios actores y sus demandas.

Los “fines” de la CTC, tal como lo confirman las actas de los Congresos organizacionales³², además de comprender cuestiones reivindicativas, han tenido un alto contenido político e ideológico. Así, por ejemplo:

1. El año 2007, en el *Congreso Fundacional* realizado en Machalí, Rancagua – entendido como una síntesis que responde a un proceso que se inicia a fines de los años 80, descrito y analizado anteriormente– la organización se plantea “en contra del modelo neoliberal en su más amplia expresión en la vida de sus trabajadores y sus familias; desde la colonización de los derechos sociales por el mercado, los modelos productivos y las relaciones laborales; el diseño político excluyente de las mayorías; y el individualismo como forma cultural”.

La CTC se declara, además, como una “organización de clase, sindical y política; contraparte de cualquier gobierno que se sustente en el actual modelo y por ende defiende al ‘capitalismo salvaje’ que subyuga al pueblo en su conjunto” y además demanda “el reconocimiento al aporte del trabajador subcontratado en la producción nacional y, por lo mismo, exige un trato igualitario”.

En el mismo documento se releva la huelga o el paro de la producción “como las principales armas del obrero para enfrentar a los enemigos de clase” y se llama a “cambiar el norte de una CUT desgastada, cooptada y deslegitimada” a partir de su fortalecimiento e influencia en los territorios.

³²A pesar de las confianzas que pude generar en el trabajo de campo, no me fue permitiéndome acceder directamente a las Actas de los Congresos “originales” de la CTC. La organización, en este sentido, siempre se mostró muy celosa respecto de documentación considerada por sus dirigentes como “confidencial”. Sólo tuve acceso a una síntesis de los distintos Congresos elaborada por Edward Gallardo, vice-presidente de la CTC durante el periodo en el que se realizaron las entrevistas. Esta síntesis fue dictada por el propio dirigente, en el contexto de una entrevista. Conversación registrada el día 22 de julio de 2014.

2. El año 2009, en el *Segundo Congreso Nacional* realizado en Santiago, reafirman los principios fundacionales, tales como el fin de la subcontratación como modo de precarización del empleo, la renacionalización del cobre, la recuperación de los recursos naturales y estratégicos, principalmente el agua, cobre y litio; la defensa de CODELCO como empresa estatal, la demanda por un nuevo Código del Trabajo, que deje atrás definitivamente el Plan Laboral elaborado por José Piñera y puesto en marcha en 1979; y abogan por la necesidad de una Asamblea Constituyente, para una nueva Constitución, que ponga fin a la Carta Fundamental de 1980.
3. El 2011, en el *Tercer Congreso Nacional* realizado en Los Andes, se plantean observar los desafíos del crecimiento que se estaba dando en la Confederación y disponer del mayor esfuerzo para cumplir con el “objetivo de fondo” que es eliminar la subcontratación como forma de precarización. Trabajar por la unidad sindical y el potenciamiento interno en virtud de impedir los avances del gobierno de derecha, encabezado por Sebastián Piñera, para evitar que se avanzara en la flexibilidad laboral y de derechos de trabajadores, así como también la privatización de los recursos naturales y estratégicos.

Además, resuelven, como organización, una “política de alianza” para una gran convergencia social en pro de transversalizar las demandas sobre “la renacionalización del cobre”, “a igual trabajo igual salario”, “un nuevo Código del Trabajo”, “educación y salud digna para todos” y “una nueva Constitución política a través de una Asamblea Constituyente”. En este marco se ratifica el Manifiesto de Copiapó³³, la alianza con el Coordinador Minero, Metalúrgico y Energético; la defensa de las empresas estatales y la riqueza del país; y el acompañamiento activo de los movimientos sociales, refiriéndose específicamente al movimiento estudiantil del año 2011 que sacudió al país.

Este Congreso también ratificó a la CUT como la principal organización de los trabajadores chilenos, sin embargo, la CTC se muestra crítica a la entonces CUT que la califica de “entreguista”, “copular” y “aislada” de las demandas de los trabajadores y, en este sentido, se mandata al directorio de la CTC la urgencia de tomar medidas inmediatas para revertir la grave crisis de credibilidad que sufría la conducción de Arturo Martínez, el año 2011, en tanto que esto se consideraba que dañaba a las organizaciones que forman parte de la Central. Lo que se propone, respecto de la CUT, es impulsar un “proceso refundacional de la Central” con una impronta “clasista” en disposición de lucha constante, independiente y autónoma; en virtud de

³³ Los días 28 y 29 de agosto del año 2010, a propósito del accidente en la mina San José ocurrido el día 5 del mismo mes, luego de un derrumbe en las instalaciones del yacimiento, donde 33 mineros quedaron atrapados a unos 720 metros de profundidad durante 70 días, se realizó un encuentro en Copiapó, donde participaron diversas organizaciones de trabajadores vinculadas a la minería y de comunidades aledañas a las faenas, sobre el cual se sustenta el Congreso realizado por la CTC el año 2011. De esta actividad se evacúa el “Manifiesto de los trabajadores de la minería, metalúrgicos, de la energía y otros” o también conocido como el “Manifiesto de Copiapó”, en el cual se realizaron demandas al Estado de Chile relacionadas con las condiciones de trabajo, salud y seguridad de los trabajadores mineros, así como también acerca del impacto medioambiental de las faenas y la necesidad de renacionalizar los recursos naturales y estratégicos con los que cuenta el país.

la conquista y reconquista de los derechos de parte de los trabajadores. Para esto, los dirigentes de la CTC proyectan la participación en todos los niveles de la CUT para generar la “correlación necesaria para fortalecer las posiciones de clase dentro de la Central”.

Respecto de la minería privada –cuestión que se revisará en detalle más adelante– el Congreso de dirigentes se plantea la necesidad construir una plataforma orgánica para los trabajadores de estas mineras, que contemple las particularidades de sus demandas, avocándose, por un lado, a la creación de sindicatos o federaciones que permitan impulsar las luchas en ese ámbito, y, por otro lado, a realizar un encuentro a nivel nacional de la minería privada en la ciudad de Antofagasta. Esta cuestión se torna prioritaria para la CTC. Su objetivo era articular, organizar y negociar, a mediano plazo, en el sector privado.

También, en este Tercer Congreso, se planteó la necesidad de fortalecerse orgánicamente. Para esto se generó un plan que incluye la formación de comisiones para abordar temas como la capacitación de los dirigentes y las bases.

Se estableció un plan de acción y movilización con el objetivo de comenzar, a partir del mes de julio del 2011, un proceso de movilización ascendente en las distintas divisiones de CODELCO y en donde estén dadas las condiciones en la minería privada, para presionar por la ampliación y mejoramiento del Acuerdo Marco firmado el 2007, hasta entonces vigente; la ratificación de los convenios 176 y 183 de la OIT sobre seguridad y salud en las minas; y la exigencia del cumplimiento sobre el rol de las Inspecciones Provinciales del Trabajo a nivel nacional.

Por último, se estableció una política de relaciones internacionales, resolviendo generar un área internacional, con un encargado y su comisión, a objeto de buscar solidaridad y solidarizar, generando intercambio y acción común, con organizaciones sindicales y sociales del mundo, que luchen por “la emancipación internacional de los trabajadores contra el sistema capitalista”. A partir de esto, buscando abrir espacios a nivel internacional, se gestaron vínculos con el gobierno y la Central boliviana, con Venezuela, Cuba y también con algunas organizaciones sindicales australianas, con las que, básicamente, se generaron intercambios de documentos de discusión política.

4. El 2013, en el *Cuarto Congreso Nacional* realizado en Mantagua, la CTC resolvió encaminar su política bajo el concepto de “la vía de los trabajadores y la soberanía popular”, es decir, impulsar, desde los trabajadores del cobre, una vía soberana popular para la emancipación de la clase trabajadora chilena en su conjunto. Se ratificó, además, la lucha para terminar con el régimen de subcontratación como forma de precarización del trabajo. Se insistió, por otro lado, en fortalecer a CODELCO en tanto empresa estatal, en virtud de “defender el principal patrimonio nacional”, estableciendo políticas que permitan impulsar tomas de decisiones que impliquen posicionar a la compañía en el primer lugar de la producción de cobre y,

además, establecer una política de desarrollo y gestión de recursos, incluyendo la internalización de personal subcontratado y especialización de éste en las áreas de producción. Respecto al cobre y los recursos naturales, se postuló la necesidad de su recuperación para alcanzar la soberanía de “nuestra tierra” en beneficio del pueblo de Chile.

Todos estos objetivos, extraídos de la síntesis elaborada a partir de las actas de los Congresos Nacionales que la CTC ha realizado desde su fundación el año 2007, múltiples, aunque en su mayoría atravesados por una urdimbre político-ideológico, muestran el cariz que tiene la Confederación y cómo ésta se diferencia, sobre todo en sus definiciones políticas, de la FTC, la federación que agrupa a los sindicatos de los trabajadores de planta de CODELCO, a la cual se ha hecho referencia al momento de analizar el primer conflicto de la CTC.

En el siguiente cuadro comparativo se podrán apreciar las diferentes dimensiones identificadas a partir del estudio de los estatutos que rigen a ambas organizaciones –CTC y FTC. Su análisis será de utilidad para la caracterización a nivel organizacional de la Confederación –cuestión que compete a esta parte de la investigación– y, además, entregará elementos que complementan el siguiente punto de este capítulo, relacionado con las particularidades de la CTC respecto del movimiento sindical chileno.

Dimensiones	CTC	FTC
Objeto de la organización	<p>Luchar contra toda discriminación de toda naturaleza. Defender el carácter estatal de CODELCO y luchar por la renacionalización del cobre y todas las riquezas naturales del país.</p> <p>Representar “fielmente” a los trabajadores afiliados a las organizaciones de base, asegurando el cumplimiento “de la voluntad soberana de las grandes mayoría [...] valorando y considerando en su justa medida el cumplimiento de la voluntad de las minorías en la construcción de una visión común”.</p> <p>Velar por el cumplimiento de convenios internacionales y de las leyes de seguridad social o del trabajo.</p> <p>Coordinar la acción de las organizaciones afiliadas y asesorarlas en materias laborales, sociales y económicas.</p> <p>Procurar bienestar a los miembros de las organizaciones afiliadas y su perfeccionamiento espiritual, material, cultural y profesional.</p> <p>Promover la educación sindical, técnica y laboral y la educación en general de los trabajadores, pudiendo fomentar y desarrollar actividades culturales de capacitación gremial, profesional y técnica, de nivelación de educación básica y media o de formación profesional.</p> <p>Constituir mutualidades, cooperativas, centrales de servicios y otros organismos para facilitar a los trabajadores afiliados a las organizaciones base, servicios y asesorías diversas, sea para adquisición de bienes de consumo o de vivienda, para otorgar servicios o prestaciones sociales, de salud, en general,</p>	<p>Propiciar y atender fines de integración, de desarrollo, de cooperación, de capacitación ocupacional y de solidaridad con todos los miembros afiliados.</p> <p>Velar por el cumplimiento de las normas constitucionales y legales especialmente las relacionadas con la Nacionalización del Cobre que afecten a los trabajadores asociados a las organizaciones afiliadas.</p> <p>Mejorar las condiciones laborales, económicas, sociales y culturales de los asociados.</p> <p>Formar y educar para el desarrollo personal y colectivo, a nivel comunal, provincial y regional.</p> <p>Capacitar ocupacionalmente a las personas, sean o no trabajadores socios de los sindicatos afiliados a la Federación (SENCE).</p> <p>Generar planes de investigación y recopilar antecedentes de la realidad socio-económica provincial y regional, con el objetivo de proponer medidas que permitan implementar estrategias de desarrollo.</p> <p>Celebrar convenios con organismos del Estado (Ministerio de Educación y CODELCO).</p>

	<p>para atender la satisfacción de las necesidades de los trabajadores afiliados a las organizaciones base y a sus familias.</p> <p>Crear organizaciones, mecanismos o sistemas que permitan a los afiliados de las organizaciones de base el acceso a prestaciones relacionadas con su reinserción laboral, la formación profesional, y beneficios sociales o de salud en caso de pérdida del empleo.</p> <p>Propender a que las relaciones entre las organizaciones afiliadas y los empleadores, autoridades públicas y organismos gremiales de empleadores se desarrollen sobre la base de justicia, libertad y mutuo respeto y a la creación y establecimiento de sistemas destinados a prevenir y solucionar en forma pacífica y armónica los conflictos individuales y/o colectivos que puedan producirse en las actividades de las empresas.</p> <p>Para la consecución de sus fines se declara que todas las formas de lucha social son válidas, siempre que ellas se conformen a los valores democráticos y pluralistas que inspiran nuestra sociedad y consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.</p>	
Asamblea	<p>La Asamblea constituye la máxima expresión de la voluntad colectiva y autoridad de la Confederación.</p> <p>Compuesta por los directores de las organizaciones afiliadas que se encuentren al día en el pago de sus cuotas ordinarias y extraordinarias.</p>	<p>La autoridad máxima de la FTC es su Asamblea, que se denominará Congreso Nacional, y estará constituido por los Directores de cada uno de los Sindicatos afiliados.</p> <p>Se determinan dos tipos de Congresos, los Ordinarios, que se celebran, a lo menos, una vez en cada año; y los Extraordinarios, que tendrán lugar cada vez que lo exijan las necesidades de la Federación y en ellos sólo podrán tomarse acuerdos relacionados con las materias específicas indicadas en la citación. Estos serán convocados por el Presidente, por el CDN o por el veinte por ciento de los socios.</p>
Directorio	<p>Compuesto por 15 miembros (primeras mayorías electas), quienes duran 4 años en su cargo y pueden ser reelegidos indefinidamente.</p> <p>Tienen derecho a voto para designar al directorio los dirigentes de las organizaciones de base afiliadas a la CTC, con una anticipación de 90 días de la fecha de elección y que se encuentren al día en el pago de sus cotizaciones.</p> <p>Una vez constituido el directorio, éste se constituirá eligiendo entre sus miembros (15) a un Presidente, un Vicepresidente, un Secretario General, un Tesorero, un Director encargado de Organización, un Director encargado de Relaciones Nacionales e Internacionales, un Director Jurídico, un Director de Comunicaciones, un Director de Investigación y Formación, un Director de Género, un Director encargado de velar por el Derecho al Trabajo de los asociados.</p> <p>Deberá celebrar reuniones ordinarias una vez al mes y extraordinarias por orden del presidente, por acuerdo del directorio o cuando lo solicite por escrito la mayoría de sus miembros.</p> <p>Debe administrar el patrimonio de la CTC, para lo cual tiene que entregar un balance general de gastos, un inventario de activos y pasivos, un certificado de la</p>	<p>Compuesto por 15 Consejeros que durarán 4 años en sus funciones y podrán ser reelegidos indefinidamente.</p> <p>Los consejeros serán elegidos, en cada Zonal (6 de Chuquicamata, 2 de El Salvador, 2 de Andina y 5 de El Teniente) por los Directores de las Organizaciones Sindicales que tengan una afiliación mínima de 30 días a la Federación, en votación secreta y unipersonal.</p> <p>El Consejo Directivo Nacional (CDN) elegirá de entre sus miembros un Presidente, un Secretario General y un Tesorero, un Vicepresidente, un Prosecretario y un Pro Tesorero. Los restantes Consejeros asumirán funciones específicas de índole administrativa, técnica o promocional.</p> <p>El CDN tiene, entre otras, las atribuciones de representar a la FTC, pudiendo delegar sus facultades en el Presidente Nacional o en cualquiera de sus miembros; Designar las Comisiones Organizadoras de los Congresos; Administrar los bienes que forman el patrimonio de la Federación; Asesorar técnicamente en los procesos de Negociación Colectiva a los Sindicatos afiliados, a petición de éstos; poner en conocimiento del Comité de Ética las denuncias sobre irregularidades cometidas por los sindicatos afiliados o por sus dirigentes.</p>

	<p>cuenta bancaria y un presupuesto anual elaborado sobre la base de las cuotas ordinarias y otros posibles ingresos de la organización; dentro de los primeros noventa días de cada año.</p>	<p>Deberá celebrar reuniones ordinarias una vez al mes y extraordinarias por orden del presidente, por acuerdo del directorio o cuando lo solicite por escrito la mayoría de sus miembros.</p> <p>El CDN, en los primeros 120 días de cada año, presentará a la aprobación del Congreso Nacional una memoria que contendrá las principales actividades de la Federación y un Presupuesto de entradas y gastos elaborados sobre la base de cuotas ordinarias y otros ingresos, acompañado de un balance general al 31 de diciembre, visado por la Comisión Revisora de Cuentas y firmado por el Presidente, Tesorero y Contador de la Federación; un Inventario de Activo y Pasivo practicado a la fecha del Balance, firmado por el Contador que contendrá igualmente una relación detallada de los bienes muebles e inmuebles, revisando sus características, estado de conservación y avalúos respectivos; un Certificado de los saldos de las cuentas bancarias de la Federación a la fecha del Balance; y una Conciliación bancaria al 31 de diciembre.</p> <p>El CDN está obligado a proporcionar a los socios el acceso a la información y la documentación de la organización, a más tardar en 10 días corridos desde la fecha de solicitud.</p>
<p>Comité Ejecutivo</p>	<p>El directorio tendrá un “comité ejecutivo” compuesto por el Presidente, el Vicepresidente, el Secretario General, el Tesorero y el Director encargado de Organización.</p> <p>Sus funciones más importantes son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Implementar y ejecutar los acuerdos del directorio. 2. Coordinar las políticas de acción de la CTC. 3. Mantener la coordinación de las organizaciones nacionales afiliadas. 4. Orientar, coordinar y fiscalizar el funcionamiento de los afiliados. 5. Representar a la CTC ante las autoridades públicas, organizaciones empresariales, sociales y políticas. 6. Contratar, despedir, remover y asignar tareas a los funcionarios de la CTC. 7. Autorizar al Presidente, al Vicepresidente y al Secretario General para celebrar convenios o contratos a nombre de la CTC. 	<p>Existirá un “comité ejecutivo” integrado por el Presidente, el Secretario General, el Tesorero y dos consejeros, designados por el CDN, el cual podrá adoptar, por mayoría de votos de sus cinco integrantes, las resoluciones de urgencia que competen al CDN. Estos acuerdos se cumplirán provisoriamente y deberán ser sometidos al conocimiento y aprobación del CDN en la primera sesión que celebre.</p> <p>Los miembros del Comité Ejecutivo, deberán tener presencia a lo menos cada 15 días en Santiago y reuniones mensuales en las zonales.</p>
<p>Organizaciones afiliadas</p>	<p>Federaciones y sindicatos de trabajadores que se desempeñen en la minería del cobre y en la minería en general, labores anexas y afines.</p>	<p>Sindicatos de trabajadores de CODELCO Chile, los de sus empresas filiales y los de aquellas en que CODELCO tenga participación en la propiedad.</p>
<p>Comisiones</p>	<p>Se define una comisión Revisora de Cuentas, electa en la misma asamblea en que se elige al directorio.</p> <p>Por otro lado, para cumplir con las finalidades de la CTC el Directorio podrá hacerse asesorar por Comisiones de carácter consultivo, presididas por uno de sus miembros e integradas por los socios o directores de las organizaciones afiliadas que designe la asamblea.</p>	<p>La comisión Revisora de Cuentas, electa en el Congreso Nacional, está compuesta por 5 miembros no Consejeros, durará dos años en sus funciones y su misión es revisar los Libros, Cuentas, Balances y controlar los fondos de la Tesorería.</p> <p>Si el Consejo Directivo lo estima conveniente propondrá al Congreso Nacional la designación de otras Comisiones que lo asesoren. Estas Comisiones estarán compuestas por Directores, no Consejeros, cuyo número fijará el Congreso y formará parte de ellas, como Presidente, aquel de los Consejeros que designe el Consejo Directivo Nacional.</p>

		<p>Además, se definen “Consejos Consultivos” de carácter nacional o zonal. Estos son organismos representativos de las bases de los sindicatos afiliados y serán convocados para formular recomendaciones sobre asuntos de interés general de la Federación o de la Zonal respectiva, y que no sean materias de tal gravedad que deben ser tratados en Congresos Extraordinarios. Básicamente corresponde a la implementación de acuerdos aprobados por el Congreso Nacional.</p> <p>El “nacional” está integrado por:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Consejo Directivo Nacional. 2. Los Presidentes de los Sindicatos afiliados a la Federación. 3. Los Dirigentes que elijan los respectivos sindicatos, en las siguientes proporciones: <ul style="list-style-type: none"> - Un Dirigente por cada sindicato que tenga mil socios o menos. - Dos Dirigentes por cada sindicato que tenga más de mil socios y menos de dos mil. - Tres Dirigentes por cada sindicato que tenga más de dos mil socios. <p>El “zonal” está integrado por:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los Consejeros Zonales. 2. Los Directores de los Sindicatos de la Zonal respectiva. <p>Los acuerdos de los Consejos Consultivos tendrán el carácter de “recomendaciones” para el CDN o para la Consejo Zonal.</p>
Patrimonio	<p>Está compuesto de bienes muebles e inmuebles.</p> <p>El financiamiento se obtiene de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuotas ordinarias y extraordinarias. 2. Aportes voluntarios o donaciones. 3. Inversiones. 4. Multas aplicadas a los afiliados. 5. Ventas de sus activos. 	<p>Está formado por:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las cuotas de incorporación y las cuotas ordinarias y extraordinarias de los Sindicatos afiliados. 2. Aportes voluntarios o donaciones. 3. Producto de sus bienes. 4. Venta de sus activos. 5. Inversiones. 6. Multas aplicadas a los afiliados. 7. Las actividades de servicios, asesorías comerciales y otras de carácter lucrativo que la Federación realice.
Censuras	<p>Los delegados podrán votar la censura del Directorio de la CTC, para lo cual al menos el 20% de éstos debe hacer la solicitud por escrito al Presidente de la Confederación, donde se indique los cargos que motivan dicha censura, los que se discutirán en una asamblea extraordinaria dentro de los 20 días siguientes a la presentación, en la que el Directorio podrá presentar sus descargos.</p> <p>Tienen derecho a voto los delegados cuya organización tenga una antigüedad de afiliación a la CTC de al menos 90 días.</p>	<p>Los sindicatos afiliados podrán votar la censura del CDN, para lo cual se debe hacer una solicitud por escrito al Presidente de la FTC, con copia a la Inspección del Trabajo correspondiente, de la convocatoria a votar la censura.</p> <p>El CDN fijará la fecha del acto que no podrá superar los 20 días desde la recepción de la solicitud.</p> <p>El o los sindicatos que realizan la solicitud, al menos, deben representar el 20% del total de socios afiliados a la FTC.</p> <p>Tienen derecho a participar en la votación de censura todos los Directores de los Sindicatos que tengan más de 90 días de afiliación a la FTC.</p>
Sanciones	<p>El directorio podrá sancionar (amonestación escrita, multa, suspensión de derechos o expulsión; de acuerdo a un “Reglamento de Ética” aprobado por la asamblea) a las organizaciones afiliadas o a sus directores en los siguientes casos:</p>	<p>El CDN aplica multas a los sindicatos en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inasistencia de la mayoría de los dirigentes sindicales que representan a los afiliados sin

	<ol style="list-style-type: none"> 1. No concurrencia de sus directores, sin causa justificada a las sesiones que se convoquen. 2. Falta de los directores a la ley, los reglamentos y el Estatuto. 3. Por actos que a juicio del Directorio constituyan faltas merecedoras de sanción. <p>Estas sanciones también podrán ser aplicables a los Directores nacionales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> causa justificada a las sesiones a que se les convoque. 2. Cuando un sindicato no participe en la zonal respectiva. 3. Falta grave a los deberes que les imponen los reglamentos y estos estatutos. 4. Atentados contra las buenas maneras o la moral que deben observar los dirigentes del respectivo sindicato dentro de las reuniones de la Federación o en sus 5. Dependencias 6. Otros actos que a juicio del CDN constituyan faltas merecedoras de esta sanción. <p>Las multas no podrán ser superiores a un sueldo mínimo vigente la primera vez, ni mayor a cinco sueldos mínimos en caso de reincidencia.</p> <p>Los Sindicatos perderán su calidad de federados cuando durante tres meses consecutivos o seis meses acumulados durante un año no cumplan o falten a las obligaciones impuestas por estos estatutos. En todo caso, tal determinación deberá ser adoptada por acuerdo del Congreso Nacional, tomado a lo menos por la mayoría absoluta de los miembros en ejercicio.</p> <p>El CDN puede:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Amonestar por escrito a los Sindicatos afiliados o a sus Directores en caso de incumplimiento de los estatutos. 2. Acordar la expulsión de un Sindicato afiliado a la Federación en caso de gravísimo incumplimiento de las obligaciones que imponen los Estatutos. <p>El Dirigente Nacional que sin causa justificada falte a las citaciones del Consejo Directivo Nacional, será multado con el equivalente al 25% de un ingreso mínimo mensual.</p> <p>Para todo lo anterior se constituirá una Comisión de Control Ético y Disciplinario, formada por un dirigente de base elegido por la respectiva Zonal, conjuntamente con la elección de los miembros del Consejo Directivo Nacional y por el mismo periodo de éste. Los Consejeros Nacionales no podrán integrar la Comisión.</p> <p>Las actuaciones y conductas de los dirigentes de los sindicatos afiliados y de los consejeros nacionales se registrarán por el “Código de Ética” y corresponderá a la Comisión de Control Ético supervisar su cumplimiento e informar al CDN para la adopción de las medidas pertinentes.</p>
Consejos Zonales	No se especifica.	Estarán integrados de la siguiente manera: <ol style="list-style-type: none"> 1. Por un Consejero por cada uno de los Sindicatos que componen la Zonal. 2. Por un Consejero adicional por cada sindicato que tenga sobre mil socios. 3. En aquellas zonales en que haya un sindicato, los Directores Sindicales serán a su vez Consejeros Zonales. 4. En aquellas Zonales en que sólo hayan dos sindicatos y con menos de mil trabajadores cada uno, deberá elegirse como mínimo tres Consejeros Zonales.

		<p>Los Consejeros Zonales serán elegidos en un Consejo Consultivo Zonal, en votación secreta y unipersonal de los Directores asistentes o de los trabajadores de la Zonal. Para ser elegido Consejero Zonal se requiere ser Dirigente de un Sindicato afiliado a la Federación.</p> <p>Los Consejeros Zonales durarán dos años en sus cargos y podrán ser reelegidos indefinidamente. Sus atribuciones y deberes son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Serán la máxima autoridad de la Federación de Trabajadores del Cobre en la Zona correspondiente. 2. Cumplir los Estatutos y los Reglamentos de la Federación, así como los acuerdos y resoluciones del Consejo Directivo Nacional. 3. Cuando lo estimen necesario, convocarán a reunión consultiva a los Sindicatos de su Zona. 4. Serán el órgano coordinador entre los sindicatos y la Federación, informarán a las bases de los problemas de que conozcan la Oficina Central y las Zonales, darán cuenta escrita de todas las gestiones y examinarán las cuentas de Tesorería.
--	--	---

Los estatutos de ambas organizaciones, en su formato, se inscriben en las recomendaciones que el Código del Trabajo entrega a las organizaciones sindicales para la formulación de los mismos. Las distancias respecto del modelo de este marco institucional, que al mismo tiempo marcan las diferencias entre la CTC y la FTC, se pueden apreciar, más que en la forma de los escritos, en el contenido vertido, principalmente, en los *objetivos de las organizaciones*, es decir, en lo relativo sus finalidades, al “para qué” están constituidas. Al respecto, en la CTC, además de mostrar una amplitud temática mayor que la FTC, se puede identificar una clara articulación entre las dimensiones orgánica, reivindicativa, proteccionista, mutualista y política. La FTC, por su parte, acota su rol a cuestiones netamente gremiales, lo que responde, como se verá más adelante, a la forma que históricamente ha adquirido el sindicalismo minero en Chile. La CTC, por el contrario, se desborda. Al plantearse, entre otras cuestiones, luchar contra la discriminación, defender el carácter estatal de CODELCO, abogar por la renacionalización del cobre y todas las riquezas naturales del país, promover la educación sindical, técnica y laboral de los trabajadores; constituir mutualidades, cooperativas, centrales de servicios y otros organismos para facilitar y otorgar prestaciones sociales a los trabajadores afiliados a las organizaciones base y a sus familias; al constituir mecanismos o sistemas que permitan a sus afiliados la reinserción laboral, la formación profesional y acceder a beneficios sociales o de salud en caso de pérdida del empleo; la Confederación, además de representar a los trabajadores afiliados a las organizaciones de base, coordinar la acción de éstas y asesorarlas en materias laborales, sociales y económicas, entre otros lineamientos, busca hacerse cargo de las necesidades no sólo gremiales, sino que también pretende asegurar ciertas condiciones de vida mínima, seguridad social y derechos sociales actualmente limitados o, derechamente, negados por el Estado, como se vio, gracias a su privatización y mercantilización. Con todo, al cuestionar las características basales del modelo económico-social chileno, la CTC arriba a un terreno profundamente político.

Luego, continuando con el análisis de las demás dimensiones identificadas y expuestas en el cuadro anterior, en ambas organizaciones la *Asamblea* es el espacio de máxima expresión

organizativa. En la FTC es concebida como la “autoridad máxima” y se denomina “Congreso Nacional”. En la CTC, además de autoridad, se concibe como “la máxima expresión de la voluntad colectiva”, imprimiendo un carácter de tipo “horizontal” a la toma de decisiones en este espacio.

A razón de la diferencia de la estructura orgánica de las dos organizaciones, los *directorios* son electos de manera distinta en cada una de ellas. En la CTC son los dirigentes de las organizaciones de base, es decir, de sindicatos de empresas o inter-empresas de contratistas, afiliados a la Confederación con una anticipación mínima de 90 días y con el pago de sus cotizaciones al día, quienes pueden participar de la votación. En la FTC, los directores de los sindicatos que tengan una afiliación mínima de 30 días a la Federación, de manera proporcional, podrán elegir “consejeros” por cada Zonal. En ambas organizaciones el total de miembros electos es 15. A estas primeras mayorías en la CTC se les denomina “Directorio” y en la FTC toman el nombre de “Consejo Directivo Nacional” (CDN). En ambos casos, cada una de estas formaciones directivas, se constituye como tal eligiendo las funciones que cumplirá cada uno de sus miembros. En el caso de la FTC la prescripción de los cargos es bastante genérica (presidente, secretario, tesorero, etc.). En la CTC existe una definición, si se quiere, más compleja o, al menos, más acabada, acorde a la amplitud de los objetivos que se plantea la organización. Así, además de los cargos genéricos (presidente, secretario, tesorero, etc.), aparecen directores encargados de relaciones nacionales e internacionales, de cuestiones jurídicas, comunicaciones, investigación y formación, género, derecho al trabajo, entre otros. Esta complejización en las funciones de los directores, igualmente, da cuenta del proceso de burocratización de la CTC del que se hace cargo el presente capítulo, aportando elementos para su caracterización.

Por otro lado, en ambas organizaciones se puede identificar la existencia de un *Comité Ejecutivo*. En la FTC éste sólo puede adoptar “resoluciones de urgencia” competentes al CDN, Consejo que, en última instancia, debe conocer, aprobar o desaprobado tales resoluciones. En el caso de la CTC el Ejecutivo tiene un mayor margen de maniobra y, por lo mismo, está dotado de una particular libertad de decisión y acción. Esta característica, de cierta manera, relativiza el carácter horizontal en la toma de decisiones de la asamblea a la que se hizo referencia anteriormente, pero a la vez le entrega un dinamismo necesario para responder a las contingencias propias del terreno en el que se mueve la organización. A partir del análisis de sus funciones más importantes, detalladas en los estatutos analizados y luego del trabajo de campo realizado –sobre todo gracias a las diversas observaciones aplicadas en la sede donde funciona la organización y sesiona tal Comité–, éste puede ser definido como el “brazo político” de la Confederación, puesto que además de implementar y ejecutar los acuerdos del Directorio, el Ejecutivo tiene que ocuparse de coordinar las políticas de acción de la CTC; mantener la coordinación de las organizaciones nacionales afiliadas; orientar, coordinar y fiscalizar el funcionamiento de los afiliados; representar a la Confederación ante las autoridades públicas, organizaciones empresariales, sociales y políticas; contratar, despedir, remover y asignar tareas a los funcionarios de la organización; y autorizar al Presidente, al Vicepresidente y al Secretario General para celebrar convenios o contratos a nombre de la organización.

En cuanto a las *organizaciones afiliadas*, la FTC se limita a los sindicatos de trabajadores de CODELCO. La CTC aquí, nuevamente, va más allá y define su alcance al sector minero en general y no sólo en la explotación del metal rojo o en torno a una compañía en particular, como sí lo hace la FTC, que agrupa *exclusivamente* a los sindicatos de trabajadores de la empresa minera estatal. Esta determinación, por el momento, es sólo una declaración de intenciones, puesto que, en los hechos, como se ha visto, si bien la CTC agrupa a organizaciones sindicales de trabajadores subcontratados que se desempeñan en la cadena productiva de la minería del cobre, tanto en CODELCO como en Anglo American, y, en este sentido, abarca un terreno mayor que la FTC, sin embargo, la CTC, no ha podido avanzar hacia la minería no cuprífera.

Las *comisiones*, si bien en ambas organizaciones tienen un carácter “consultivo”, en la FTC existe una especificación mucho más acuciosa al respecto. Se definen, en esta última, como “organismos representativos de las bases” y pueden formular recomendaciones sobre asuntos de interés general de la Federación o de la Zonal respectiva. Esta amplitud, al menos en los estatutos, puede compensar relativamente las limitaciones del Comité Ejecutivo de la FTC, que fueron indicadas anteriormente. Además se establece, al igual que en la CTC, buscando generar instancias de auto-vigilancia y transparencia en la gestión económica de la organización, una comisión Revisora de Cuentas. Finalmente, ambas organizaciones dejan abierta la posibilidad de que el Directorio se haga asesorar por diversas Comisiones. En este punto la CTC no establece el carácter ni a qué nivel de la estructura orgánica éstas tendrán influencia. Esta indefinición puede ser leída como una flexibilización en el uso de recursos según las contingencias que afecten a la organización. En los hechos, en la Confederación funciona de manera efectiva la Comisión Revisora de Cuentas. Otro tipo de recomendaciones son realizadas por funcionarios asesores, contratados por la organización para tales fines.

El tema *patrimonial* en ambas organizaciones es muy similar, excepto un punto relacionado con las posibles actividades de servicios, asesorías comerciales y otras actividades de carácter lucrativo que la FTC se abre a realizar. La CTC, en este sentido, establece lineamientos más “clásicos” o quizá “propios” de las organizaciones sindicales para el financiamiento de sus actividades (cuotas, aportes, multas, etc.). La FTC, en cambio, en este sentido, se muestra más “innovadora”, abriéndose a incorporar una visión empresarial de la organización sindical. Se coloca como una entidad que para financiarse puede vender servicios, asesorías o realizar actividades comerciales que generen lucro. Alejándose bastante, al menos en esta dimensión, de las actividades consideradas propias de las organizaciones sindicales.

Ambas organizaciones establecen en sus estatutos que sus directorios pueden ser *censurados* por los afiliados. En el caso de la CTC, son los delegados los que pueden votar la censura del directorio, para lo cual al menos el 20% de éstos debe realizar la solicitud al presidente de la Confederación. En la FTC son los sindicatos afiliados quienes pueden solicitar la censura al presidente de la Federación, informando al mismo tiempo a la Inspección del Trabajo. El o los sindicatos que realicen esta solicitud deben representar al menos el 20% del total de socios afiliados a la FTC. El matiz que distingue el mecanismo de censura en ambas organizaciones es la representatividad. La diferencia no es menor. En la CTC es el 20% de los delegados del directorio. En la FTC es una o más organizaciones sindicales que representen al 20% de los

trabajadores afiliados a la organización. En el primer caso, si bien puede ser leído como menos representativo de las bases, al mismo tiempo abre mayores posibilidades de ejercer el mecanismo de la censura. En el segundo caso, de mayor representatividad que el anterior, puesto que el porcentaje requerido recae sobre las bases sindicales y no en los delegados o dirigentes de cada organización que forma parte de la Federación, al mismo tiempo, éste cuórum se hace más difícil de alcanzar y, por lo tanto, la toma de decisión de la aplicación del mecanismo de censura al directorio de la organización, si bien es posible, se hace más engorrosa.

Las *sanciones*, tanto en la CTC como en la FTC, constituyen un dispositivo de control más, al igual que las comisiones revisoras de cuenta y las censuras, dispuesto por las propias organizaciones sobre ellas mismas. En ambas existe un documento escrito formal (llamado “Reglamento de Ética” en la CTC y “Código de Ética” en la FTC) que entrega los criterios sobre los cuales se deciden los castigos y sus consecuencias. En la FTC, a diferencia de la CTC, existe una Comisión de Control Ético y Disciplinario. En ambas organizaciones las sanciones pueden aplicarse sobre las organizaciones afiliadas o sus directores. En el caso particular de la CTC se explicita que éstas, también, pueden recaer sobre los directores nacionales.

Una particularidad que la FTC define en su estatuto son los *Consejos Zonales*. Estos surgen como una respuesta orgánica, desde los sindicatos de trabajadores que conforman la Federación, a la distribución geográfica de CODELCO en el territorio nacional. Si se busca hacer la comparación con la CTC, son la estructura organizacional que equivale a las Federaciones Territoriales establecidas por ésta última –cuestión que no se especifica en sus estatutos– que, al igual que la FTC, como ya se detalló en el punto cuatro del presente capítulo, se organizan por zona, según la región donde estén las correspondientes divisiones de CODELCO (en tanto empresa mandante, en este caso), agrupando a los sindicatos de base, sean de tipo empresa o inter-empresa contratista, con el objetivo de articular sus acciones y representarlos ante la estructura mayor que es la Confederación.

Como se dijo en el comienzo de este análisis comparativo en torno a los estatutos de ambas organizaciones, las diferencias fundamentales que se aprecian en estos documentos formales, legales quiero decir, que en ningún caso se escapan al margen institucional que establece el Código del Trabajo chileno, está dada por el contenido de los objetivos vertidos allí. En estos se puede apreciar, en síntesis, que la FTC acota su rol a cuestiones netamente gremiales, cariz que, como se verá próximamente, se condice con la forma que históricamente ha adquirido el sindicalismo minero en Chile. La CTC, por el contrario, al cargar de contenido político sus objetivos, se desborda, cuestionando las características propias, basales, como se dijo, del modelo económico-social chileno.

Sin embargo –apartándose del ejercicio comparativo de los estatutos para volver al tema de la “reactivación organizacional” de la CTC a la que se aboca esta parte de la investigación– se puede afirmar que las directrices político-ideológicas de esta organización, en última instancia, se puede afianzar o relativizar a partir del *objetivo nuclear* de la Confederación, el cual, a pesar de ser tal o, quizás, por lo mismo, no se explicita en los estatutos, pero que se

deriva a partir del análisis de su devenir organizativo, a saber: el mantenimiento de la organización en virtud de su continuidad. Es decir, todo lo que se plantea la CTC en un terreno reivindicativo, político o ideológico, por muy radical que a ratos parezca –y esto se puede apreciar, claramente, a partir del 2011–, en última instancia, de aquí en más, estará supeditado a su sobrevivencia orgánica.

Así, en este sentido, en la CTC se pueden identificar diferentes dimensiones que la hacen aparecer como un gran mosaico. En algún momento la organización puede enarbolar banderas por la “clase trabajadora” en contra del “capitalismo salvaje”, demostrando un alto desarrollo de la conciencia obrera y sobre todo de clase. En otro instante se puede plantear influir en la CUT, por medio de sus dirigentes más activos, para cambiar el rumbo de la Central. En otros instantes, uno de los dirigentes nacionales puede estar participando de un sorteo de electrodomésticos entre los trabajadores de base de un sindicato, mientras otro o el mismo dirigente, luego, se lo ve coordinando un paro nacional de los sectores productivos más importantes del país por rechazo a la Reforma Laboral impulsada por el gobierno de turno. Así mismo, la organización, de forma paralela, puede plantearse el paradójico objetivo de terminar con la subcontratación como forma de precarizar el empleo –paradójico porque si se termina el subcontrato, al mismo tiempo se acaba la CTC, tal como la hemos descrito hasta aquí– y, a la vez, puede estar “asesorando” la negociación colectiva de un sindicato en de una empresa contratista en particular, en virtud de mejorar las condiciones de trabajo de los subcontratados y, por lo tanto, en el ajuste, afianzar la relación contractual con la mandante, consolidando el vínculo de estos trabajadores con las empresas contratistas.

Lo que se busca destacar aquí no son las posibles contradicciones en las cuales puede caer o no la CTC, pues estas son propias de cualquier actor social y no constituyen ninguna novedad para un estudio sociológico. Mucho menos se pretende emitir un juicio político respecto al desempeño de sus dirigentes o del accionar a nivel organizacional, sus tácticas y estrategias. Más bien, lo que se intenta es enfatizar la heterogeneidad de acciones que puede llevar a cabo la organización, sus dirigentes, activistas y funcionarios; cualquiera, siempre, en virtud de su reproducción como actor.

De forma paralela a esta etapa de reactivación organizacional, marcada por la burocratización del actor en virtud de su mantenimiento y reproducción, se puede identificar una fase de consolidación y conquista de nuevos beneficios. Así, en un contexto de fortalecimiento organizacional y donde el Acuerdo Marco firmado en el año 2007 se cumplía de forma intermitente de parte de las empresas, en unas divisiones más que en otras, la CTC presentó, el 1 de abril del año 2013, un pliego de peticiones en cada uno de los edificios corporativos de CODELCO a lo largo del país. Los principales ejes de este documento fueron:

1. La internalización de los trabajadores subcontratados de parte de la empresa mandante.
2. La renacionalización de los recursos naturales.

3. El mejoramiento sustancial de las remuneraciones y condiciones de trabajo del sector (establecidas el 2007).
4. Que los trabajadores subcontratados de la minería privada accedan a condiciones similares a los de la estatal.
5. Que se ponga fin a las prácticas anti-sindicales como son la prohibición del ingreso a los dirigentes a las faenas, la circulación de “listas negras” y la negación de empleo a los dirigentes sindicales por su condición de tales.

El acto de entrega del petitorio fue acompañado de sendas marchas de las organizaciones sindicales de trabajadores subcontratados agrupadas en la CTC por las ciudades donde están emplazadas las distintas divisiones de CODELCO (Diario El Ciudadano. 02 de abril de 2013).

La empresa respondió a las demandas y el 23 de abril, tras evaluar esta respuesta en asambleas, fue considerada “insuficiente”. Los sindicatos que componen a la CTC decidieron iniciar una movilización “de advertencia” a nivel nacional, que se caracterizó por los bloqueos de los caminos en las divisiones Chuquicamata, Gaby, Andina, El Salvador y El Teniente. Ante este despliegue se dejó caer una fuerte represión policial sobre los manifestantes quienes impedían el acceso a las faenas mineras.

La gestión de los dirigentes a nivel nacional y la disposición de los trabajadores subcontratados de la GMC frente a la movilización, dejaron ver lo sentido de las demandas y permitieron realizar una positiva evaluación de parte de la organización respecto a esta demostración de fuerza que dio la CTC y, a la vez, ganar confianza, de parte de los trabajadores subcontratados, frente a un posible conflicto de mayor envergadura.

Ante esta movilización que paralizó las faenas en cinco divisiones de CODELCO durante toda una jornada, la minera minimizó los efectos del paro indicando que sólo hubo “atrasos” en la entrada de los turnos a las faenas, pero que las divisiones habían operado con normalidad. Sin embargo la estatal, a pesar del tono indiferente con el que se refirió a lo sucedido, explicitó la necesidad de evaluar la continuidad de las empresas contratistas que no lograran manejar bien sus relaciones laborales (Diario El Financiero. 24 de abril de 2013), endosando de paso la responsabilidad del cumplimiento del Acuerdo firmado en el 2007 a estas empresas –táctica similar a la que le dio exitosos resultados en el conflicto del año 2008- buscando transferir la problemática al binomio “empresa contratista” – “trabajadores subcontratados”.

Dos días después, el 25 de abril, se dio inicio a la mesa de negociación a nivel nacional entre la CTC, las empresas contratistas y CODELCO. Mientras los dos últimos actores se mostraban dispuestos al dialogo en torno a las demandas del petitorio presentado hace 25 días, la primera, mientras se sentaba a la mesa, mantenía la presión a nivel nacional llamando a todas sus federaciones, sindicatos y trabajadores a mantenerse en “alerta” frente a una posible reactivación de las movilizaciones.

Esta forma de operar, que articuló el levantamiento de las demandas conjuntas en todas las divisiones de CODELCO, la demostración de fuerza, capacidad de diálogo y amenaza permanente de paro, trajo positivos resultados para la CTC puesto que gracias a este *modus operandi*, sin tanto aspaviento, pero al mismo tiempo demostrando poder y fuerza, se evacuó un Nuevo Acuerdo Marco, que complementa y mejora el firmado en el año 2007, otorgando nuevos beneficios para los trabajadores subcontratados, reafirmando y perfeccionando un instrumento colectivo de condiciones y derechos laborales y sociales mínimos que CODELCO, como empresa mandante, asegura a través de la liberación de fondos y las condiciones de licitación de sus proyectos a las empresas contratistas. Los logros concretos que se alcanzaron están relacionados con:

1. Remuneraciones y contrato:

- a. Relacionado con un piso mínimo líquido de US\$600 para cada trabajador en futuras licitaciones de CODELCO, es decir, en los nuevos contratos.
- b. Cumplimiento de la Ley de Subcontratación e internalización cuando corresponda.
- c. Indemnización proporcional por años de servicio, equivalente a 2,5 días por mes trabajado desde 4 a 18 meses de contrato.
- d. Pago de indemnizaciones por años de servicio al término del contrato civil de las empresas contratistas con CODELCO, independiente que se adjudique o no nuevamente el contrato.

2. Bonos:

- a. Incentivo de asistencia cuatrimestral: marzo, julio y noviembre, de US\$300 cada uno.
- b. Incentivo anual de cumplimiento de metas de US\$1.000.

3. Beneficios sociales:

- a. 2.800 becas de educación superior para el trabajador, los hijos y/o su cónyuge o conviviente, por un valor de US\$1.300.
- b. Seguro complementario de salud.
- c. Seguro de muerte accidental e invalidez no inferior a US\$120.000.
- d. Fondo único de vivienda, de carácter concursable, con mil cupos.

- e. Fondo único de calificación de trabajo pesado con 700 calificaciones anuales de US\$700 cada uno.

Esta fase de reactivación organizacional, caracterizada por un proceso de burocratización del actor, seguido de la consolidación de los logros alcanzados como confederación, como lo es principalmente el Acuerdo Marco que asegura condiciones mínimas de trabajo para los subcontratados que prestan servicios a través de empresas contratistas a CODELCO, no está completa sin la re-estructuración interna que realizó la organización a partir del año 2013.

Aquel año, con el objetivo de fortalecerse organizacionalmente, en el Cuarto Congreso de la CTC, la Confederación acordó la necesidad de comenzar a implementar una nueva anatomía orgánica basada en la siguiente estructura:

1. Una *base* formada por trabajadores subcontratados que pertenecen a sindicatos de tipo empresa o de tipo inter-empresa en el caso de grupos pequeños de trabajadores que no tienen el número mínimo para conformar un sindicato empresa³⁴.
2. Una dimensión intermedia donde están las *federaciones territoriales*, las cuales se organizan por zona, según la región donde estén las correspondientes divisiones de CODELCO y que agrupan a los sindicatos de base (de tipo empresa o inter-empresa).
3. La CTC como *confederación* que congrega a estas federaciones territoriales que, a su vez, reúnen a los sindicatos base o inter-empresa.

Con esta nueva estructura, que respondía al desafío de crecimiento organizacional, además de optimizar la comunicación interna de la organización, se buscó acabar con la disfuncionalidad que significó el “antiguo” esquema organizativo, donde las federaciones, a nivel intermedio, que eran de tipo nacional, terminaron realizando un paralelismo contraproducente para la Confederación, que promovió los liderazgos y proyectos personales en desmedro del fortalecimiento y desarrollo organizacional.

Por otro lado, retomando lo que se dijo más arriba, en el Tercer Congreso de la CTC se había acordado dar un paso estratégico: Avanzar hacia el sector de la GMC compuesto por capitales privados, principalmente transnacionales. Para esto, orgánicamente, se generó en el directorio la figura de “Encargado de la Minería Privada”, quien, apoyado por los demás directores, tendría la tarea de gestar una suerte de ampliación de la CTC como organización aglutinadora y coordinadora de organizaciones sindicales de trabajadores subcontratados en empresas contratistas que prestan servicios no sólo a la estatal CODELCO sino que, ahora, también a las mineras privadas de la GMC, cuyo peso, en conjunto, es equivalente, en producción y personal utilizado en las faenas, a la cuprífera estatal.

³⁴En Chile, de acuerdo a lo establecido en el artículo 227 del Código del Trabajo, la constitución de un sindicato en una empresa que tenga más de 50 trabajadores, requiere de un mínimo de 25 trabajadores que representen, a lo menos, el 10% del total de los que prestan servicio en ella. Si en la empresa no existe sindicato vigente se puede constituir un sindicato con la participación de al menos 8 trabajadores, debiendo completarse el quórum antes indicado en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica. Si la empresa tiene 50 o menos trabajadores pueden constituir sindicato 8 de ellos.

La CTC, en este sentido, se plantea el objetivo de construir una política y plataforma orgánica para los trabajadores de la minería privada que se acople a las demandas históricas de las organizaciones de contratistas de la GMC pero que además contemple las particularidades de sus necesidades. Para esto se da a la tarea de generar una estructura organizacional, vale decir, sindicatos y federaciones que permitan impulsar las luchas en ese ámbito. Se buscaba articular, organizar y negociar en el mediano plazo con las mandantes privadas, en virtud de avanzar hacia la conformación de una organización “ramal” que, como tal, incluyera a los sindicatos de subcontratados vinculados tanto a CODELCO como a las compañías privadas, que, por lo tanto, pudiese ser contraparte de todas las empresas que conforman la GMC.

Este objetivo se comenzó a concretar finalizando el año 2014. Coincidentemente el sindicato de SODEXO Chile, la empresa que presta servicios de alimentación y aseo en la mina Los Bronces de la transnacional Anglo American estaba eligiendo a una nueva dirigencia, quiénes tenían en mente el poder vincularse a la CTC pues veían en ella un soporte organizacional y respaldo simbólico necesario para robustecer su organización que, históricamente, había sido débil. Con estos dirigentes a la cabeza, la organización llevó a cabo las primeras movilizaciones que trabajadores de una contratista haya hecho en las faenas de la minera Anglo American. Las condiciones de trabajo no eran de las mejores y desde comienzos del año 2013 los subcontratados de SODEXO Chile manifestaban su descontento con acciones contingentes y, a veces, espontáneas, dejando de prestar servicio de alimentación a la hora de colación de los trabajadores en la mina y paralizando, durante un par de horas, sus labores. Esto repercutía a nivel gerencial y, si bien las condiciones laborales no cambiaron inmediatamente, este tipo de manifestaciones resultó una señal potente para las empresas mandante y contratista.

En este contexto, el objetivo principal que se plantea el sindicato fue preparar la negociación de un Acuerdo Marco, emulando lo que la CTC había logrado el año 2007. Por esta razón deciden, de manera estratégica, vincularse, como organización, a la Confederación. Así, ya para el mes de noviembre del año 2013, una vez participando activamente como sindicato de la CTC, se realizó la primera huelga de los trabajadores de SODEXO Chile en Los Bronces:

“Lo que más me impactó fue el empoderamiento que tuvo la gente, el compromiso. Porque la gente se dio cuenta que nunca habían negociado realmente. Que los dirigentes antiguos traían el convenio colectivo y las decían ‘miren, ahí está’. Pero ahora no. Nosotros les explicamos a la gente, paso por paso, en asamblea. La gente votó aquí [se refiere a la sede que tiene la CTC en Santiago] cuando había que decidir si seguíamos en huelga o no. 600 personas, todos votando. [...] Hay gente que es del sur y estuvo una semana aquí, tomándose los caminos...” (Dirigente Sindicato SODEXO-ANGLO).

El accionar del sindicato respondía al mismo repertorio de acción que la CTC ha llevado a cabo en sus conflictos más importantes: la ocupación de los caminos que llevan a la mina. En este caso, los trabajadores de SODEXO se tomaron el llamado Camino a Farellones, ruta de acceso a la mina Los Bronces. Allí, de madrugada, con buses contratados con recursos del

propio sindicato, arribó, el primer día, un contingente de unos 100 trabajadores quienes se apostaron en el camino impidiendo el normal tráfico. El segundo día, de la misma forma, subieron 400 manifestantes. En los buses no sólo iban personas, también neumáticos y combustible necesario para montar las barricadas que hicieron de fuerte para la resistencia del movimiento. De estas manifestaciones participaron activamente algunos dirigentes de la CTC: el presidente, vice-presidente y el encargado orgánico; quienes, junto con los dirigentes del sindicato de los subcontratados de SODEXO fueron detenidos por Carabineros luego de duros enfrentamientos en la pre cordillera santiaguina.

Este conflicto tuvo una duración de siete días y generó un empoderamiento sin precedentes de parte de los trabajadores de SODEXO en un nivel amplio. En primer lugar, se hicieron consciente de su poder como organización y la capacidad de ésta para interrumpir o detener la producción de la empresa mandante. En segundo lugar, sopesaron la importancia de su trabajo para la producción a pesar de no ser parte directa de ésta. En tercer lugar, tuvieron la capacidad de visibilizarse no sólo frente a la empresa contratista y a la mandante sino que también ante los trabajadores de otras empresas contratistas, quienes subestimaban a estos trabajadores por las funciones que realizan al interior de la faena, vinculadas a las labores de alimentación y aseo. En cuarto lugar, a través de la movilización, pudieron acceder a mejores condiciones laborales y remuneracionales, con lo que transformaron sus condiciones materiales de existencia.

El accionar del sindicato de trabajadores de SODEXO Chile dio pie para que otros sindicatos de trabajadores subcontratados que se desempeñan en las distintas faenas que explota Anglo American se organizaran y, en conjunto, dieron forma a la Federación de Trabajadores Subcontratados de esa minera, donde convergen, además de trabajadores de SODEXO Chile, trabajadores de las empresas contratistas como TANDEM, TRANEX, RECITER y GEORESER, entre otras. Esta federación, el 7 de febrero del 2014, siendo parte de la CTC, presentó un proyecto de Acuerdo Marco a la mandante que perseguía asegurar estabilidad laboral, mejorar las condiciones de trabajo, salud y seguridad; además del consiguiente respeto a los convenios internacionales ratificados por el Estado chileno con la OIT. Este petitorio, reclamaban los trabajadores, se debía extender para todos los subcontratados de Anglo American en el país. La empresa, en un primer momento, se resiste a reconocer las demandas.

Frente a esta negativa de parte de Anglo American, los trabajadores subcontratados agrupados en la federación hicieron ocupación de las minas Los Bronces, El Soldado, Mantoverde y Chagres; impidiendo, durante toda una jornada, la entrada y salida de personal del campamento. Frente a esto Anglo American cedió y se conformó una mesa de negociación, en un primer momento, compuesta sólo por la Federación, las contratistas y la mandante, mas no por la CTC. Sin embargo, a partir de la presión ejercida por los trabajadores que se encontraban impidiendo el normal funcionamiento de las faenas mientras se negociaba la participación en esta mesa de la CTC, Anglo American, finalmente, cedió.

Así, el 25 de marzo del año 2014, en un hecho histórico, la Federación de Trabajadores de Empresas Subcontratadas de Anglo American en conjunto con la CTC, frente a la empresa

mandante y ante las distintas empresas contratistas que prestan servicios en la minera, negociaron el contenido del primer Acuerdo Marco que se implementará en la minería privada del país. Este acuerdo, firmado finalmente el 11 de abril del 2014, en base al establecido entre la CTC y CODELCO, busca asegurar condiciones mínimas de trabajo para los subcontratados que se desempeñan en las cinco operaciones con las que la transnacional Anglo American tiene presencia en el país: Mantos Blancos, Mantoverde, El Soldado, Chagres y Los Bronces. Como tal, este acuerdo, representa un precedente y punto de partida para las organizaciones de trabajadores subcontratados en la minería privada.

Hoy en día la CTC representa a *más de 50.000 trabajadores subcontratados* que se desempeñan en todas las divisiones de CODELCO y en una parte importante de la minería privada, específicamente en la transnacional Anglo American. Su *directorío* está conformado por un presidente, un vice-presidente, un secretario, un tesorero, un encargado orgánico, un encargado de relaciones internacionales, un encargado de comunicaciones, un encargado de negociación, un encargado de formación y seis directores nacionales. Cuenta con *funcionarios* entre los que están dos asesores jurídicos (abogados), un grupo de comunicaciones (periodistas), una secretaria exclusiva que coordina las actividades del presidente, otra secretaria en la sede central ubicada en Santiago y una secretaria en cada sede de las federaciones en regiones; además, desde mayo del año 2015, la confederación cuenta con un asesor en materia política y económica que aconseja de manera periódica al directorío. Los *objetivos formales* de la organización son acabar con la subcontratación como forma de precarización del trabajo, defender el carácter estatal de CODELCO, luchar por la renacionalización del cobre y representar y defender a los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales de base. Entre sus principales *funciones* se encuentran el velar por el cumplimiento de los convenios internacionales y de las leyes sobre el trabajo y la seguridad social, desarrollar las actividades que correspondan en su calidad de organización sindical de grado superior y coordinar la acción de las organizaciones afiliadas y de los trabajadores que las integran, procurarles asistencia técnica y asesoramiento en materias laborales, sociales y económicas, y negociar las condiciones de empleo y de trabajo aplicables a los trabajadores miembros de las organizaciones afiliadas. Los principales *vínculos* de la CTC con otras organizaciones sociales o políticas son con las federaciones y confederaciones de estudiantes secundarios y universitarios, organizaciones de pobladores y ciudadanos, organizaciones de minorías étnicas y sexuales, otros sindicatos (principalmente de los sectores servicios, metalurgia y energía; y algunos sindicatos de trabajadores de planta de CODELCO) y el Partido Comunista de Chile, del cual gran parte de su directorío nacional es miembro. Su *financiamiento* es a través del aporte mensual de los socios y por medio de un monto, una especie de comisión o impuesto, que la organización grava a los bonos obtenidos en las negociaciones que la Confederación asesora y que va entre los US\$20 y US\$60 por cada trabajador beneficiado por la negociación.

En síntesis, la CTC es la organización de trabajadores que agrupa a la mayor parte de los subcontratados de la GMC, con presencia tanto en la minería estatal como privada. Como confederación concentra a las federaciones organizadas por cada división de CODELCO y, para el caso de la minería privada, a la federación de la empresa Anglo American. Estas federaciones, a su vez, están compuestas por los distintos sindicatos de empresas o inter-

empresas contratistas, es decir, por organizaciones de bases. En total, según el presidente de la CTC, la confederación representa a más 50.000 trabajadores y es en la división El Teniente donde la organización tiene mayor presencia, con 11.500 subcontratados, en donde la organización territorial es la Federación de Trabajadores Territorial del Cobre (FETRATEC). Es también en esta división donde existe mayor propensión al conflicto de parte de los trabajadores subcontratados y donde éste se ha tornado más radical.

A pesar del diagnóstico que desde las ciencias sociales en general se ha relevado en relación a la crisis de los actores que se constituyen en torno al trabajo y la descomposición de las identidades y los actores colectivos (Gorz, 1989 [1980]) (Rifkin, 2010 [1994]) (Sennett, 2010 [1998]) (Beck, 2007 [1999]) (Bauman, 2012 [2000]) y, particularmente en Chile, frente a aquellas tesis que se refieren a la “crisis del sindicalismo” (Montero, 1982) (Martínez y Tironi, 1983) (Barrera, 1984) (Campero y Valenzuela, 1984) (Ruiz-Tagle, 1985) (Campero, Flisfisch, Tironi y Tokman, 1993) (Frías, 1993) (Campero, 1994) (Espinosa, 1996) (Aravena y Rojas, 1999) donde, según estos autores, el nuevo contexto productivo, implementado en el país durante la Dictadura Militar (1973-1990) y consolidado en el proceso de transición democrática, caracterizado por la heterogeneidad, flexibilidad e inestabilidad del empleo, impedía que los trabajadores se identificaran con un grupo social determinado, sea este la clase, un sindicato, etc., y promovía las relaciones sociales superfluas, contingentes, inestables y de corto plazo. A pesar de este diagnóstico pesimista, como se puede apreciar en lo expuesto hasta aquí, siguieron emergiendo sindicatos vinculados a esta nueva forma de organizar la producción. Tal es el caso de la CTC, que agrupa a los trabajadores subcontratados de la GMC, justamente aquellos trabajadores que por su condición flexibilizada e inestable hacían impensada su organización.

5. Las particularidades de la CTC respecto del movimiento sindical chileno.

De manera general, se podrán observar dimensiones nuevas, algunas diferenciadoras, otras similares, heredadas, de la organización de los trabajadores subcontratados de la GMC respecto de lo que el mismo Touraine identificó como el papel de los modelos “clásicos” de acción sindical en la sociedad industrial capitalista (1989 [1988]: 275), a saber: su capacidad de movilizar una clase social, definida por su posición en la producción, sea a través de conflictos con los dueños de las empresas, a través de un programa político de acción revolucionaria o bien por negociaciones colectivas que pueden llegar, incluso, a un pacto social.

En esta misma línea comparativa, además, es posible hacer el parangón con el objetivo de identificar las características específicas de la CTC en relación al llamado “movimiento obrero de clase”, que el mismo Touraine (1989 [1988]: 265) reconoce en el sindicalismo chileno previo al Golpe de Estado de 1973, y, de manera particular, con lo que otros autores como Di Tella (1969: 9-22); Di Tella, Brams, Reynaud y Touraine (1967 [1966]: 47-66); y Zapata (1986) (2002), han dicho acerca del desarrollo del sindicalismo clásico en general; en Chile y en los complejos industriales mineros de Lota y Huachipato; y en la GMC en particular, respectivamente.

Antes de aproximarse a tales comparaciones, a continuación, se realizará una breve descripción de la historia del movimiento sindical chileno, con la intención de entregar elementos de contexto necesarios para una comprensión más acabada del análisis que se ofrecerá ulteriormente.

Tal como indica Zapata (1993: 21-43) (2010b, 131), en la historia del sindicalismo latinoamericano es posible identificar relaciones estrechas con los diferentes modelos de desarrollo que se han implementado en los países de la región. El autor comprende estas estrategias de desarrollo desde lo que llama “característica definitoria”, a saber: la articulación existente entre una forma de acumulación y un marco institucional. Aunque este no es el espacio para polemizar con tal definición, propongo, de manera general, ampliar esta conceptualización y comprender un modelo de desarrollo, básicamente, como las políticas económicas y sociales implementadas por los países con el objetivo de asegurar la producción de riquezas, el crecimiento económico, el mantenimiento de su población y la reproducción ideológica y cultural al interior de sus territorios; es decir, la puesta en forma de un modo de producción no sólo material sino que además simbólico que se articula de manera virtuosa con el modelo. Ambos –modo de producción y modelo de desarrollo– se engarzan; retroalimentándose, manteniéndose y, en último término, reproduciéndose, dando forma así al sistema social, el cual está resguardado y asegurado por el marco institucional. Esta reproducción nunca será pura. Así como existen sectores sociales que se inscriben en ella, también habrán los que se resistan a sus lógicas y que intenten, permanentemente, imponer sus términos, diferentes y contrarios a los primeros. Por lo tanto, ahora, a partir de los matices entregados a la definición ofrecida por Zapata, es posible comprender al sindicalismo, como actor, al interior de un entramado de mayor complejidad, heterogéneo y dinámico, cuestión que permitirá, luego, entender de mejor forma las similitudes y diferencias de la CTC con el sindicalismo “clásico”.

A partir de la lectura que este autor ofrece para el sindicalismo en América Latina se pueden identificar tres etapas: la fase heroica, la institucional y la excluida. Aquí, como se verá a continuación, se propone distinguir un cuarto periodo que se denominará “fase del sindicalismo limitado”, en tanto que el actor se encuentra incluido en lo institucional pero excluido en los hechos, es decir, su posibilidad y radio de acción se encuentran limitados en la práctica. Cada uno de estos periodos ha estado enmarcado por una relación tripartita entre los diferentes modelos de desarrollo implementados, la forma de acumulación y el marco jurídico-institucional que regula las relaciones laborales en el país.

Aproximadamente desde 1850 y hasta la promulgación del Código del Trabajo en 1931, es posible hablar de la “etapa heroica” del sindicalismo. En este periodo no existía un marco institucional que garantizara la legalidad o validez de la organización de los trabajadores y el accionar de estos fue más bien de facto. El comienzo de esta fase está influido por el proceso de implantación del capital extranjero en los enclaves mineros, la consecuente migración desde el campo a las ciudades y la insipiente urbanización e industrialización de los centros de desarrollo productivo. Tal como indican Salazar y Pinto, siguiendo a la historiadora María Angélica Illanes:

“El azote, el salario y la ley, forjaron en la industria minera un modelo de relaciones económico-sociales cuyo objetivo, la proletarización, atacó formas de vida y costumbres propias del sustrato rural del cual provenía el trabajador, por no ajustarse a los requerimientos de laboriosidad, orden y disciplina exigidos por el patrón minero” (Salazar y Pinto, 1999: 113).

Los trabajadores aglutinados en estos centros laborales, debido a las inhumanas condiciones de trabajo y de vida, soportando el disciplinamiento que imponía el capitalismo de finales del siglo XIX, coactivo e intransigente con el mundo popular; así, sometidos a arbitrariedades y abusos e influidos por ideas anarquistas y comunistas, construyeron organizaciones cuyo objetivo fue defender a los proletarios del dominio patronal, mejorar sus condiciones de existencia y reclamar por la participación en el sistema político nacional. Fue el Norte Grande de Chile la cuna del proletariado nacional. Allí es donde comenzó, de manera irreversible, la venta de la fuerza de trabajo de las personas a cambio de un salario, su dependencia absoluta a éste; la carencia, por parte del productor, de un control mínimo sobre sus medios de producción y, finalmente, la separación del producto del trabajo de sus productores y la consecuente apropiación de la plusvalía de parte de los dueños de los medios de producción (Pinto 2012 [1998]: 27) (Álvarez, Bustos, Molina y Stuvén, 2007: 22).

En este contexto estalló la primera huelga general de la historia de Chile, primera manifestación masiva y generalizada de acción obrera. En julio de 1890, en el puerto de Iquique, los obreros portuarios, agrupados en el Gremio de Jornaleros y Lancheros, tomando conciencia de su “posición estratégica” (Womack, 2007)³⁵ para la economía de enclave del país y de las ventajas que les podía traer de la acción colectiva organizada, exigieron a los empresarios que sus remuneraciones fueran canceladas en dinero en efectivo. Ante la negativa de estos últimos, los huelguistas apelaron a la solidaridad de los demás trabajadores de la ciudad, quienes adhirieron masivamente al movimiento. Particularmente, en las minas y oficinas salitreras los enfrentamientos tuvieron un grado mayor de violencia que en los puertos. Fueron los trabajadores del salitre, en el marco de la ocupación militar de la zona, mandatada por el gobierno de la época, quienes sufrieron los embates más duros de la represión que puso fin al movimiento. Las características de esta huelga: su carácter coordinado y multi-gremial, su extensión y propagación geográfica, el ser la primera en la que participaron masivamente trabajadores del salitre; hacen de ella una “experiencia precursora” en la historia social del país (Pinto, 1982) (Grez, 1990) (Pinto 2012 [1998]).

Por otro lado, siguiendo a Valenzuela (2008 [1972]: 22-25), entre 1898 y 1904, con la formación de las Sociedades de Resistencia, se dio un cambio en lo que fue la organización de los obreros de mediados del siglo XIX, la cual estuvo caracterizada por las Sociedades de Socorros o Mutuales que, basadas en un principio de solidaridad buscaron generar una forma de ayuda colectiva, de parte de los propios trabajadores, a los problemas de accidentes,

³⁵ Se toma este término ampliando la definición de “estratégico” tomada por Womack (2007: 68) de Dunlop. Es decir, al “simple poder de negociación en virtud de la ubicación y posición dentro del proceso productivo”, aquí se considera tal capacidad, además, en relación a las ramas de actividades económicas del país, vale decir, según la ubicación y posición que ocupen las empresas donde se desempeñan los trabajadores en la estructura productiva nacional.

enfermedades, fallecimiento y cesantía, que los aquejaban y frente a los cuales se encontraban desamparados, tanto del Estado como de los patrones. Las entonces nóveles Sociedad de Resistencia formadas por los obreros de la mastranza de los ferrocarriles de Santiago, los obreros de la zona carbonífera de Lota, los panificadores de Valparaíso, los obreros marítimos de la Asociación de Tripulantes de Vapores, la Federación de Obreros de Imprenta y la Federación de Oficios Varios; estas asociaciones, daban cuenta del giro que comenzaba a vivir el movimiento obrero nacional. Igualmente, la conformación de la combativa Mancomunal Obrera en la pampa salitrera, formada por obreros portuarios y que en su desarrollo abarcó a todo el Norte Grande y, con menos fuerza, a las zonas del centro y sur del país, comenzaba a dibujar un nuevo contexto para el movimiento de los trabajadores en los albores del siglo XX.

En 1909 fue fundada la Federación Obrera de Chile (FOCH), organización que, según Valenzuela (2008 [1972]: 32-33), en sus inicios se articuló en torno a los principios de colaboración de clases con el Estado y tenía como objetivos la asistencia social, el mejoramiento económico y el perfeccionamiento moral e intelectual de sus integrantes. Después de 1919, año en que se celebra su tercera Convención, la FOCH se reorganizó y modificó sus principios colaboracionistas, orientándose a la lucha revolucionaria, claramente influenciada por la Revolución Rusa y las ideas socialistas de Luis Emilio Recabarren quien, el 6 de julio de 1912, había fundado el Partido Obrero Socialista, futuro Partido Comunista (1922); cuestión que se consolidó en 1921 con la afiliación de la Federación a la Internacional Sindical Roja, convirtiéndose en la primera organización de trabajadores chilena en declararse en contra del sistema capitalista y plantear su abolición como condición para liberar a la clase trabajadora de la explotación y la miseria que éste provoca.

De manera paralela a la FOCH, en 1919 surgió una filial chilena de la IWW norteamericana. De influencia anarquista, fue compuesta por diversos gremios, entre ellos los de lancheros, jornaleros, estibadores, obreros de maestranzas, panificadores, albañiles, estucadores y zapateros. Tuvo presencia en las ciudades de Iquique, Antofagasta, Valparaíso, Santiago y Corral y se proclamó, según información entregada por Valenzuela (2008 [1972]: 38), como una organización revolucionaria, en lucha contra el capital, el gobierno y el clero; recomendó, principalmente, como medio de lucha, la huelga parcial y general, el boicot y el sabotaje. Una de las acciones más potentes de la IWW fue la huelga de 15 días en contra de la Ley de Seguro Obrero, ante lo cual el gobierno de la época clausuró sus locales y deportó a sus dirigentes, quienes, en el destierro, en conjunto con una facción derivada de una división sufrida por la IWW, ocurrida en 1925, que había formado la Federación Obrera Regional de Chile (FORCH), en 1931 resolvieron unificarse dando vida a la Confederación General de Trabajadores (CGT).

Otra de las organizaciones que destaca en este periodo fue la Unión Social Republicana de Asalariados de Chile (USRACH), que agrupó a cerca de 100.000 afiliados, entre obreros, empleados y profesores. Fue fundada en 1925 y su finalidad, en palabras de Valenzuela (2008 [1972]: 39), era la emancipación social, económica, política y espiritual de los asalariados y la organización de una sociedad basada en la justicia, cooperación y solidaridad.

Este primer periodo se caracterizó por la nula relación entre el modelo de acumulación y la inexistencia de un marco institucional destinado a regular las relaciones resultantes de la implementación del modelo, cuestión que entregó a la organización obrera un carácter heroico ya que los trabajadores no poseían canales institucionalizados de acceso a la estructura de poder y debían enfrentarse directamente a la represión para hacer valer sus demandas. En este contexto, la huelga fue la principal estrategia de protesta obrera, el “copamiento urbano”, en tanto repertorio de acción de las mancomunales mutualistas, se expresaba en el “estallido” o el “motín”. Estas explosiones sociales fueron duramente reprimidas mediante ocupaciones militares que derivaron en sendas masacres populares, como las ocurridas en la Huelga de la Carne de Santiago (1905) y las matanzas del Norte Grande, en la Escuela Santa María de Iquique (1907), San Gregorio (1921) y La Coruña (1925).

A modo de síntesis, como indican Di Tella, Brams, Reynaud y Touraine:

“[El sindicalismo chileno] tuvo su principal foco en las zonas mineras (salitre y carbón) alejadas de la capital, que estaban a fácil acceso a los puertos (Iquique, Antofagasta, Tocopilla, Concepción). Se daba allí una mezcla de asociacionismo voluntarista, tipificados por las mancomunales, y el espontaneísmo y tendencias a la acción eruptiva típica de la “masa aislada” de las concentraciones mineras. Esta mezcla resultaba bastante inestable, pero fuerte en sus momentos de actividad. Por otro lado, en los centros urbanos principales, Santiago y Valparaíso, que tenían pocas concentraciones industriales, se daba un sindicalismo muy minoritario, en gremios de artesanos, y a menudo con orientaciones mutualistas” (1967 [1966]: 52).

Para el caso de los trabajadores mineros, como apuntan Salazar y Pinto (1999: 114), la violencia fue una forma de vida internalizada y culturalmente aceptada, cuyo origen se encuentra en la ruptura de los vínculos sociales tradicionales y la oposición a una nueva relación laboral, estrictamente disciplinada, ante la cual el peón se resistía.

“...la regulación de la vida al interior de las comunidades mineras quedaba enteramente sujeta al arbitrio patronal, dotado incluso de atribuciones jurídicas y policiales. En esos espacios, la lucha de clases terminó por ventilarse frente a frente” (Pinto, 2012 [1998]: 38).

Estas “rebeldías primarias” se lograron encauzar estratégicamente, organizándose, dando forma a una “cultura obrera” que se constituyó en oposición a la “cultura oligárquica”. Sindicalismo “de clase” que, según Zapata:

“...defendía una concepción conflictiva de las relaciones sociales que trascendía una mera concepción ideológica de la misma. La identidad de la que era portador estaba ligada a categorías sociales concretas, cohesionadas alrededor de una visión de confrontación de la forma a través de la cual podía lograr sus objetivos” (Zapata, 1993: 38)

La minería, siguiendo a Pinto (2012 [1998]: 24), es la primera actividad económica del país en transitar decisivamente hacia el capitalismo, configurando, a consecuencia de esto, relaciones, acciones y conflictos propios de la modernidad y, por lo tanto, dando espacio y forma a la emergencia del primer proletariado nacional con sentido y conciencia de tal.

Lo anterior influyó para que, de forma paralela, como apuntan Álvarez, Bustos, Molina y Stiven (2007: 22), finalizando el siglo XIX, se consolidara la protesta contra las condiciones de trabajo y a favor de la exigencia de derechos como repertorio de acción de los obreros en general, en contra de la explotación capitalista, utilizando el pliego reivindicativo y la huelga como forma de lucha; superando así la tradición mutualista característica de mediados del siglo XIX, a la cual se hizo referencia anteriormente, y generando, mediante estas acciones, elementos para la conformación de una naciente conciencia de clase entre los trabajadores organizados.

El segundo momento es la “etapa institucional”. Su inicio está marcado por la crisis económica mundial de 1929, la crisis local del salitre, el declive de la dominación oligárquica y la posibilidad del surgimiento de las condiciones para la emergencia de nuevo modelo de desarrollo y la articulación de éste con un marco institucional distinto al anterior. Reordenamiento del sistema político que trajo consigo nuevas formas de poder que reconfiguraron lo social, sus actores, contextos y demandas. Luego de la aprobación de las primeras “leyes sociales” en 1924, donde se legalizó la huelga y se crearon tribunales de arbitraje, en 1931 se aprobó el primer Código del Trabajo del país, resultado, por un lado, de las presiones ejercidas por los trabajadores, durante la etapa anteriormente detallada, y, por otro lado, del proyecto de integración social regulada, que tenía como objetivo contener o terminar, por vía de la institucionalización, el conflicto de clases propio del capitalismo.

Ante la desconfianza inicial del sindicalismo “libre” se impuso, sobre los trabajadores, el carácter represivo del primer gobierno de Carlos Ibañez (1927-1931), y, como forma de evitar las presiones, muchos obreros pasaron a las filas de los sindicatos “legales”. Así, siguiendo a Valenzuela (2008 [1972]: 41-42), en 1931 se constituyeron la Confederación de Sindicatos Industriales de Santiago (CSIS), la Federación Nacional Sindical (FNS) y la Organización del Trabajo de Chile (OTCH); las cuales se unificaron en 1934, dando forma a la Confederación de Sindicatos Legales (CSL), la cual, en un primer momento, fue denostada por la FOCH, por su carácter legalista. Sin embargo, luego del apoyo de la CSL a las huelgas ferroviarias de 1936, en conjunto con la FOCH conformaron el Frente de Unidad Sindical (FUS), derivando en la Central de Trabajadores de Chile (CTCH), apartándose de la tradición revolucionaria establecida por la FOCH de Luis Emilio Recabarren e incorporándose al Frente Popular en 1937, estableciendo una “colaboración de clase” con el gobierno de Pedro Aguirre Cerda (1938-1941), dando forma a un “sindicalismo paraestatal” (Álvarez, Bustos, Molina y Stiven, 2007: 36), subordinado al Ejecutivo en tanto que buscaba la colaboración en el incipiente proceso de industrialización que vivía el país, reduciendo notablemente las huelgas y protestas.

En Chile, además, durante este periodo se consolidó el sindicalismo de los empleados públicos, lo que se vio reflejado en el surgimiento de la Agrupación Nacional de Empleados

Fiscales (ANEF), fundada en 1943; la Confederación de Empleados Particulares (CEPCH), en 1948; la antigua Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), en 1951, cuyas primeras acciones tuvieron como objetivo la nacionalización de las minas de cobre y la gestión del Estado de la explotación y comercialización del mineral; y la Central Única de Trabajadores (CUT), que en su declaración de principios de 1953 abogaba por el fin de la sociedad capitalista y el arribo a una sociedad sin clases sociales, inaugurando un “sindicalismo antiestatal” (Álvarez, Bustos, Molina y Stiven, 2007: 37) caracterizado por la promoción de paros nacionales (12 entre 1953 y 1970) y huelgas ilegales, particularmente numerosas a partir de la década de los 60. Estas “organizaciones mayores”, compuestas por diversas organizaciones intermedias o de base, tal como apunta Frías (1989: 2) combinaban, desde sus orígenes, orientaciones de defensa económica y laboral, tendencias reformistas y revolucionarias; además de estar estrechamente vinculadas a partidos políticos de izquierda, siendo más o menos influenciadas por ellos, impactando en su evolución en diferentes formas y grados.

En esta etapa, como se mencionó más arriba, los trabajadores, ahora identificados como “clase obrera”, optaron por una política de alianzas que, al mismo tiempo que contuvo las luchas, implicó ciertos grados de inclusión de los distintos sectores sociales en la estructura de poder y en determinados modos o estructuras institucionales de participación o incorporación social. Esta denominada “alianza de clases”, hacia el año 1945, finalizando la Segunda Guerra Mundial, se instaló con un modelo que intentó ser desarrollista, el cual tuvo como objetivo inmediato un proyecto nacionalista, anti-imperialista y anti-oligárquico. En este contexto se implementaron políticas tendientes a la industrialización y a una insipiente consolidación del mercado interno del país. El Estado fue un actor fundamental para la implementación de la industrialización sustitutiva y para la conformación de un marco institucional que canalizó las demandas de los trabajadores organizados en sindicatos y articulados, frente a la estructura de poder, en partidos políticos de izquierda, aunque no necesariamente influyendo en sus lineamientos.

Entre los años 40 y 50 se forma la imagen de un movimiento obrero contestatario, con conciencia de clase, solidario y homogéneo; aunque no necesariamente consolidado en esta línea:

“...bajo su alero se generó una cultura obrera que dignificó el trabajo y al trabajador, formó familia (la cual se involucró en los conflictos del jefe de hogar), y desarrolló un fuerte sentimiento de solidaridad interna, así como elevados grados de hostilidad hacia los patrones. [Aunque se debe tener presente que] no siempre el espíritu de hostilidad animó las relaciones obrero-patronales; no todas las organizaciones adhirieron al sindicalismo de clase” (Salazar y Pinto, 1999: 118-119).

En la siguiente década la CUT realizó tres paros a nivel nacional (Valenzuela, 2008 [1972]: 47-48). En 1954 luchó por obtener la libertad de su presidente Clotario Blest que, por decisión del gobierno, se encontraba encarcelado. En 1955 se llevó a cabo un paro nacional de 24 horas como protesta por la congelación de sueldos y salarios impuesta durante el segundo gobierno de Carlos Ibañez (1952-1958). El paro de 1956, a diferencia de los dos anteriores,

fue un rotundo fracaso. Ante el plan del gobierno por congelar los sueldos y salarios, la CUT no tuvo mucho que hacer. La desarticulación entre la Central y sus bases sindicales sumado a la represión que vivió el movimiento obrero, hizo que este último intento de movilización no alcanzara el objetivo de detener el llamado “Plan Herrera” impulsado por el Ejecutivo.

Posteriormente, en abril del año 1957 obreros y estudiantes lucharon en las calles de las ciudades de Santiago, Valparaíso y Concepción; en contra de las alzas del transporte colectivo:

“Obreros y estudiantes enfrentaban codo a codo la represión policial; el gobierno sentía que se le movía el piso bajo el impacto de la combatividad de las masas, no obstante que luchaban huérfanas de una dirección centralizada y orientadora. El gobierno retiró a los carabineros y lanzó al ejército a las calles. Hubo 36 muertos y centenares de heridos en 3 días de lucha. En tales circunstancias, la CUT, como dirección máxima de los trabajadores, estuvo totalmente ausente del combate” (Valenzuela, 2008 [1972]: 49).

El año 1958 se derogó la Ley de Defensa de la Democracia, también conocida como “Ley Maldita”, que desde 1948 había declarado proscrito al Partido Comunista de Chile e impedía a sus militantes votar en las elecciones. Con el término de tal proscripción se facilitó la expresión de los movimientos de izquierda al interior del sindicalismo. Así, a comienzos de los 60:

“La politización del sindicalismo es bastante grande en Chile, y toma la forma sobre todo de la organización de grupos partidarios o ideológicos dentro de los sindicatos. El elemento ‘gremialista puro’ tiene poca vigencia, en parte como correlato del hecho de que no existe una burocracia sindical. [...] Por otro lado, aunque a menudo las federaciones sindicales vuelcan su peso —explícitamente o no— por ciertos movimientos políticos, en general dentro de los partidos no se da una injerencia sindical muy marcada como la que se nota en los partidos populares de países europeos. Ese modelo parece ser más típico de una clase obrera más numerosa y con un aparato organizativo más burocratizado y capaz de financiar al partido político, que lo que se da en el caso chileno” (Di Tella, Brams, Reynaud y Touraine, 1967 [1966]: 58).

Los trabajadores, con todo, en este periodo, además de cumplir un rol fundamental para la expansión económica, tuvieron la capacidad de organizarse como clase, lo que permitió la conformación de un actor social fuerte, que colocó sus demandas particulares, de clase, como si fueran las generales y, por lo mismo, a cambio, lograron la consolidación de la institucionalización de las organizaciones sindicales y con ello el derecho a huelga y la seguridad social³⁶.

³⁶ Se debe tener presente que durante la segunda mitad del siglo XX el sindicalismo nacional comenzó a convivir con el movimiento de los pobladores, quienes irrumpen en escena a razón de la carencia y penuria de las viviendas, ante lo cual realizan “tomas de terrenos”, generando o, más bien, reactivando repertorios de acción en base a la “acción directa”, pasando sobre la legalidad vigente con el objetivo de alcanzar sus derechos. Los campesinos organizados son otro movimiento con el que, a partir de este periodo, el sindicalismo chileno debe convivir. Éstos, antes de la ley Reforma Agraria y sindicalización campesina de 1967, se organizaron para

En síntesis, el sindicalismo en este periodo, tal como apunta Zapata:

“...se caracterizó por poseer un importante grado de autonomía respecto del Estado, por asumir directamente un papel político o por instrumentalizar a los partidos de izquierda de manera que constituyeran el canal de acceso al sistema político y por relaciones cercanas entre el liderazgo y la base” (2010b: 141).

Estas tres características permiten identificar, sobre todo a partir de 1960, un “sindicalismo de clase” presente en el país, en tanto que los trabajadores que forman parte de tales organizaciones cuentan con mayor autonomía en su accionar ante el capital, sin que instancias estatales o políticas los reemplacen en la negociación y administración de sus intereses. El núcleo de trabajadores que encarnan tales características son los del sector minero, donde el cariz preponderante fue el elevado grado de cohesión a partir de la presencia del *enclave productivo*, cuestión que, por un lado, facilitó la tarea del liderazgo sindical que contó con una base obrera solidaria, capaz de articularse eficientemente en función de los conflictos, y, por otro lado, subordinó las demandas generadas por los mineros, articulando aquellas relacionadas con la producción con las que tenían que ver con las condiciones de vida en los campamentos.

Esto hace posible, ahora siguiendo a Touraine (1989 [1988]: 265), reconocer en el sindicalismo chileno previo al Golpe de Estado de 1973, un “movimiento obrero de clase”, específicamente porque la acción sindical, incluso aunque esté asociada a la acción política, sigue siendo, tanto en su organización como en sus objetivos, independiente frente al gobierno como ante algún partido de oposición. En este sentido, *la cuestión clave para que el sindicalismo se constituya como movimiento obrero es el grado de autonomía que alcance este actor frente al sistema político*, toda vez que este movimiento busca al mismo tiempo la defensa de una categoría social en términos materiales, por medio de la lucha reivindicativa, y la inserción de esta categoría, en cuanto clase social, en la estructura de poder.

“...la esencia del poder político del movimiento obrero en Chile, poder que se canaliza hacia los partidos socialistas y comunistas, está dada por la dialéctica entre los aspectos reivindicativos y los aspectos políticos de la acción sindical. [...] El movimiento obrero tiene la posibilidad de ejercer una presión económica tal sobre el sistema político, que no sólo engloba desde el punto de vista reivindicativo a aquellos sectores, sino que articula una acción que moviliza también a los sectores menos organizados. [...] Se puede concluir de esto que la parte organizada del movimiento ha servido históricamente de palanca para la articulación de las reivindicaciones de los otros sectores. [...] Por lo tanto, el tipo de movilización existente en Chile, así como la naturaleza de su sistema institucional, condicionan la existencia de modos de interacción específicos entre lo reivindicativo y lo político” (Zapata, 1976 [1974]: 31).

obtener la propiedad de las tierras mediante “corridas de cerco” y “tomas de predios” que, al igual que en el caso de los pobladores, tuvieron la característica de retomar la “acción directa” como forma de acción.

La “autonomía” a la cual se hizo referencia anteriormente, durante el gobierno de la UP, fue puesta entre paréntesis. La polarización política del país, entre los años 1971 y 1973, tal como argumenta Zapata (1976 [1974]: 62), “obligó” al movimiento obrero a definirse en términos exclusivamente políticos y apoyar el gobierno del presidente Allende, el cual presentaba positivas cifras económicas para gran parte de la población: descenso histórico de la tasa de cesantía, alzas en los salarios, políticas sociales, etc. Cuestión que coincidía con las demandas históricas del movimiento sindical chileno.

Sin embargo, el caso particular de los mineros del cobre, este apoyo fue relativizado. Así lo demuestran las huelgas en la división El Teniente (abril-julio de 1973) y Chuquicamata (febrero de 1972, enero y junio-julio de 1973). Estos conflictos colocaron en entredicho el tradicional apoyo de los mineros a los partidos de izquierda, abriendo un frente de oposición al gobierno al interior del sector obrero:

“Por primera vez en la historia del movimiento obrero chileno, la estrategia de las clases dominantes coincidía con los objetivos limitados de uno de los más importantes baluartes de la clase obrera: los mineros del cobre” (Zapata, 1976 [1974]: 64).

A partir del análisis que realiza Zapata (1979 [1975]) se puede afirmar que son fundamentalmente tres los aspectos relevantes a considerar a la hora de explicar el comportamiento político de los mineros en este periodo y que, por lo demás, son constitutivos de su carácter “proletario”. En primer lugar, el elevado poder de negociación en el área laboral que tienen estos trabajadores debido a las características propias del sector productivo, principalmente relacionadas con el aislamiento geográfico y la posición clave para la economía del país. En segundo lugar, el fenómeno de la instrumentalización de los mecanismos de poder, específicamente en lo que guarda relación con el “uso” que realizan los mineros de los partidos políticos populares para, a consecuencia de obtener mayor poder de negociación, alcanzar sus reivindicaciones económicas y sociales. En tercer lugar, la defensa que realizan los mineros del sindicato en tanto institución que los representa de manera efectiva, permite la defensa del trabajo y abre la posibilidad de controlar las condiciones de su ejercicio.

“...los mineros [de la GMC] no son ni aristócratas obreros ni revolucionarios sino que más bien actúan en función de estrategias muy típicas de los trabajadores industriales con gran tradición de organización que circunscriben el ámbito de su acción al contexto de la fuente de trabajo. De esta forma actúan más como grupos profesionales que como miembros de una clase. Sus intereses se definen en forma muy limitada y no necesariamente coinciden con los del resto de la clase obrera. [...] no es que los mineros sean reaccionarios o derechistas: lo que sucede es que rechazan todo lo que de alguna manera pueda contribuir a debilitar al sindicato [...]. Por lo tanto, el poder de negociación que obtienen como producto de su localización estratégica en la economía y el radicalismo que manifiestan en el plano político, no son sino medios, instrumentos de lucha que los mineros articulan efectivamente y con los cuales logran ciertas conquistas, ciertas posiciones en el sistema político y a la vez control de la acción obrera en el mineral” (Zapata, 1979 [1975]: 75).

El Golpe de Estado de 1973 le puso la lápida a la “etapa institucional” descrita anteriormente. Esto significó el fin, en términos materiales y simbólicos, del proyecto popular que representó el gobierno de la UP. El periodo de excepción sufrido por el país durante la primera parte de la Dictadura Militar (1973-1978) dio inicio a la “etapa excluida” del sindicalismo, nominada así por la prescripción del Código del Trabajo que, junto a la aplicación de los “dispositivos de terror” de parte de la Dictadura, tuvo gran impacto en la capacidad de organización y en las acciones del sindicalismo, actor que venía logrando significativos avances económicos y sociales bajo el alero de los regímenes democráticos anteriores (Frías, 1989: 42).

“Luego de un golpe de Estado, en 1973 se instaló en Chile un régimen político autoritario, que reprimió duramente al movimiento sindical y especialmente a los dirigentes de izquierda, desarticulando sus organizaciones” (Ruiz-Tagle, 2009: 18).

El desmantelamiento del marco institucional dio lugar, tal como en la primera etapa identificada en este apartado (la llamada “heroica”), a modelos de organización de facto, ya que se modificó la forma de inserción política del movimiento obrero o, lisa y llanamente, se suprimió al sindicalismo.

En este contexto surgieron respuestas y redefiniciones del movimiento sindical nacional, marcadas por la tensión entre la afirmación de sus orientaciones tradicionales y las nuevas tendencias que se comenzaban a configurar en un marco general de repliegue del movimiento popular. Según Frías (1989: 37-38), durante este periodo se activaron las tradicionales relaciones Partido/Sindicato en virtud de la defensa y rearticulación de sus estructuras; se activó la combatividad y el espíritu de lucha tradicionales del sindicalismo, a través de la decisión de mantener una acción directa y pública; se actualizaron, además, desarrollos de conciencia y orientaciones ideológicas diferentes, proceso del cual se originaron distintos “grupos sindicales”, donde destacan el “sindicalismo oficialista”, con el Frente de Acción Laboral, y el “sindicalismo opositor”, constituido por la Coordinadora Laboral, el Grupo de los Diez, el Frente Unitario de Trabajadores y la Confederación de Empleados Particulares.

Durante los primeros años de la dictadura, proscritos los partidos políticos por el régimen, en un nuevo escenario autoritario, el sindicalismo sobreviviente, opositor, juega un rol de contención, predominantemente defensivo, tanto de sus miembros como de la propia orgánica. Con la fragilidad propia de aquel actor sobre el cual la fuerza de la dictadura se dejó caer sin mediación alguna, el sindicalismo intentó tender vínculos con los organismos internacionales, particularmente la OIT³⁷, y las iglesias, principalmente la Católica, en donde

³⁷ Según se indica en Rojas (2009: 54), los reclamos referidos a detenciones, exoneraciones, torturas, allanamientos, desapariciones, homicidios y otras arbitrariedades constitutivas de violaciones graves a los Derechos Humanos, obligaron al régimen de facto a responder ante la OIT, debiendo dar a conocer la postura oficial del Gobierno de Chile ante tales quejas, negando muchos de los hechos denunciados. Sin embargo, a pesar de la postura de la Dictadura, la formulación de quejas y reclamaciones ante la OIT puede ser entendida como un mecanismo jurídico utilizado por los dirigentes sindicales con tres finalidades: Primero, intentar poner fin a las violaciones de los Derechos Humanos de los trabajadores chilenos. Segundo, prevenir los actos de represión estatal. Y tercero, denunciar ante la comunidad internacional los atropellos a los derechos humanos por parte de la Dictadura Militar.

la Vicaría de la Solidaridad y la Vicaría de la Pastoral Obrera fueron vitales para la continuidad de las organizaciones sindicales, aún sin llegar a constituirse en un instrumento de “mediación de clase” al estilo de los partidos políticos de izquierda y centro izquierda del periodo anterior (Ruiz-Tagle, 2009: 19-20).

Zapata indica que la acción sindical a fines de 1975, de hecho, se encontraba suspendida. Es más, nuevamente, aunque en un contexto completamente distinto al de la UP, la “autonomía” del sindicalismo nacional se puso en entredicho:

“Las manifestaciones que ocurren están enmarcadas por autorizaciones de los jefes militares. Los trabajadores tienen dificultades en expresarse. Algunos dirigentes sindicales, confirmados en sus cargos por la Junta Militar, se pronuncian a favor de las medidas tomadas a pesar de o ignorando las violaciones a los derechos sindicales” (Zapata, 1976 [1974]: 72).

Sin embargo, a pesar del intento de parte de la dictadura de generar un sindicalismo a su medida, siguiendo ahora a Frías (1989: 40), en respuesta a este intento de producción de un actor sindical pro Dictadura, oficialista, se dinamizó la tradición defensiva y contestataria del movimiento sindical, suscitando el germen de nuevas orientaciones, más amplias que el sindicalismo de clase chileno existente antes de 1973, que se articuló con el pueblo-nación, cimentando el pluralismo que, según este autor, caracterizaría la acción del movimiento sindical a lo largo de este periodo, reforzando, a la vez, el principio de identidad de clase, favorecido por la constatación de la equivalencia situacional: el deterioro de las condiciones laborales y de vida que afectó al conjunto de los trabajadores.

Entre los años 1976 y 1977, en el caso particular de la GMC, como puntualiza Zapata (2010c: 250), existieron algunos incidentes específicos de protesta, los cuales fueron sofocados rápidamente por las autoridades. Posteriormente, en 1978, estalló, en la división Chuquicamata de CODELCO, el conflicto denominado “la presión de las viandas”, expresión particular de descontento donde los mineros se negaron a comer durante la jornada de trabajo. La principal característica de este conflicto fue que las bases sindicales –y no los dirigentes sindicales, los cuales habían sido designados por las autoridades militares– cumplieron el rol de liderar y conducir las acciones:

“La impugnación de los líderes sindicales en las asambleas y la aparición de un nuevo liderazgo, más cercano a la base obrera, mostraron un cambio en el tipo de dirección sindical que se había caracterizado por su obsecuencia frente a los representantes del gobierno militar en la mina. Ese proceso obedeció a diversas razones entre las que sobresale la represión de los meses posteriores al golpe que forzó a los mineros a generar una representación clandestina [predominantemente socialista y comunista] que los orientara y permitiera defender a quienes eran encarcelados y torturados” (Zapata, 2010c: 250).

Esta resistencia de la base sindical frente al intento de la dictadura de manipular, a partir de la instalación de dirigentes sindicales adscritos principalmente al Partido Demócrata

Cristiano, conglomerado político que respaldó el accionar militar hasta pasado 1976, fortaleció la autonomía de la *base* trabajadora minera (Zapata, 2010c: 251).

Luego, a partir de 1979, con el Plan Laboral ideado e implementado por José Piñera desde la cartera del trabajo y previsión social, se vuelve a inscribir al actor sindical en la estructura jurídica e institucional, pero, como se vio en la primera parte de este documento, en condiciones radicalmente distintas a las existentes antes del Golpe de 1973. Desde esta perspectiva se puede hablar de una “nueva fase institucional” del sindicalismo, en tanto que el “nuevo” Código del Trabajo sostenido en el Plan Laboral reconocía a los sindicatos (que ahora podían –y actualmente pueden– ser de tipo empresa, inter-empresa, de trabajadores independientes o de trabajadores transitorios) pero que fácticamente promovía su atomización y exclusión al permitir más de un sindicato por empresa, incentivar la flexibilidad laboral en las cadenas productivas y, por lo tanto, a través de la subcontratación, la convivencia de diversas firmas en ellas y, paralelo a esto, acotar las negociaciones colectivas de los sindicatos a cada una de las empresas. Consecuentemente, en este periodo, se puede hablar de una “fase del sindicalismo limitado”. Este nuevo periodo, como se verá a continuación, tendrá tres sub-etapas: la primera, que va desde 1979 a 1990, que, por sus características, se puede denominar “de resistencia combativa”; la segunda, que va desde 1990 hasta comienzos de la primera década del siglo XXI, que puede ser identificada como “de coacción”; y una tercera, que va desde el año 2003 hasta hoy, que se calificará como “de reactivación”.

En la sub-etapa de “resistencia combativa” de la fase del “sindicalismo limitado”, a pesar del marco institucional de carácter represivo implementado en Dictadura, el sindicalismo, en tanto actor político y social, tuvo la capacidad de re-articularse. Según cifras de la Dirección del Trabajo recogidas por Ruiz-Tagle (2009: 23), aunque en 1981 la afiliación a sindicatos cayó a la mitad con respecto a 1972, con 395.951 trabajadores afiliados en 3.977 sindicatos y 115.641 afiliados en 92 federaciones y confederaciones; casi una década después, en 1989, estas cifras tendieron a aumentar: 507.616 trabajadores afiliados en 7.118 sindicatos y 277.863 afiliados en 215 federaciones.

Esta explosión cuantitativa se robusteció cualitativamente con la vinculación y acoplamiento del sindicalismo con otros actores sociales populares. Así, la relación virtuosa que se generó entre el movimiento sindical nacional, a partir de sus bases, y el de pobladores, a comienzo de la década de los 80, fue fundamental para conformar la resistencia en contra de la Dictadura: Entre los años 1983 y 1984 hubo al menos diez protestas masivas. Las dos primeras fueron convocadas por la Coordinadora Nacional Sindical y la antigua Confederación de Trabajadores del Cobre; la tercera fue llamada de manera conjunta entre las organizaciones sindicales, de pobladores y por las distintas alianzas partidarias que se comenzaban a instalar como alternativa política en contra de la Dictadura. Y a partir del cuarto llamado a protestar, los emplazamientos fueron realizados de forma indistinta por estos tres actores sociales que, si bien diferentes, en su vinculación constituían un movimiento social y político más amplio, con un principio activo de oposición y resistencia que reforzaba su organicidad.

“Las descomposiciones en el seno del bloque en el poder y la activa presencia de las fuerzas políticas opositoras, especialmente a partir de la ofensiva movilizadora ofensiva del sindicalismo, en 1983, nos muestran el término del precedente momento coyuntural. Este dio paso a un nuevo momento de desestructuración progresiva del régimen” (Frías, 1989: 59).

La ausencia de espacios institucionalizados reales, efectivos para la negociación, llevó al movimiento social a actuar de manera expresiva, mezclando distintas formas de desobediencia civil, manifestaciones relámpagos en el centro de la ciudad, paros universitarios y barricadas en las poblaciones. El sindicalismo, como indica Frías (1989: 63), optó por asumir una función de “actor social de resistencia”, cuestión que se reflejó en el impulso que dio a la movilización de base, en la perspectiva de dinamizar la acción de los partidos y de desestabilizar el sistema. En estas acciones es posible identificar:

“Importantes gérmenes de un tipo de conciencia que claramente superaba los niveles meramente económicos, de grupo profesional, gremialista. Ella iba más allá de una solidaridad de grupo amplio, sobre el plano económico nacional. Estamos más bien ante esbozos de una conciencia que buscaba asumir los intereses de los grupos subordinados. Se pretendía encauzar las energías nacionales, combinando las orientaciones de clase y de pueblo-nación en el empeño de una pronta reconstrucción democrática” (Frías, 1989: 65).

En los mineros de la GMC, entre los años 1983-1984, se pueden identificar dos tendencias principales:

“Por un lado, estuvieron los que defendían una línea de integración de la acción de los mineros con la del resto de los actores enfrentados al sistema político defendido por los militares, y que guardaban relación con posiciones ideológicas que se podían asimilar a los partidos de izquierda. Por otro lado, estuvieron los que defendieron una posición corporativa, identificada con lo que fuera la historia del sindicalismo en el cobre, ligada a reivindicaciones puntuales, sobre todo económicas, pero también ligadas a la defensa profesional del oficio” (Zapata, 2010c: 252).

Abordando la problemática sobre la continuidad o ruptura de las acciones del sindicalismo minero con respecto a sus patrones tradicionales de actuación en el contexto de Dictadura, Zapata (2015) identifica tres componentes que permiten explicar las condiciones que influyen, estimulan o coartan, las acciones de los mineros y sus sindicatos. En primer lugar, se encuentra la *dimensión económica*, es decir, el lugar estratégico que ocupa la minería del cobre para la economía chilena y las posibilidades que esto abre para que los trabajadores del sector ejerzan presión a favor de sus demandas. En segundo lugar, el autor identifica una *dimensión social* vinculada al carácter de enclave del negocio minero, aislamiento geográfico de los campamentos que permite explicar la propensión al conflicto y a la huelga de parte de estos trabajadores. En tercer lugar, se establece la *dimensión política* relacionada con el carácter instrumental de las acciones de estos trabajadores:

“Estos tres elementos pueden ayudar a comprender por qué la acción de los mineros estuvo gobernada por factores que la coyuntura 1978-1983 no puede explicar por sí sola. Esto ayuda a explicar que el tipo de acción emprendida por los mineros no cambia sustantivamente en situaciones tan diferentes como fueron la época del control estadounidense sobre las minas (entre 1915 y 1971), la época del gobierno de la Unidad Popular (1970-1973) o la época del gobierno militar (1973-1990). Es a partir de la hipótesis de que son los tres factores, económico, social y político que constituyen una estructura de determinación los que permiten dar sentido a la acción de los mineros y justificar que lo ocurrido en esa coyuntura guarda más continuidad que ruptura con la tradición histórica del sindicalismo minero en Chile” (Zapata, 2015: 7).

Las manifestaciones sociales descritas anteriormente, conocidas como “jornadas nacionales de protesta” y que fueron promovidas por la articulación del movimiento sindical con los pobladores, si bien lograron hacer visible el malestar social, les fue imposible derribar a la Dictadura y mucho menos instalar un proyecto político de transformación social y política. Esto derivó en una salida “intra-institucional” al régimen dictatorial, bajo la alianza de partidos políticos en pro de una democracia que ha sido calificada de “protegida”. Esta “salida pactada” coincidió con la consolidación del proyecto económico y social de corte neoliberal que se promovió en el país desde fines de los 70. En lo relacionado con el sindicalismo, esta transición, a partir de 1990, tuvo su correlato en el debilitamiento del movimiento obrero, expresado, entre otros aspectos, en la menor valoración socio-política del actor sindical, la reducción de la tasa de sindicalización, las deficientes dinámicas internas y la ausencia de proyectos y estrategias. Este es el fin de un proceso marcado por “tendencias contradictorias” (Julian, 2012: 98). Por un lado, la descomposición del actor, aquí identificada como la etapa del “sindicalismo excluido”; y, por otro lado, la recomposición que durante la sub-etapa de “resistencia combativa” de la fase del “sindicalismo limitado” vive el sindicalismo nacional. Y es el inicio de la segunda sub-etapa de la “fase del sindicalismo limitado”, denominada “de coacción”.

Esta situación no deja de ser paradójica teniendo en cuenta lo fundamental que fueron las organizaciones sindicales en el inicio del proceso que puso fin a la Dictadura. Pero decisiones desafortunadas del actor, como lo fue el no cuestionar el modelo económico neoliberal, la constitución política de 1980, el sistema de partidos o, incluso, en los primeros años de los 90, firmar el llamado “Acuerdo Marco”, que involucró además a los empresarios y al Estado, y cuyo objetivo fue aportar al fortalecimiento de la democracia –con características económicas, legales e institucionales, como ya se ha dicho, heredadas de la Dictadura–, postergando muchas de sus demandas en virtud de la consolidación del modelo, generando una especie de “nueva alianza de clases” para asegurar condiciones de estabilidad política y económica, que permitieran al país insertarse en la economía mundial y, al mismo tiempo, convertirse en una plaza apropiada para la inversión extranjera y el desarrollo del capital transnacional y local, entregando mayores ventajas comparativas para enfrentar la competencia externa. En suma, todas estas decisiones contribuyeron a constituir una situación de fragmentación, huérfana de proyectos, de desarticulación entre las bases y las dirigencias sindicales, que dejó al movimiento sindical en un segundo plano político.

“El sindicalismo moderno debía privilegiar el diálogo y los procedimientos técnicos en lugar de la presión de masas. Por esta razón, se sostiene que este actor enfrentaba una crisis de adaptación a las nuevas condiciones políticas y económicas, no obstante, no una crisis terminal. Una mirada clasista, centrada sólo en el conflicto, no permitiría afrontar los problemas planteados por la democrática ni participar en los procesos de modernización general del país. Esta orientación a la concertación, sin embargo, no era sólo un discurso académico, sino una práctica ejercida por los propios actores” (Aravena, 2016: 111).

Sin embargo, a pesar de este giro que mostraba el sindicalismo respecto de su estrategia de oposición frontal al gobierno característica de la sub-etapa anterior, a comienzo del proceso de transición democrática, entre los años 1991-1992, hubo manifestaciones puntuales, aunque de gran impacto público, de parte de algunos actores, como los trabajadores de la GMC, de la industria siderúrgica, de la educación, de ferrocarriles y de la minería del carbón; que vieron en la restauración de la democracia una oportunidad para hacer valer sus demandas que habían sido postergadas durante 17 años (Zapata, 1992). En particular, en 1991 la minería del cobre se vio sacudida por una huelga realizada por los mineros de la división Chuquicamata de CODELCO entre los días 1º y 14 de julio, en donde:

“Si bien las demandas eran predominantemente económicas (aumento salarial, diversos bonos y varias otras reivindicaciones), esa huelga demostró que era necesario que las relaciones sociales tomaran en cuenta los cambios políticos ocurridos en el país [...]. La huelga también reflejaba un deseo de participación de los sindicatos y los trabajadores en la toma de decisiones. [...] Es importante destacar que la huelga incluyó marchas de los mineros y sus familias desde el campamento de la mina situado al lado del yacimiento a la ciudad de Calama, localidad adjunta al mineral. Esas marchas aglutinaron a sectores sociales que no estaban vinculados al trabajo minero y tuvieron como fin recordar al gobierno que los trabajadores no habían sido ajenos al proceso que había iniciado la transición a la democracia” (Zapata, 2010c: 252-253).

En síntesis, la primera movilización del sindicalismo minero de comienzos de los 90 no sólo articuló un repertorio ya conocido para el sector, como lo fue la marcha aglutinadora y demandante de los trabajadores y sus familias que desde principio del siglo XX está presente en la minería como repertorio de acción reconocible (Pinto, 2012 [1998]) sino que, además, la acción de los mineros de fines del XX, se desborda a otros actores sociales, externos a la producción y, por otro lado, sus demandas no fueron sólo de tintes economicistas, sino que remitieron también al reconocimiento, de parte del poder y la población en general, del papel jugado como actor en la generación de un clima de unidad y lucha que permitió proyectar el fin de la Dictadura militar y el comienzo de la transición a la democracia política.

Si bien este nuevo contexto trajo mayores dificultades para el sindicalismo, éste, aunque ahora con una proyección mucho más acotada y ante una estructura ocupacional heterogénea y diversificada, con alto desarrollo de actividades informales e independientes, con la consolidación del sector de servicios, la aparición de nuevos sectores vinculados a la exportación de fruta y madera; y una disminución de su base tradicional debido a la

desindustrialización del país y la reducción de funcionarios del sector público; con todo, con una población trabajadora diversa, con baja tradición sindical, baja propensión a la organización y limitados legalmente (Salazar y Pinto, 1999: 123) (Aravena, 2004: 117-125), el actor sindical continuó desplegando su accionar. Ante los discursos que hablaban de una “crisis sindical” aparecían voces que asociaban tal crisis al carácter socio-político del actor, sin embargo, al interior de las empresas las organizaciones sindicales continuaban teniendo relevancia y siendo necesarias (Espinosa, 1996) (Espinosa, 1997), mientras que fuera de las empresas, a través de la CUT y la ANEF, quienes en diferentes momentos actuaron de manera conjunta, se levantaba un discurso que se refería a la necesidad de recuperar el carácter socio-político del movimiento sindical chileno (Aravena, 2004: 133).

El neoliberalismo chileno, finalizando la última década del siglo XX, al mismo tiempo que sometió a profundas frustraciones y desgarros al sindicalismo, también le impuso el desafío de afirmar o redefinir la identidad en un contexto dominado por las fuerzas del mercado y las limitaciones institucionales heredadas de la Dictadura del general Pinochet y la derecha chilena, que en ningún caso fueron abolidas por los gobiernos llamados “democráticos”.

Durante la primera década del siglo XXI, como se verá a continuación en base a Aravena (2004: 133-154), el movimiento sindical chileno comenzó su arribo a la tercera sub-etapa de la “fase del sindicalismo limitado” identificada en esta investigación, la “de reactivación”. Aquí, la CUT se planteó la necesidad de impulsar diversas iniciativas para recuperar su capacidad de incidencia en la política nacional en busca de mejoras en las leyes laborales, poniendo especial énfasis en la oposición al modelo económico neoliberal y en la búsqueda de alternativas en alianzas con otros sectores de la sociedad. Para esto, se comenzó a modificar paulatinamente la orientación de su “política sindical de acuerdos” característica de los 90, intentando establecer una estrategia híbrida, que buscó combinar el dialogo social con la movilización. En este sentido, el paro realizado en agosto de 2003 se puede interpretar como un reimpulso de la actividad sindical de parte de la CUT. Esta movilización, además, permitió observar la división que existía al interior de la Central, con sectores que se manifestaron abiertamente críticos al proceder de los dirigentes.

Por otro lado, el sindicalismo del sector público, particularmente la ANEF, se planteó, en una línea similar a la de la CUT, la necesidad de desarrollar un “sindicalismo socio-político” que articulara las demandas particulares con temas más generales a nivel país, cuestionando fuertemente la modernización neoliberal del Estado chileno. Esta agrupación fue especialmente activa en cuanto a movilizaciones y estrategias de movilización, las cuales derivaron comúnmente en paros nacionales con importantes niveles de adhesión.

También, la Confederación de Trabajadores de la Salud (CONFENATS) se activó generando resistencias en relación a la Reforma de la Salud y el Plan Auge, ambos referenciados en la primera parte de este documento, por considerarlos diseñados desde un punto de vista estrictamente economicista, con nula perspectiva sanitaria, circunscritos a las orientaciones del modelo económico imperante en el país. En cuanto a las estrategias de acción, la CONFENATS, en el marco de las negociaciones con el gobierno, tuvo la capacidad de combinar el diálogo con la presión social, colocando en la palestra el sentido de la

participación de los trabajadores y la ciudadanía en la dirección de los cambios sectoriales, en un contexto democrático.

Los trabajadores eventuales, cada vez más comunes en el mercado del trabajo nacional, a comienzos del siglo XXI, también tuvieron la capacidad de organizarse, mostrando interesantes estrategias de acción colectiva que rompen con las formas tradicionales de hacer sindicalismo, negociando, por ejemplo, con autoridades regionales y no necesariamente con alguna empresa en particular. Destacan en esta línea los trabajadores vinculados a sectores como la agricultura, el forestal y la industria maderera. Los desocupados también vieron en estos espacios una forma de defender sus intereses, en un contexto de alta desprotección, inseguridad y hasta abandono. La “marcha nacional contra la cesantía y por salarios dignos”, realizada en agosto del 2001, y la “olla común” realizada en la Plaza de la Constitución un año después, en la que participaron más de mil personas convocadas por la Coordinadora Nacional de Trabajadores Eventuales y Cesantes de Chile (CONATECHI), que demandaban al gobierno el derecho al trabajo; fueron dos hitos de este sector social.

Otra novedosa forma de organización sindical es la que realizan trabajadores por grupo económico. La experiencia de la Coordinadora de Sindicatos del Grupo Luksic (COSILUK), uno de los grupos empresariales más poderosos del país, tiene como base la idea de que frente a un mismo empleador los trabajadores deben actuar de manera conjunta, desbordando los límites de la empresa a la cual pertenecen, a la que, como ya se ha dicho, por ley está acotada su posibilidad de negociación. Este presupuesto, que determina su particularidad orgánica, en conjunto con el desarrollo de una estructura más horizontal, de base, con mayor participación de los socios, diferencia a la Coordinadora con el sindicalismo tradicional.

Aquí, en síntesis, se puede afirmar que los cambios que en general caracterizaron al movimiento sindical chileno de comienzos del siglo XXI:

“...han conducido a cuestionar las formas y estrategias sindicales tradicionales y a preguntar por el papel de la organización de los trabajadores en el plano nacional, sectorial o local. [...] existe un proceso de búsqueda de nuevas formas de organización, acción y negociación. [...] todas [estas organizaciones] pretenden romper con esquemas que parecen haber quedado obsoletos, usando nuevas estrategias e incorporando a sectores que tradicionalmente han tenido dificultades para participar de las acciones sindicales” (Aravena, 2004: 154, 156).

Por otro lado, en cuanto a las acciones de los trabajadores del sector cuprífero, destaca la huelga de los mineros de La Escondida en agosto del año 2006. Según Zapata, este conflicto permitió reconocer nuevas formas de conciencia de los trabajadores, profundamente marcadas por las relaciones de mercado y el consumo. Cuestión que se aleja, matizando, la caracterización que hizo Aravena (2004) del movimiento sindical nacional referida anteriormente. Zapata indica que:

“...la inserción de la huelga de La Escondida en las movilizaciones de 2006, la participación activa y directa de asesores del sindicato, el cálculo con respecto a la

capacidad de resistencia de los trabajadores y de la empresa a la duración del conflicto y la transformación en forma y fondo de las relaciones laborales en Chile, nos permite concluir reafirmando la idea de que la acción colectiva de los mineros del cobre, si bien posee ciertas continuidades con las características que tuvo en el periodo que precedió la dictadura militar, ha empezado a desarrollar nuevas formas de expresión” (Zapata, 2010c: 265).

Estas “nuevas formas de expresión” están vinculadas al significado del conflicto, que se da en un contexto mayor, más amplio, de movilización laboral y que guarda relación con la toma de conciencia de los agravios que acusa la sociedad chilena en general frente a las imposiciones y sometimientos del neoliberalismo para con la población trabajadora, de las que se habló en el primer capítulo de esta investigación. Además, estas nuevas formas están vinculadas a la participación de especialistas del sector económico que el sindicato contrató para ser asesorado durante la negociación y el conflicto, colocando a la organización en un terreno de conocimiento y manejo de información equivalente al de la empresa, entregando legitimidad inmediata a las peticiones de los trabajadores al mismo tiempo que capacidad de resistencia a partir de la anticipación de la probable duración del conflicto. Por otro lado, otras dos cuestiones que llaman poderosamente la atención son los factores políticos que estructuran el desarrollo del conflicto (disposiciones legales que impiden que el gobierno o los parlamentarios se involucren en los conflictos laborales y la abstención –voluntaria– de los partidos políticos de este tipo de procesos) y la constatación de las implicaciones de la capacidad de consumo de los mineros la cual excede a la del resto de la clase trabajadora chilena, cuestión que impacta directamente en el comportamiento de los mercados que en torno a esta población particular se articulan (comercio de la ciudad de Antofagasta, ofertas de viviendas, automóviles, servicios, etc.). Todas estas características, expuestas aquí sucintamente, como se ha dicho, permiten reconocer las nuevas tendencias de las acciones y motivaciones del sindicalismo minero, así como las nuevas formas de conciencia de los trabajadores del sector.

En este contexto de reflorecimiento del sindicalismo chileno es que surgen diversas organizaciones de trabajadores subcontratados. Entre los años 2005 y 2007, los salmoneros, los forestales agrupados en la USINFA y los trabajadores subcontratados del cobre, organizados en la CTC, aparecen en la escena nacional con acciones, huelgas y movilizaciones (Aravena y Núñez, 2009). Esta irrupción, tal como indica Aravena (2016: 111), no sólo remitió a demandas por cuestiones corporativas, es decir, por problemáticas al interior de las empresas, como fue la tónica durante los 90, sino que además contribuyó a un reposicionamiento del sindicalismo como actor político-social, en la misma línea de lo que gran parte de las organizaciones que desplegaron su accionar durante la década siguiente, como se ha visto hasta aquí, buscaron realizar.

Los cambios a nivel estructural –económico, social, político y cultural descritos en la primera parte de este documento– corrieron de forma paralela a la desarticulación de los actores colectivos en general y del sindicalismo en particular. Sin embargo, como se puede apreciar hasta aquí, esto no impidió la conformación de formas de acción y resistencia del actor

sindical que han contribuido a cuestionar las estrategias sindicales tradicionales y el papel del propio actor en el plano político nacional.

En la actualidad nos encontramos frente a un actor sindical heterogéneo y plural en un contexto jurídico que lo limita a la empresa, debilitado cuantitativamente –para el año 2012, último periodo informado por la Dirección del Trabajo, la tasa de sindicalización (Pob. Afiliada/ Asal. Sector privado + P. de servicio + Trab. Por cuenta propia) llegó sólo al 12,2%, en un contexto donde sólo un 5,1% de las empresas tiene organización sindical activa– y, además, con un bajo nivel de negociación colectiva, de poca cobertura y bajo impacto en las remuneraciones. Aunque hay casos puntuales, que responden a cuestiones coyunturales como son el peso específico del sector productivo, su importancia para el desarrollo económico del país, o su “posición estratégica”, tanto a nivel de la estructura productiva como en el proceso productivo, que contradicen los guarismos expuestos; tal es el caso de la CTC, organización que ha sido analizada en esta investigación, donde es posible pesquisar un sindicalismo “obrero”, más robusto en relación a la media del país, de alcance nacional, con demandas que desbordan a las empresas contratista a las cuales pertenecen los trabajadores afiliados e interpelan a las empresas mandantes (CODELCO y Anglo América) y, en este sentido, con el poder de rebasar las limitaciones jurídico-institucionales a las que se ha debido enfrentar el sindicalismo chileno las últimas décadas; y, finalmente, con la capacidad de instalar discursos a nivel político de peso, como son los relacionados con la nacionalización del cobre, el salario mínimo ético, el fin de la subcontratación y la igualdad de derechos laborales y sociales.

A continuación se presenta un cuadro resumen que permite ilustrar la caracterización que se ha realizado hasta acá del sindicalismo nacional, en general, y del minero, en particular; tomando en cuenta las etapas, sub-etapas, relación del sindicalismo con el marco institucional vigente en el país, las principales características, acciones y objetivos del movimiento sindical; y las características específicas de las organizaciones sindicales de la minería:

Etapa	Relación con el marco institucional	Características	Acciones	Objetivos	Caso minero
Heroica (1850-1930)	Excluido	<ul style="list-style-type: none"> - De facto - Mutuales - Sociedades de Resistencia - Mancomunal obrera - Influencias socialistas y anarquistas - Carácter autónomo 	<ul style="list-style-type: none"> - Copamiento urbano - Acción eruptiva, directa, estallido o motín - Boicot y sabotaje - Protesta - Huelga 	<ul style="list-style-type: none"> - Defender a los proletarios del dominio patronal - Mejorar sus condiciones de existencia - Reclamar por la participación en el sistema político nacional - Acabar con el capitalismo como sistema social que se sustenta en la explotación de los trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> - Su principal foco fue en el salitre y el carbón. - Se mezcla asociacionismo voluntarista y el espontaneísmo con tendencias a la acción eruptiva típica de la “masa aislada” - Violencia como forma de vida internalizada y culturalmente aceptada - Proceso de proletarianización - Autonomía

Institucional (1930-1973)	Incorporado	<ul style="list-style-type: none"> - Organizaciones de carácter "legal" - "Sindicalismo paraestatal" (hasta 1945) subordinado - "Movimiento obrero de clase" (desde 1960), contestatario, con conciencia, solidario, relativamente homogéneo, altamente politizado y autónomo (hasta comienzos de los 70) 	<ul style="list-style-type: none"> - Política de alianza - Huelga 	<ul style="list-style-type: none"> - Defensa económica-laboral reivindicativa - Reformistas - Revolucionarios 	<ul style="list-style-type: none"> - Elevado grado de cohesión - Carácter proletario - Elevado poder de negociación. - Instrumentalización de los mecanismos de poder (partidos de izquierda) - Defensa del sindicato en tanto institución que los representa de manera efectiva, permite cierta protección del trabajo y abre la posibilidad de controlar las condiciones de su ejercicio. - Autonomía (hasta comienzos de los 70)
Excluido (1973 - 1979)	Excluido	<ul style="list-style-type: none"> - De facto - Surgimiento de "grupos sindicales": Oficialista y opositor 	<ul style="list-style-type: none"> - Vínculos con organismos internacionales (OIT) y la Iglesia Católica 	<ul style="list-style-type: none"> - Defensa de sus componentes y estructuras 	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones específicas y aisladas - Resistencia de la base sindical
Limitado Sub-etapa de resistencia combativa (1979-1990)	Incorporación limitada	<ul style="list-style-type: none"> - Combativo - Clasista 	<ul style="list-style-type: none"> - Directa y pública - Activación de las relaciones Partido/Sindicato - Articulación con el pueblo - Jornadas de protesta 	<ul style="list-style-type: none"> - Rearticulación de sus estructuras - Término de la dictadura militar - Reconstrucción democrática 	<ul style="list-style-type: none"> - Dos tendencias: 1. Integración a la acción de los mineros con la del resto de los actores enfrentados al sistema político defendido por los militares 2. Defensa de una posición corporativa, ligada a reivindicaciones puntuales, sobre todo económica - Surgen las primeras organizaciones sindicales de trabajadores subcontratados
Limitado Sub-etapa de coacción (1990-2003)	Incorporación limitada	<ul style="list-style-type: none"> - Sindicalismo "moderno", restringido a la empresa - Fragmentación y debilitamiento del actor - Subordinado al sistema político 	<ul style="list-style-type: none"> - Firma de "Acuerdo Marco" 	<ul style="list-style-type: none"> - Contribuir al fortalecimiento de la democracia - Estabilidad política y económica 	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones con nuevas características: - Huelga de Chuquicamata. Esta movilización articuló un repertorio ya conocido para el sector, como lo fue la marcha aglutinadora y demandante de los trabajadores y sus familias, pero también se desbordó hacia otros actores sociales, externos a la producción - Demandas: Economicistas y por reconocimiento de su aporte para poner fin a la Dictadura Militar

<p>Limitado Sub-etapa de reactivación (2003 a la actualidad)</p>	<p>Incorporación limitada</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Giro de las organizaciones mayores - Emergencia pública del sindicalismo De los trabajadores subcontratados (salmoneros, forestales y cobre) - Alto grado de heterogeneidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Convocatorias a paros a nivel nacional - Marcha nacional contra la cesantía y por salarios dignos - Olla común masiva en la Plaza de la Constitución - Huelgas "ilegales" - Ocupación de caminos 	<ul style="list-style-type: none"> - Fin a la política de los acuerdos - Desarrollo de un sindicalismo "socio-político" - Demandar derecho al trabajo - Cuestionamiento de las formas y estrategias sindicales tradicionales - Búsqueda de nuevas formas de organización, acción y negociación 	<ul style="list-style-type: none"> - Nuevas formas de conciencia, profundamente marcadas por las relaciones de mercado y el consumo. - Huelga de 37 días de los trabajadores subcontratados de la GMC, organizados en la CTC.
---	-------------------------------	---	--	---	---

La CTC, como se ha visto hasta aquí, responde a un complejo proceso de formación organizacional de los trabajadores subcontratados de la GMC. Sus primeros vestigios se pueden rastrear desde mediados de la década de los 80, con el surgimiento de las primeras organizaciones de este tipo de trabajadores. Su “aparición” en el año 2007, veinte años después las primeras formaciones organizacionales de contratistas, es parte fundamental y constituyente de la sub-etapa de “reactivación” del sindicalismo nacional y es posible interpretarla como un momento de toma de conciencia de parte de estos trabajadores, en un contexto general en el que, como se indicó en el capítulo inicial de esta investigación, comenzaban a surgir los primeros cuestionamientos al modelo económico y social chileno y, como se acaba de ver, el movimiento sindical, en plena crisis del actor, realizaba un giro respecto a lo que fue su orientación en la sub-etapa de “coacción”.

En este sentido, al intentar definir las particularidades de la CTC respecto del movimiento sindical chileno se debe tener en cuenta que, si bien esta organización representa una “novedad” para el sindicalismo alicaído de comienzo del siglo XXI; si se amplía la mirada y se proyecta sobre la historia del movimiento sindical chileno en general, se puede establecer que existen elementos que permiten identificar cierta persistencia en las características y acciones de la Confederación respecto del sindicalismo de la etapa “heroica” (1850-1931) y, también, en relación a lo que fue el movimiento sindical chileno de la sub-etapa de “resistencia combativa” (1979-1990): el carácter autónomo y combativo, la acción directa y pública, las protestas y huelgas fuera de la legalidad, la vinculación con ciertos sectores de la población y la defensa económica-laboral reivindicativa mezclada con un discurso rupturista y crítico respecto del modelo y la necesidad de su superación; dan cuenta de este encadenamiento.

Además, en relación al sindicalismo minero, se puede identificar cierta continuidad relacionada sólo con uno de los tres factores que Zapata (2015) establece como constituyentes de la estructura de determinación que permite dar sentido a la acción de estos trabajadores, a saber: El económico. Es decir, el lugar estratégico que ocupa la minería del cobre para la economía chilena y las posibilidades que esto abre para que los trabajadores del sector ejerzan presión a favor de sus demandas. Las otras dos dimensiones identificadas por este autor: la social y la política, para el caso de los trabajadores subcontratados de la GMC que componen la CTC, han perdido preponderancia como factores explicativos de sus formas acción. Como se verá más adelante, los impactos del proceso de des-enclavización de la producción minera, así como la desvinculación del sindicalismo de los trabajadores

subcontratados y los partidos políticos³⁸, permiten explicar la ruptura del movimiento sindical de los contratistas respecto del sindicalismo de los mineros, si se quiere, “clásico”. Sin embargo, ambos fenómenos, al mismo tiempo, han generado nuevos sentidos que, como se verá más adelante, contribuyen a poblar la estructura significativa que aporta a la conformación de la identidad colectiva de los trabajadores subcontratados de la GMC.

Continuando con la comparación de la CTC con el sindicalismo propiamente minero, además del elevado poder de negociación que les entrega la “posición estratégica” de la minería del cobre para la economía nacional, cuestión no menor ya que, a decir de Womack (2007: 69), es clave, puesto que al usar estas posiciones los trabajadores tienen la posibilidad de organizarse en contienda directa contra el capital; se pueden establecer otros rasgos que dan cuenta de la persistencia de ciertas características aunque, en algunas ocasiones, con motivos explicativos completamente diferentes:

1. Existe, en ambos casos, un *elevado grado de cohesión*, el cual, en el sindicalismo propiamente minero se explica a partir de la presencia del enclave productivo, pero que en el caso de la CTC se expresa por el carácter de subcontratados de los trabajadores que componen los sindicatos de la organización. Este determinante estructural, material, en conjunto con el peso simbólico que la minería y el trabajo minero tienen sobre la población trabajadora en general, conforman, en su articulación, una característica distintiva exclusiva de este tipo de trabajadores, a pesar de la heterogeneidad de sus funciones dentro de la cadena productiva de las empresas mandantes.
2. La *defensa del sindicato* en tanto institución que los representa de manera efectiva, permite cierta protección del trabajo y que, en un grado menor al del sindicalismo propiamente minero, donde los dirigentes de las organizaciones, en el caso de CODELCO, incluso forman parte de la mesa directiva de la compañía, abre la posibilidad de controlar las condiciones de su ejercicio. La CTC, en este sentido, logra un elevado nivel de importancia para los trabajadores subcontratados de la GMC porque asegura ciertas condiciones de trabajo mínimas para sus asociados, estabilidad laboral y seguridad social; todas cuestiones que ni las empresas ni el Estado son capaces de garantizar a esta fracción de la clase trabajadora desprotegida, que se encuentra, como ya se ha visto, a la deriva del mercado.
3. La convivencia de posturas *reivindicativas*, de defensa económica y laboral; y posiciones *rupturistas*, críticas al modelo de desarrollo y al modo de producción

³⁸ Se debe indicar aquí que, como se vio en el análisis de la huelga del 2007, existe cierta “instrumentalización” de los partidos políticos de izquierda, particularmente del PC, pero ya no con el grado de articulación orgánica que existió en la etapa “institucional”. Esta relación, si bien fue facilitada por el carácter militante de gran parte de los dirigentes de la organización, es más bien contingente y responde específicamente a las necesidades de la CTC de permear el sistema político en virtud de facilitar el diálogo y la negociación que en ese momento se buscaba establecer con CODELCO. Esta vinculación, en el desempeño cotidiano de la organización, es inexistente. La heterogeneidad de las bases sindicales, su despolitización, así como el actual desinterés de parte de los partidos políticos de izquierda con el mundo obrero, pueden explicar este fenómeno que, como tal, abre nuevas líneas investigativas.

imperante, que coexisten en la CTC, tanto en sus bases como en la dirigencia. Si bien, en ciertos periodos, particularmente en la sub-etapa de “resistencia combativa” (1979-1980), estas diferentes posturas han tenido presencia en el sindicalismo minero, en general, esto no ha sido una constante. Sin embargo, usualmente, de forma más o menos explícita, estas posiciones siempre han estado presente en el movimiento sindical chileno. No constituyen, por lo tanto, una especificidad del movimiento de los subcontratados de la GMC. Más bien remiten a las posturas político-ideológicas, reconocidas o no, de los trabajadores en general.

En resumen, es posible afirmar que la CTC es una organización que, por un lado, tensiona al sindicalismo propiamente minero ya que, siendo parte de la GMC, por las características específicas de sus bases y por las transformaciones ocurridas en el sector durante las últimas décadas, no responde a los mismos determinantes estructurales que el sindicalismo “clásico” de la minería y, por otro lado, sus características y acciones permiten establecer cierta continuidad con respecto al movimiento sindical nacional de la etapa “heroica” (1850-1931) y de la sub-etapa de “resistencia combativa” (1979-1990) de la etapa del sindicalismo “limitado”, definidas y caracterizadas en este apartado.

Capítulo IV. La identidad colectiva de los trabajadores subcontractados de la GMC.

La identidad colectiva de los trabajadores subcontractados de la GMC está en una permanente querrela. Al ser producto de una relación social, es decir, al constituirse en un proceso dinámico, relacional y modificable, a la vez que permite su producción, reproducción, comunicación y adaptación; al mismo tiempo, estructura su carácter contingente, cambiante, heterogéneo y hasta, en ocasiones, contradictorio.

No puede entenderse la identidad de estos trabajadores sólo como el esfuerzo, individual y colectivo, por reafirmarse o preservar un modo de ser. Concebirla así sería limitarla. Más bien, ésta se comprende en su complejidad, al concebirla, sobre todo, como una creación, recreación y redefinición permanente de este modo de ser. Un proceso enrevesado, plagado de tensiones, del cual participan, a ratos acoplándose y encajando, en otros momentos desarticulándose y disgregándose, elementos de los espacios colectivos micro o primarios con aquellos relativos a los espacios colectivos amplios o secundarios, todo esto en un marco contextual general, donde se ponen en juego cuestiones de carácter histórico, social, político, económico y cultural.

Así, las dimensiones que se detallarán a continuación, surgidas a partir de la articulación de los conceptos recogidos para construir el marco teórico de la investigación y los elementos empíricos aportados por el análisis de las entrevistas aplicadas en el trabajo de campo y las observaciones realizadas, son: Las *historias de vida* de los trabajadores subcontractados de la GMC, en su mayoría marcadas por lo que se denominará “existencia precaria”; la relación de estos individuos en los *espacios productivos* en los se desempeñan, con su trabajo, así como también las relaciones sociales que generan allí, marcadas por vínculos tanto de solidaridad como de discriminación; los *conflictos*, a nivel individual y colectivo, de los cuales participan; la influencia y relación que tienen con los *sindicatos* y, finalmente, los impactos de la *transformación de la producción minera*, a través de la des-enclavización en la vida cotidiana de estos trabajadores.

Se debe considerar, como ya se ha dicho, pero vale la pena destacarlo aquí, que todos estos elementos que influyen en el proceso de construcción de la identidad colectiva de estos trabajadores no se articulan en un vacío, sino que, más bien, este proceso se desarrolla en un contexto dinámico, cuya dimensión intermedia es provista por la GMC, en términos productivos, vinculado al desarrollo nacional, como en términos culturales y simbólicos, por su potencialidad, en tanto actividad productiva, de modelar espacios sociales, culturales y sindicales marcados por las características propias y distintivas del trabajo minero. Y cuyo marco general, dimensión macro o estructural, lo entrega las transformaciones e instituciones económicas, políticas, sociales y culturales del país.

Ambos espacios –intermedio y macro– funcionan como instancias o soportes en donde los actores se desenvuelven, interactúan, se inscriben o resisten, producen sentidos y significados. Espacios donde se mezclan prácticas sociales materiales con cuestiones simbólicas. Interacciones que provocan, generan y reciben significación de manera permanente, es decir, dimensiones que, por un lado, impactan en los individuos y que,

además, por otro lado y al mismo tiempo, están siendo permanentemente (re)diseñadas por la vida social, es decir, por las interacciones de los sujetos que allí confluyen.

Con esto presente, a modo de colofón, al finalizar este capítulo, se realizará una síntesis de las diferentes dimensiones y elementos que influyen en el proceso de construcción de la identidad colectiva de los trabajadores subcontratados de la GMC, para determinar cuál es la identidad colectiva que se configura en estos trabajadores.

1. Historias de vida: Una “existencia precaria”.

En gran parte de los casos, las historias de vida de los trabajadores subcontratados de la GMC están marcadas por lo que es posible denominar “existencia precaria”, es decir, una vida privada de derechos o bienestar social y con un alto grado de inestabilidad, inseguridad y riesgo. En este sentido, en los entrevistados se pueden apreciar relatos como los siguientes:

“Nosotros somos de una familia de súper escasos recursos. Poder acceder estudiar era un esfuerzo impensado. No es como ahora que tu tení las puertas como más abiertas y hay más facilidades. En ese tiempo era como súper complejo y había que hacer un esfuerzo mayor que a veces era imposible. Nadie te aseguraba nada y tení que salir a ganártelas. Los papás estaban en una situación complicada también...” (Trabajadora subcontratada de la empresa CIMM prestando servicios en la división Andina de CODELCO).

“Lo que pasa es que yo soy de origen, de una familia bien humilde. Mi papá con suerte estudió hasta cuarto básico. Mi mamá fue abandonada por su madre y por su padre también, fue abandonada porque vivió con su abuela y su abuelo no la podía tener porque él era arriero... Yo a él lo conozco muy poco, lo vi como dos veces y después lo fui a ver al cementerio. Mi mamá no tiene familiares, los hemos buscado y no existe nadie. [...] Mi papá trabajaba apatronado pero se retiraba muy seguido porque no le gustaban las normas que le imponían, entonces siempre se dedicó a trabajar de informal. Él trabajaba de jardinero, arreglado casas, de soldador... yo del colegio me iba a ayudar y ahí yo más o menos entendí... pasamos un montón de situaciones bien complejas con mi papá” (Trabajador subcontratado de la empresa RECITER prestando servicios en la mina Los Bronces de Anglo American).

“Yo nací y viví en la población Rancagua Sur... que la gente de aquí todos le llaman ‘la Sur’. Es un barrio donde existe mucha droga. Ese barrio en los años que yo fui niño y joven [1967-1980 aproximadamente] fue conocido por su alta dependencia a la marihuana que había, el tráfico. Ahí estaba concentrado todo. [...] Yo crecí ahí. Estudié en el colegio de hombres de Rancagua, en el N°3 que ya no existe... ahí estuve la básica nomás, a mí me tocó la difícil tarea de trabajar a los 10, 11 años. En la feria, trabajaba, me hice un carretoncito, con eso me manejaba y llevaba la plata pal pan... Yo, mi familia, no tenía acceso a nada... yo tengo una familia que somos 16 hermanos, yo soy casi de los últimos. Éramos una familia muy grande donde escaseaba todo. Yo de partida no tenía cama, no tenía pieza” (Trabajador subcontratado de la empresa

FERROSTAL Chile prestado servicios en la división El Teniente de CODELCO).

La *infancia* se desenvuelve, mayormente, en poblaciones populares, golpeadas fuertemente por la represión de la Dictadura Militar del general Pinochet (1973-1990) y, en algunos casos, en sectores rurales del sur del país. Sus padres o hermanos no fueron activos políticamente, es decir, no participaron de partidos políticos u organizaciones sociales o sindicales. Esta escasez de vinculación política, muy común en las historias de vida de los trabajadores subcontratados de la GMC, se puede explicar a partir de los impactos en la reconfiguración social y política de la población que la Dictadura provocó en Chile, analizados en la primera parte de este documento. El periodo anterior a 1973 está caracterizado por una relativamente sólida articulación de los pobladores y trabajadores, principalmente, con los partidos políticos de izquierda, quienes tenían la capacidad de canalizar sus demandas frente a la estructura de poder. Posterior al Golpe de Estado esta relación que, siguiendo a Garretón (2000), podríamos denominar típica de la matriz nacional-estatal-democrática-popular caracterizada en Chile por ser político-partido céntrica, en la que existía una imbricación entre política y sociedad civil, incluida la economía, con un rol preponderante y articulador del sistema de actores políticos o sistema de partidario en torno al Estado, es pulverizada; y se genera, a partir del impedimento de la existencia y funcionamiento de los partidos políticos y del desprestigio del ejercicio de la actividad política, una desarticulación entre las personas y la política en base a, primero, el aniquilamiento o, literalmente, la desaparición de la oposición a la Dictadura, la cual estaba compuesta mayormente por sujetos de sectores populares vinculados a organizaciones sociales, sindicales y políticas de izquierda; y, segundo, en base al miedo a la participación de los individuos en espacios políticos, por las amenazas de desaparición real, es decir, muerte, que ello podía significar.

La excepción, entre los subcontratados, de esta escases de vinculación política de parte de sus familias, se puede apreciar en los dirigentes sindicales de la CTC. En la mayoría de los dirigentes, matizando lo indicado en el párrafo anterior, sus padres o hermanos, principalmente los primeros, sí tuvieron una participación política activa en partidos de izquierda o, en algunos casos, fueron trabajadores de la minería, en las áreas del cobre, carbón o salitre; con el peso en la formación de conciencia, tanto obrera como política y de clase, que estas actividades implican para los trabajadores que allí se desempeñan y sus familias. Así, algunos dirigentes afirman lo siguiente:

“En mi historia más que como trabajador contratista yo creo que ligado al cobre desde siempre, o sea, tiene una historia desde mi abuelo, desde mi viejo y después yo, o sea yo por ejemplo igual traigo todo el arrastre de mi viejo que igual fue dirigente sindical del cobre, fuimos exiliados en los años 80, después volvimos, vengo de una escuela industrial donde mi práctica industrial la hice en CODELCO, después saqué el técnico en electrónica industrial en un instituto superior, también mi práctica la hice en CODELCO, entonces estoy como bien ligado al tema del cobre. Después de eso entré a trabajar por ahí en el 2001 más menos, 2000, 2001 entré a trabajar a la mina como contratista con una empresa DBK, que ahí no alcancé a durar en año y fui contratado por CMS en Sewell, en el 2002, en febrero del 2002. Entonces desde ahí ya estoy en lo que es todo el tema contratista, y de ahí viene todo lo que es la formación de sindicato,

federación, confederación” (Dirigente nacional de la CTC. Trabajador subcontratado de la empresa CMS prestando servicios en la división El Teniente de CODELCO).

“Nací en Coronel, en el 69, tengo 10 hermanos, mi viejo fue minero del carbón y eso influyó bastante en mí. No sólo mi papá o la familia, es toda la zona... allá todos conocíamos qué era la minería del carbón y el significado de ésta no sólo para las familias, también para el país” (Dirigente nacional de la CTC. Trabajador subcontratado de la empresa SODEXO Chile prestando servicios en la división Andina de CODELCO).

“Yo quedé sin papá a los 8 años. Se fue mi papá a otro país por el tema de la Dictadura que tuvo que arrancarse. Mi papá era del Partido Socialista, él trabajaba en CODELCO y por cosas que yo supe grande ya... yo lo que recuerdo de mi papá era de cuando él llegaba a la casa y entonábamos el himno de los socialistas y yo lo esperaba siempre. [...] Yo era de las personas que organizaba las protestas en la Rancagua Sur, a la edad de 13, 14 años. Yo salía en un triciclo con un amigo a recolectar piedras y neumáticos y en la noche empezábamos a ver los grupos que estaban en distintas partes, se organizaban, unos cortaban la luz... en el 82, 83. Ahí nosotros nos agarramos con los milicos, con los pacos” (Dirigente de la FETRATEC, federación de la CTC en Rancagua. Trabajador subcontratado de la empresa FERROSTAL Chile prestado servicios en la división El Teniente de CODELCO).

Sin embargo, dentro de los trabajadores subcontratado de la GMC, esto constituye una excepción. Importante, claro, en tanto que es una variable explicativa de peso para comprender la posterior vinculación de estos trabajadores a la actividad sindical como dirigentes; pero poco común en la generalidad de los subcontratados quienes, como se dijo en un principio, no cuentan con ascendentes políticos de peso en los espacios colectivos micro o primarios de los cuales formaron parte.

Por lo tanto, en síntesis, la infancia de los trabajadores subcontratados de la GMC, en su gran mayoría, estuvo marcada por las condiciones de vida precarias y la inestabilidad material de sus familias, con una escasa participación de parte de los padres en el mercado del trabajo formal. Esta situación familiar acompañada del abandono de parte del Estado a partir de la privatización de los derechos sociales descrita en el primer capítulo de este documento, condicionó las trayectorias estudiantiles y laborales de los subcontratados.

Así, el paso por la *educación formal* se caracterizó por ser accidentado y, en ocasiones, interrumpido. Aunque en la mayoría de los casos existe un nivel de estudios secundario, en general, vinculado a escuelas industriales que entregan formación técnica en materias de mecánica industrial, mecánica en máquinas y herramientas, estructuras industriales, electricidad o electromecánica. En esta misma línea, hay una baja o casi nula incorporación a los espacios de educación superior y, cuando esto se alcanza, está relacionado con la formación en carreras técnico-profesionales en institutos profesionales de educación superior o centros de formación técnica.

Por otro lado, el ingreso al *mercado del trabajo* que, como se ha dicho, está caracterizado por la heterogeneidad y flexibilidad, comienza, comúnmente, a temprana edad. En general empujados por las necesidades familiares. Su participación en el mercado laboral se relaciona a actividades informales o, en el mejor de los casos, a empresas contratistas que prestan servicios en distintas áreas de la economía nacional. Existen casos que, para llegar a trabajar a la empresa en la cual se desempeñan en la actualidad, vinculada a la cadena productiva de la GMC y, por lo tanto, relacionada, al menos simbólicamente, con una relativa estabilidad y con un mayor nivel de ingresos, han pasado por 14 empleos diferentes en 20 años de vida laboral activa.

En resumen, las historias de vida de los trabajadores subcontratados de la GMC en lo que guarda relación con los espacios colectivos micro o primarios, vinculados a la familia, la escuela, la clase social y el barrio; cuestiones todas más o menos estructuradas por el contexto económico, político, social y cultural del país analizado en la primera parte de esta investigación, determina lo que aquí se ha denominado como una “existencia precaria”, es decir, una vida privada de derechos o bienestar social y marcada por el alto grado de inestabilidad, inseguridad y riesgo. Una vida, si se quiere, sometida permanentemente a la violencia y que hasta cierto punto banaliza la pauperización de las condiciones de existencia, aunque, en ciertas circunstancias, puede experimentar resistencia y revelación ante el modelo social y las lógicas materiales y culturales imperantes, como da cuenta el análisis de la conformación de la CTC realizado aquí.

2. La relación de los subcontratados en los espacios productivos.

Tal como se indicó en el apartado dedicado a definir la importancia del trabajo en la construcción de identidades, en el espacio laboral la identidad está relacionada con la construcción del individuo en tanto trabajador u obrero, es decir, como un grupo donde la definición está dada por la actividad que estos sujetos llevan a cabo, con el objetivo de transformar las materias primas, a través del uso de los medios de producción, dispuestas para tales efectos o prestando algún servicio al interior de la cadena productiva. En este proceso de “socialización secundaria” se ponen en juego la producción, la organización vinculada a ésta, la posición que ocupan los trabajadores, las interacciones que se establecen entre los distintos individuos que están involucrados en las diferentes etapas del proceso productivo, es decir, las relaciones sociales de producción, las acciones que llevan a cabo los trabajadores y el espacio fabril donde se desempeñan, la empresa, el sector productivo, etc.

2.1. El trabajo.

Es posible afirmar, siguiendo a Burawoy (1989 [1979]) que el trabajo concebido como elemento constitutivo de la identidad colectiva, guarda relación con la identificación del individuo con la actividad que desempeña, con el lugar dónde la realiza, con lo que la ejecuta, con quienes la lleva a cabo, con una “cultura” laboral determinada y con estructuras más amplias que soportan la actividad que efectúa.

Las entrevistas aplicadas en el marco de la presente investigación, tal como ha sucedido en

otros estudios realizados tanto a nivel nacional (Soto, 2008) (PNUD, 2009) (Araujo y Martuccelli, 2012) (Godoy, Stecher y Toro, 2014) como internacional (Boltanski y Chiapelo, 2002 [1999]) (Castel, 2010 [2009]) (García, 2014), dan cuenta de la importancia del trabajo en las vidas de las personas, toda vez que éste funciona como un punto de anclaje para las demás experiencias vitales, muchas veces permitiéndolas, limitándolas y siempre estructurándolas; así como también porque el trabajo se constituye en uno de los mayores núcleos identitario de los individuos y los colectivos que se articulan en torno a él. Este fenómeno, en los hechos, desestima las teorías del fin del trabajo que se criticaron en el marco teórico de esta tesis.

La inestabilidad laboral a la cual han estado expuestos constantemente los subcontratados de la GMC, así como también las condiciones de trabajo precarias que, en general, han tenido que soportar a lo largo de su vida laboral activa, no merman la importancia que tiene el trabajo en la vida de estos sujetos y, es más, en todos los casos, sobre todo por ser fuente de sustento material, el trabajo se torna una actividad esencial.

“Yo trabajo en el nivel 5 de la nave de carro de la mina [se refiere a El Teniente] que está a cargo de las mantenciones de los carros metaleros a cargo de llevar la producción. Yo llegué a trabajar ahí por casualidad, iba por dos o tres semanas... yo trabajaba en Colón, en Caletones, qué se yo, andaba en todas partes. Siempre en lo mío, haciendo mi pega, dos semanas en un lado, un mes en otro. Siempre pegas distintas, pal norte, en otras mineras, qué se yo. Pero no tenía la estabilidad. Lo que te digo, a mí no me faltaba pega... y no me podía faltar si tenía que vivir, mi familia, mis cabros chicos... y no me podía faltar, entonces cuando no estaba metido en faenas me ponía a trabajar sólo, en estructura, en construcción, de todo” (Trabajador subcontratado de la empresa FERROSTAL Chile prestado servicios en la división El Teniente de CODELCO).

“Siempre estuve ligado a la minería, mi práctica y el trabajo que hice de reemplazo fue igual en minería, en el laboratorio químico de la compañía minera Cerro Colorado que pertenece hasta el día de hoy al holding de BHP Billiton. [...] En el norte, para el caso de los que estudiaron química... la gran masa tiene pocas chances de poder trabajar en una cosa distinta que no sea la minería. Hay bastantes mineras en el norte, todas tienen laboratorio y en general... entonces, por una cuestión de plata, finalmente te vas a trabajar... ya en mi caso tenía a mi hijo recién nacido y necesitaba generar rápidamente dinero. Muchas opciones no tenía. [...] En Cerro Colorado alcancé a estar 4 meses, se me acabó el reemplazo que estaba haciendo y postulé a la minera Radomiro Tomic [división de CODELCO] y quedé, pero cuando tenía que ir a trabajar se cancelaron las contrataciones y me dejaron en espera y como era la misma empresa el CIMM, me avisaron que había un cupo acá [se refiere a El Teniente], de reemplazo de vacaciones de 2 meses y me vine del norte para acá, solo y, nada, el reemplazo de 2 meses se transformó en los 10 años y nueve meses que llevo ahora” (Trabajador subcontratado de la empresa CIMM prestando servicios en la división El Teniente de CODELCO).

Pero no sólo por ser fuente de sustento material el trabajo puede ser considerado como una actividad esencial para la vida de los individuos. También, en tanto actividad transformadora,

el trabajo es un generador de sentidos que contribuyen de manera preponderante al proceso de construcción identitaria y, para el caso particular de los trabajadores subcontratados que se desempeñan en la GMC, el trabajo, además de lo anterior, al ser parte de la cadena productiva de la actividad minera, considerando el peso específico que ésta tiene para el país, como se expuso en el segundo capítulo de este documento, tanto material como simbólicamente, la labor que desempeñan se convierte en una ocupación prominentemente generadora de sentidos:

“Nosotros aportamos directamente a lo que es lo neurálgico de la minería que es hacer los hoyitos para que le meta el viejo los explosivos y saque el material. Si al final nosotros somos, entre comillas, los segundos, porque primero viene los ‘topos’ que marcan, después venimos nosotros a hacer los hoyitos, después el viejo del explosivo a llenar los hoyitos; explota y ahí viene la compañía y saca su producto. O sea, somos parte importante del proceso. Pero también, el viejo que esté allá arriba, sea cual sea su participación, también es parte del proceso. Hasta el mismo viejo que está sirviendo un plato de comida, el viejo está respirando el mismo polvo que estai respirando tú, se está cagando de frío, se está cagando de calor. Las condiciones son extremas, son las mismas para todos” (Trabajador subcontratado de la empresa TRICOMIN prestando servicios en la mina Los Bronces de Anglo American).

“Llegué a ENAEX y me acogieron como una familia. Las jefaturas, los supervisores, algunos compañeros que eran más jóvenes que yo... nunca pensé que existía la minería de esta manera porque yo conocía la minería que muestran, esa de perforar, todo cochino, el carbón pegado en la nariz... pero esta es otra cosa, es más pulcra, todo planificado, es una cuestión importante. Aquí no pueden cometerse errores porque si no, hay muertos. Nosotros trabajamos colocando el explosivo en las mallas que están previamente perforadas para la tronadura, para poder moler el material y que después sea extraído. [...] La perforación la hace la misma compañía minera y también otras empresas externas. Dentro de todo el proceso, el único que es totalmente externo es el nuestro, de explosivo. Todo lo otro es compartido entre la compañía y contratistas. Es que el nuestro requiere de gente muy capacitada y con mucha experiencia. Yo pongo los explosivos de forma manual. [...] El explosivo en general, el industrial, el que usamos nosotros, es en base a nitrato, no puede explotar si no hay iniciadores previos, que se llaman ‘primas’. Y la prima es una capsula de 450 gramos, con dos detonadores, uno que es pirotécnico y otro que es electrónico dentro de esta cápsula que es como una botella que adentro tiene tolueno o pentolita con un cordón detonante en algunos casos, es una mezcla de explosivos. A esto se le coloca un detonador electrónico y ese detonador detona el alto explosivo y el alto explosivo recién detona el explosivo industrial. En el fondo todo es seguro menos cuando tu colocai la prima, eso es lo más inseguro que hay, esa parte es peligrosa, son explosivos delicados. [...] Para eso ocupamos zapatos de seguridad de fibra, andamos vestidos con overoles contra químicos... nosotros no podemos usar otra cosa que lo proveído por la empresa. Es un trabajo peligroso pero uno se acostumbra, ve que no pasa nada, ve que el explosivo es seguro. [...] A mí me gusta mi pega, es importante, me gusta eso, que sean explosivos... me provoca sentirme un experto, no cualquiera puede poner explosivos...

es un tema de conversación afuera, termina siendo entretenido y, otra cosa, el respeto por mis pares” (Trabajador subcontratado de la empresa ENAEX prestando servicios en la mina Los Bronces de Anglo American).

“Empecé a manejar grúa, pala. La grúa actúa cuando el viejo está cargando la frente... la frente se llama ya cuando tení que seguir haciendo avanzar el túnel, cuando tení que seguir destruyendo... tiene un canastillo que lo vai subiendo arriba y abajo, en el que se suben dos mineros y tu vai operando arriba, abajo, para que el viejo tenga un poco más de autonomía porque la pega que hacen ellos, el minero, es manual, el minero trabaja manual. Y la pala trabaja cuando ya el viejo explotó la dinamita, quedan las rocas y ahí entra la pala, extrae y la tira a los túneles, que son los ‘piques’ que se llaman, ‘piques de vaciado’ y ese ‘pique de vaciado’ llega abajo a los carros, a los trenes que después se pasan y salen de la mina. Es duro el trabajo, estai 6 horas pegado, sin parar, pero es una pega importante, imagínate, estamos haciendo avanzar la mina” (Trabajador subcontratado de la empresa GEOVITA prestando servicios en la división El Teniente de CODELCO).

“Me gusta mi pega. Lo que más me gusta es el poder aprender cosas nuevas siempre. Porque de hecho yo no soy mecánico de profesión. Entonces, imagínate, yo igual hago hartas cosas ahí, bueno, por eso a los jefes también uno le sirve. Yo puedo conducir, tengo una licencia, les puedo soldar y aparte de eso les hago mecánica, imagínate... Yo siempre he sido responsable y trato de ser bueno pa la pega” (Trabajador subcontratado de la empresa GEOVITA prestando servicios en la división Andina de CODELCO)

“La mina tiene como toda una onda... independiente de que tu querai o no. Estar ahí es como esa naturaleza imponente, de la montaña, del frío, de la nieve. Eso, querai o no, va haciendo como una mística del tema... ahora, ser como de la línea productiva de CODELCO, también tení ese como doble estándar, somos ‘el orgullo de Chile’, no se po, somos ‘el sueldo de Chile’... entonces tú decí, ‘bueno, entonces esta empresa debería ser una empresa que fuera mucho más limpia a nivel de trabajo con las personas’, pero no po, tiene este doble estándar de que somos el orgullo de Chile, pero por otro lado a los dirigentes que se manifiestan no los dejan subir, les bloquean los pases, les ponen una demanda...” (Trabajadora subcontratada de la empresa CIMM prestando servicios en la división El Teniente de CODELCO).

Así mismo, una trabajadora de la empresa ARAMARK, que presta servicios en las mineras de la GMC en labores de alimentación y aseo, tareas que se pueden considerar “auxiliares” a la producción de cobre, enaltece su trabajo, lo valora, le entrega importancia y, con esto, lo carga de sentidos:

“Yo tengo muy claro que yo no soy minera, yo hago las comidas en la mina... mis compañeras el aseo de las piezas de los trabajadores, de nosotras mismas las contratistas. Yo busqué esta pega porque me da... tengo un hijo, vivo con mis papás, viajo todas las semanas, no se... es un buen trabajo, pensé que iba a ser mejor por estar

metida en el cobre, pero no se paga mal tampoco, sobre todo por lo que se ha conseguido este último tiempo, los beneficios por la CTC... pero como te digo, yo se que no soy minera, como uno tiene la imagen del trabajador minero, pero si ellos no comen la mina no funciona, si ellos no comen no se produce nada” (Trabajadora subcontratada de la empresa ARAMARK prestando servicios en la mina Los Bronces de Anglo American).

Otra mujer, también subcontratada en servicios “auxiliares”, relativiza esta afirmación. Por un lado, dice sentirse parte de la minería porque su función es fundamental para que la fuerza de trabajo esté en forma de ser aplicada y, por otro lado, se siente ajena porque salarialmente se encuentra discriminada:

“Los viejitos para poder ir a trabajar tienen que tener... tienen que haber dormido bien, tienen que tener un baño aseado, tienen que tener buena alimentación. Entonces somos parte de la minería, porque si nosotros no trabajáramos ¿cómo vivirían ellos?... Pero también nosotros no nos sentimos que estamos dentro por la diferencia de sueldo, es muy grande comparado con ellos. El trabajo de nosotros no se aprecia como tal” (Trabajadora subcontratada de la empresa SODEXO prestando servicios en la división Andina de CODELCO).

De cualquier manera, se puede ver cómo el espacio productivo, los medios de producción y la forma de producir impactan fuertemente en la conformación de una estructura significativa en los sujetos que se desempeñan como subcontratados en la GMC, contribuyendo a la conformación de su identidad en sus dimensiones individuales y colectivas. Su labor, el estar dentro de la mina con toda la carga que, en ocasiones, puede rozar con lo legendario; el ser parte de la cadena productiva de la producción cuprífera, con lo que eso simboliza para los trabajadores chilenos en general; los exalta, los engrándese y le entrega importancia a la actividad que más horas le dedican al día, aquella que, a la vez que les entrega el sustento material para ellos y sus familias, los envuelve de cierta satisfacción en base a la valoración positiva que realiza el trabajador subcontratado de la GMC de su propia actividad.

Hay excepciones, claro está, pero estas, al menos en las entrevistas que pude realizar, no marcan tendencia. Merece la pena, en todo caso, citar un extracto de la entrevista a un joven trabajador de la empresa SODEXO Chile que realiza labores de alimentación en la minera El Soldado de Anglo American:

“La pega, nada. La necesito, tengo que hacerlo. Más que lo que hago, me importa que me paguen y que me paguen cuando dicen que van a pagar. Acá trabajo por turnos, igual me acomoda, el trato no es malo, los compañeros... el sindicato ha ayudado bastante en eso, pero es lo mínimo también. Yo no espero nada más del trabajo, si al final estai pa que los que están arriba ganen. Yo estoy claro. Ellos ganan y yo hago la pega por plata. Si me pagan más en otro lado, me voy” (Trabajador subcontratado de la empresa SODEXO Chile prestando servicios en la mina El Soldado de Anglo American).

Aquí, la valoración del trabajo, al contrario de la mayor parte de los entrevistados, se acota exclusivamente a su dimensión más práctica, económica, o, si se quiere, funcional. Es decir, la vinculación a la actividad está acotada, en primer y último término, a la recompensa salarial.

Por otro lado, en el análisis de las entrevistas realizadas, se pudo apreciar una “querrela de generaciones” en la que los subcontratados de mayor experiencia tienen una opinión crítica o negativa frente a los trabajadores jóvenes que se incorporan a las empresas contratistas prestando servicios en la GMC. Así, por ejemplo, un trabajador con quince años de experiencia en el rubro minero, vinculado a la GMC a través de distintas empresas contratistas a lo largo de su vida laboral, que además es dirigente sindical, indica lo siguiente:

“Si te dai cuenta, hoy en día toda la juventud que hay acá arriba, de subcontrato. Ellos no se dan cuenta de lo que logramos. Encuentran que es la base con la que parten... ya parten con esa base en su pega... pero es una cuestión de un trabajo que costó años, sangre, no sé... viejos... tienen, tenemos, no se po, los balines que dejaron a viejos con un ojo menos... entonces, todo eso no lo vivieron y ahora disfrutan” (Dirigente de la FETRATEC, federación de la CTC en Rancagua).

En posteriores investigaciones, se hace necesario abordar esta problemática con mayor profundidad. Son interesantes al menos dos líneas que de ella se pueden derivar: Primero, la que tiene relación con los sentidos del trabajo en los jóvenes, un segmento poblacional marcado por la cesantía y que, cuando están ocupados, su vinculación al mercado de trabajo es informal, con las correspondientes consecuencias de aquello en los bajos salarios, la inestabilidad, la nula seguridad social, etc. En segundo lugar, sería interesante de abordar, sobre todo para la CTC, el problema que tiene la Confederación para comunicar los resultados de sus luchas y negociaciones en la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores subcontratados de la GMC ya que, a partir de lo que el dirigente antes citado indica, pareciera que existe una especie de “naturalización” del piso mínimo que genera el Acuerdo Marco firmado por la CTC, las empresas contratistas y la mandante; cuestión que trae como consecuencia directa la invisibilización del rol que juega el actor sindical para la obtención de mejores condiciones de trabajo y, a consecuencia, de vida.

2.2. Vínculos sociales en el trabajo: Entre la solidaridad y la discriminación.

Las relaciones sociales de producción que se generan en el proceso productivo minero del cual son parte los trabajadores subcontratados, en tanto espacio de construcción de vínculos sociales, tiene una dimensión positiva y otra negativa.

La primera es aquella que guarda relación con la *solidaridad* que se genera, sobre todo, al interior de los equipos de trabajo, entre los trabajadores subcontratados, cargando de sentidos comunes y orientando las prácticas cotidianas de los individuos, sea por la labor que realizan o sea porque comparten condiciones laborales similares:

“Es importante el trabajo en equipo, la confianza, la sincronización porque, por

ejemplo, tú te sientas en el equipo y el viejito está trabajando arriba y tú te quedai dormido con la palanca, al viejo se le cae la jaula de golpe y se cae... tienes que estar concentrado, tiene que haber un *timing* con los compañeros, tiene que darse la comunicación. [...] Las cuadrillas de trabajo son de dos mineros y el operador, son tres y estai todo el día juntos, [...] generamos relaciones de amistad, por supuesto” (Trabajador subcontratado de la empresa GEOVITA prestando servicios en la división El Teniente de CODELCO).

“En la mañana llega el supervisor y nos dice: ‘ya, mira, tengo aviso de que hay que retirar unos desechos de infiernillo’, que es el lugar más recóndito de la mina, el más alto del rajo, interior mina. Llego allá con mi tolva vacía, llego arriba y la cambio [...], pero yo no trabajo solo en el camión, trabajo con un auxiliar. El auxiliar tiene que revisar que no haya nada en el entorno, parar el tráfico de gente que está circulando, bloquear el sector para poder hacer la operación, la maniobra, por seguridad. El auxiliar me ayuda a encarpar, me avisa que no vaya a golpear algo, me está avisando de cualquier peligro que él esté mirando, él me avisa para detener la maniobra... en ese sentido mi trabajo, yo dependo de él y él, de cierta manera, de mí” (Trabajador subcontratado de la empresa RECITER prestando servicios en la mina Los Bronces de Anglo American).

“Nosotros teníamos un grupo de estructuras metálicas. Ese grupo a mí me elige como tesorero. No teníamos sindicato en ese instante. Nos juntamos como un grupo de... nosotros necesitábamos tener cosas... que el asado, no sé, el regalo para la familia a fin de año. Entonces, en ese aspecto nos empezamos a organizar. En la faena, arriba, teníamos un presidente, un tesorero y un secretario. Lo hacíamos más que nada para reunir fondos. Teníamos una cuota mensual. Ayudábamos al compañero que estaba desvalido. Era como un fondo social más que nada. [...] Teníamos un equipo de trabajo muy afiatado, de tal manera que a todas... uno a todas o ninguno, a ese nivel. Nos juntábamos afuera de la pega... el fútbol, los viajes, paseos... teníamos un espíritu especial” (Trabajador de la empresa GEOBRAS prestando servicios en la división El Teniente de CODELCO).

“De repente se ven ciertas individualidades o rivalidades en el sentido de que... como personas más que nada, no enfocado al tema de competitividad como empresa o como... no, porque en esa condición de subcontratistas estamos todos expuestos a las mismas necesidades, vulneración de derecho... entonces, como que eso igual nos une de cierta forma” (Trabajador subcontratado de la empresa SCHWAGER prestando servicios en división Radomiro Tomic de CODELCO).

También hay entrevistados que destacan positivamente la relación que se da entre los trabajadores subcontratados por distintas empresas contratistas que coinciden en la cadena productiva de la mandante:

“Con los de SODEXO nos llevamos bien, buena onda... ellos hacen las labores más domésticas, nos dan la comida, la choca. Tenemos buena comunicación, tenemos

amigos. Generalmente uno tiene buenas relaciones, pero de pasadita, con los que trabajan más sectorizados en tu sector, como la gente que provee el combustible, la gente que provee el agua a los equipos, que son de otras empresas contratistas, y con ellos nos llevamos súper bien, ni un drama, al contrario, impecable... con los topógrafos que trabajan más en terreno” (Trabajador subcontratado de la empresa TRICOMIN prestando servicios en división Chuquicamata de CODELCO).

En esta misma línea, es interesante, además, la declaración de una trabajadora subcontratada que realiza las labores de aseo acerca de la relación que establece con las subcontratadas de otra empresa:

“Con las mujeres que trabajan en la minería manejando camiones hay un buen acercamiento. He creado un muy buen vínculo con las niñas que manejan los camiones. Es más, yo trabajé en la sala de cambio, entonces las conocí. Ahí, no se po, si tú te sientes mal, están ellas. Si se sentían mal ellas, estaba yo. Hay un vínculo bonito” (Trabajadora subcontratada de la empresa ARAMARK prestando servicios en la mina Los Bronces de Anglo American).

Pero además, por otro lado –y es una cuestión que llama la atención por tensar las afirmaciones que se realizarán posteriormente en relación a la discriminación que viven los trabajadores subcontratados de la GMC–, en el caso particular de la división El Teniente de CODELCO, un par de entrevistados afirman haber vivido experiencias de solidaridad que vinculan a los trabajadores de planta y a los subcontratados, principalmente por los vínculos familiares que pueden existir entre ambos grupos o por las características de las faenas:

“Hoy en día no compartimos con la gente de CODELCO. Con la ley de subcontratación dividieron todo. Nosotros antiguamente en Sewell, ahí sí, compartíamos las instalaciones, de ducha, de todo, de casino. Había un trato ameno. Te llevabai bien con el viejo de CODELCO porque es un caso aparte porque es una planta súper antigua. Además eran pocos viejos de CODELCO, si éramos casi puros CMS” (Trabajador subcontratado de la empresa CMS prestando servicios en división El Teniente de CODELCO).

“El ambiente que vivimos nosotros era más familiar. No había discriminación. Había más apoyo, comprensión de parte de los de CODELCO. Porque muchos tienen familiares o parte de sus familias son también contratistas” (Trabajador subcontratado de la empresa SCHWAGER prestando servicios en división El Teniente de CODELCO).

Esta última afirmación, que se repite en algunos relatos de la huelga de la CTC del año 2007, cuando los trabajadores subcontratados de esa misma división, como se vio anteriormente, se tomaron los caminos para impedir el acceso a la mina; en los buses que trasladaban a los trabajadores de planta a las faenas, buses que eran instados a detenerse y descender a sus pasajeros, en algunos casos, esos trabajadores de planta eran familiares de aquellos que se estaban manifestando por mejoras en sus condiciones laborales, cuestión que generó

inmediato apoyo de un sector importante de gran parte de los obreros de la estatal.

En la misma línea, una trabajadora de la empresa CIMM que presta servicios de análisis químicos en esa misma división, indica que:

“Trabajamos alrededor de 4 químicos por turno y más gente que es personal de Teniente, que también trabajan con análisis de laboratorio. Hay personal de planta que hace un trabajo similar al mío ahí. Pero todos ocupamos los mismos equipos, todos ocupamos los mismos mesones, los mismos computadores. La relación con ellos es buena, sí. [...] No hay mayores distinciones porque en el fondo está todo ahí mismo [...] Aunque ellos ganan más que nosotros, ellos ganan un millón y medio y nosotros ganamos como 650, o sea como sueldo... y tienen otros bonos y otras cosas... ahora, lo otro es que la gente de CODELCO del laboratorio no hace turno, hace dos turnos solamente, hace día y tarde, no hace turno de noche, eso lo dejan a nosotros. [...] Pero tenemos buena relación con ellos... no hacemos diferencia de ningún tipo. [...] Siempre en el fondo es difícil no plantearse el tema del subcontrato, es difícil no decir y mirar pal lado y decir ‘chuta, yo hago lo mismo que este tipo, tengo las mismas capacidades, tengo el mismo título, funciono de la misma forma’, pero en el fondo también hay que tener la claridad de no hacer un tema personal porque cada uno llegó ahí como llegó porque el sistema es así. [...] Yo, ponte tú, le entrego los resultados al jefe de turno de CODELCO y él me dice lo que hay que repetir, lo que le falta, lo que es prioridad para él...o sea, recibo instrucción directa del personal de CODELCO” (Trabajadora subcontratada de la empresa CIMM prestando servicios en la división El Teniente de CODELCO).

En esta última descripción no están presentes los vínculos familiares a los que se hizo referencia anteriormente y que explicaría el trato cordial o solidario que puede existir entre el personal subcontratado y el contratado directamente por la mandante. En cambio, sí existe, en primer lugar, una homologación de las condiciones laborales que hace imposible una distinción material *a priori* entre los trabajadores y, en segundo lugar, la entrevistada hace notar cierta conciencia respecto de dos cuestiones:

1. La primera tiene relación con reconocer las diferencias (salario, bonos, turnos, etc.) y similitudes (formación profesional, capacidades, funciones, etc.) que existen entre ambos trabajadores.
2. La segunda, fundamental y complementaria a la anterior, es que la entrevistada, además, reconoce que es el “sistema” el que hace la distinción, es decir, en lo macro, la configuración del mercado del trabajo y, en lo meso o intermedio, la tendencia de las empresas mineras de la GMC en sostener su cadena productiva en el personal subcontratado; ambas condiciones son las que generan las diferencias que, en ningún caso son diferencias *per se* entre los asalariados, más bien son diferencias estructurales que, como tal, potencialmente, pueden devenir en diferencias individuales.

Al parecer, por lo que se pudo recabar en las entrevistas, sería un fenómeno específico de la división El Teniente y particular, también, dentro de la misma división, porque, en general, como se verá a continuación, la relación entre los trabajadores de planta y los subcontratados está colmada de conflictos, tensiones y marcada por la discriminación u omisión de parte de los primeros hacia los segundos y el resentimiento de parte de estos frente a la relación establecida entre ambos grupos.

Así, la segunda dimensión que fue posible establecer a partir de las entrevistas realizadas, considerada aquí “negativa” no por la carga valorativa que contiene tal palabra sino que, más bien, porque se constituye a partir de una relación que intenta, en su reconocimiento, “negar al otro”, en este caso a los subcontratados; es la *discriminación* que sufren estos trabajadores ante los trabajadores de planta de las empresas de la GMC.

Si bien, de manera estructural, los trabajadores subcontratados ya están determinados como trabajadores de “segunda categoría”, sobre todo en aquellos casos donde ambos, de planta y subcontratados, realizan las mismas labores, pero sus condiciones laborales y remuneracionales son distintas –notablemente desfavorables las de los subcontratados frente a las de los de planta– lo que se aprecia, en las citas que a continuación se ofrecen, es cómo esta “determinación estructural” se extrapola tomando forma en las relaciones sociales de producción que se constituyen en el proceso productivo donde estos trabajadores están involucrados, coincidiendo temporal y espacialmente:

“Con los trabajadores de Anglo tenemos muy poca interacción, muy poco porque son clasistas... dentro de todas las faenas que he conocido, porque estuve en BHP Billiton, estuve en Cerro Colorado, en Spence, en Esperanza... en donde más he encontrado clasismo es en Anglo American. La gente de Anglo American se creen dueños y señores del tema, siendo que todos trabajamos para el mismo mandante, porque yo así lo entiendo. [...] Exigen seguridad, exigen que apliquemos las normas al 100%, todos los contratistas, y ellos las vulneran, nosotros vemos a diario cómo las vulneran. Aparte que tampoco tienen mucha interacción con nosotros, muy poco” (Trabajador subcontratado de la empresa RECITER prestando servicios en la mina Los Bronces de Anglo American).

“Nada. Ninguna relación. Cuando te pegai una mala onda nomás. Una mala onda... no se po, se te cruzaron con la camioneta [...] porque ellos son más, ellos se pasan las leyes, las reglas de la mina por la raja, no respetan nada, pero ellos ven la paja en el ojo ajeno [...] o [cuando] los jefes de la compañía [mandante] te vinieron a hueviar, que estai haciendo algo mal. La relación con ellos, cuando hay relación, siempre es por un problema” (Trabajador subcontratado de la empresa TRICOMIN prestando servicios en la mina Los Bronces de Anglo American)

En algunos casos, las diferencias entre los trabajadores subcontratados y los de planta de la mandante pueden pasar a mayores y terminar incluso con la desvinculación de los primeros:

“A mí me debían horas extras, a un compañero le debían horas extras más un reemplazo

y ya la hueá no daba pa más. Llegó el jefe de turno por parte de CODELCO, un hueón altanero, choro. Y llega el jefe de turno: ‘puta, hueón, ¿qué pasa que ustedes no se quieren quedar?’... a ver, a ver, a ver. Yo lo paré al tiro. ‘Yo merezco respecto. De partida, yo no le he dado la confianza a usted. Si usted tiene a los suyos y los trata a chuchás es hueá de usted. Pero a mí, aquí, a los viejos y a mí no nos viene a tratar así’ [...] y tuvimos una grossa discusión, un buen rato y ahí me dice el hueón ‘ese casco... esa lámpara –y me apunta la lámpara– esa lámpara si yo mañana mismo quiero no está en tu... en la lamparera. Si no nos pagaban no nos quedábamos. Estábamos todos cerrados. Éramos el único grupo de mecánicos que no nos quedábamos.... Cachai que hice toda esa movida, baje, 5 días de descanso, subí de nuevo y estaba cortado, ya estaba cortado. Llegamos con varios ‘ganchitos’ como 4 ‘ganchitos’ más, cortados” (Trabajador de la empresa GEOVITA prestando servicios en la división El Teniente de CODELCO).

Pero no tan sólo el personal que realiza funciones de supervisión en la empresa mandante ejerce discriminación con los subcontratados. La propia empresa mandante también lo hace:

“Los trabajadores de Anglo directamente tienen más regalías que nosotros. Primero, ganan mucha más plata, mucho más. A ellos los tratan de manera diferente. [...] Los tipos de Anglo tiene otras regalías, tiene bus de acercamiento, taxi hasta su casa. Nosotros no po. A nosotros claro, nos bajan, pero nos dejan en el terminal y después cada uno ve cómo se va pa su casa. Ellos tienen taxi hasta su casa independiente de la hora en la que salgan. Tienen un casino aparte al de nosotros, ellos no se mezclan con los contratistas. Ellos duermen de a uno, nosotros dormimos de a cuatro, de a seis, de dos... en camarotes... hay camarotes y camas bajas. Ellos tienen más regalías que nosotros. A ellos les dan *snacks*, les dan colaciones todos los días, dos veces en el día, a nosotros no nos dan nada. [...] La compañía a ellos los tiene súper bien, a nosotros como contratistas no”. (Trabajadora subcontratada de la empresa ARAMARK prestando servicios en la mina Los Bronces de Anglo American).

En la misma línea, otro trabajador subcontratado indica que:

“Ellos tiene mejores condiciones... suben en los mismos buses, LINK [empresa contratistas de buses], pero hay buses que son para los subcontratados y hay buses que son para los de planta. Las diferencias son un poco los recorridos, hay recorridos que son distintos, la diferencias son que los mismos choferes de los buses tienen un trato distinto con las personas. Por ejemplo si uno de planta les dice ‘sabe qué, la calefacción está muy alta’, el tipo no tiene ningún problema en arreglarla... si el tipo le dice como tres veces que arregle la calefacción, el tipo no tiene ningún problema en hacerlo... pero en los contratistas es un tema mucho más duro: los buses se llenan, hay sectores en que los buses no pasan... si un contratista sube a un bus de la mandante el chofer lo baja, le dice ‘este bus es sólo para gente de planta’, aunque sabe que es el último bus que está subiendo” (Trabajadora subcontratada de la empresa CIMM prestando servicios en la división Andina de CODELCO).

Esto lo reafirma un trabajador que actualmente se desempeña para una contratista, pero que antes fue trabajador de planta de la mina Cerro Colorado, perteneciente a la transnacional BHP Billiton:

“A mí me tocó ver, cuando yo estuve en la Cerro Colorado, yo tenía la ventaja de que estaba por la compañía minera de planta, por lo tanto yo tenía, por decirlo de alguna manera, un cupo asegurado en el bus de vuelta. Nosotros trabajábamos al interior de Iquique, sector de Mamiña y el viaje a Arica son como 3 horas más o menos, por el desierto y todo eso. A mí me tocaba ver cómo los trabajadores que eran en este caso los subcontratistas tenían que estar prácticamente rogando o cruzando los dedos porque hubiera un asiento disponible para poder regresar a Arica (los que eran de Arica) o si había uno disponible, que los llevaran... y los que manejaban los buses también eran subcontratados... Cuando no era posible tener un asiento, ellos se iban en un bus que era como el bus general que iba hacia Iquique y tenían que bajarse en la pampa, yo me acuerdo que se bajaban en Humberstone, donde tenían que esperar un bus que fuera hacia Arica. Eso significaba que a veces tenía que estar hasta la una de la mañana esperando a plena pampa algún bus que tuviera cupo para poder llevarlos a Arica” (Trabajador subcontratado de la empresa CIMM prestando servicios en la división El Teniente de CODELCO).

Se puede apreciar que esta discriminación ejercida desde la mandante, a través de la diferencia en los servicios que entrega a los trabajadores que utiliza, puede llegar a influir en la distinción que realizan los mismos trabajadores subcontratados entre sí. Esto se puede detectar, como indican los entrevistados, en los subcontratados que prestan el servicio de traslado de trabajadores hacia las faenas, por medio de la empresa contratista LINK, quienes tratan y, por lo tanto, valoran de forma diferente (negativa) al trabajador subcontratado respecto al de planta.

La discriminación entre trabajadores subcontratados puede llegar, incluso, al punto de la agresión física entre trabajadores de distintas empresas contratistas:

“Los trabajadores de SODEXO siempre fueron los más precarizados...las viejitas que limpiaban el baño y que los hueones iban y la viejita limpiando el baño y entraban al baño y se ponían a mear delante de la vieja y no respetaban para nada. Una viejita, por ejemplo, que yo te cuento, estuvo un año diciéndole al supervisor ‘el guardia me acosa’, ‘el guardia me acosa’, ‘este guardia me acosa’, ¿y?, le hicieron caso cuando el guardia se la estaba violando. Y después dijeron que ‘nadie sabía nada’”(Dirigente Sindicato SODEXO-ANGLO).

Se puede inferir que la discriminación que realiza la empresa *a priori* se replica en la distinción que hacen los trabajadores posteriormente, incluso entre los mismos trabajadores subcontratados, pertenecientes a distintas empresas contratistas, entre sí. Fenómeno que, como se pudo ver en las relaciones que se establecen entre los contratistas de la empresa CIMM y el personal de planta de CODELCO, no ocurre cuando la empresa mandante entrega las mismas condiciones laborales a distintos tipos de trabajadores, donde, a pesar que se

reconozcan las diferencias, estas no derivan en actitudes discriminatorias de unos con otros.

A partir de esto, por lo tanto, es posible identificar, por un lado, una *discriminación de primer orden*, ejercida por los trabajadores de planta en contra de los trabajadores subcontratados, y, por otro lado, una *discriminación de segundo orden* que se da entre los trabajadores subcontratados de distintas empresas contratistas. De cualquier manera, en última instancia, el clivaje identificado aquí se sutura con el firme hilo de la subcontratación ya no entendida sólo como una estrategia empresarial de descentralización de la producción que pone en relación a una empresa mandante, una empresa contratista y a los trabajadores subcontratados y que transfiere desde la mandante a la contratista ciertas etapas del proceso de producción con el objetivo de que esta última empresa, a través de los subcontratados, realice dichas tareas bajo su cuenta y riesgo; sino que ahora, además, en una dimensión política, la subcontratación entendida como la capacidad que tiene el capital de trasladar el conflicto capital/trabajo, inherente al capitalismo, hacia el binomio trabajador/trabajador, intentando desvirtuar o impedir, de paso, cualquier esbozo de solidaridad que se pueda generar entre los trabajadores a partir de la actividad que en conjunto realizan o a partir de su coincidencia espacial y temporal en la cadena productiva.

Así, ampliando esta interpretación, la heterogeneidad que caracteriza al mercado del trabajo nacional en base a la diversidad de formas contractuales y específicamente al subcontrato, de la mano de la diferenciación de estatus que ésta provoca a partir de la gestación de trabajadores de primera y segunda categoría y sus implicancias concretas en la discriminación de primer y segundo orden, contribuye a la fragmentación de la fuerza de trabajo y, en términos políticos, a la desarticulación de la clase trabajadora.

3. Conflicto: Función, tipos y etapas.

La situación de los trabajadores en general y de los subcontratados de la GMC en particular, como se indicó en el marco teórico, no puede ser definida por referencia exclusiva a determinantes económicos o productivos sino que, además, es necesario introducir en el análisis componentes sociológicos y, sobre todo, elementos vinculados al estudio de las relaciones de poder que se constituyen en torno al trabajo ya que éste, además de ser un lugar destinado a la producción, es, como se ha visto hasta aquí, un área de representaciones, es decir, de elaboración simbólica y, además, un espacio de lucha, de satisfacción, de padecimiento, de identificación, de enajenación, de solidaridad y discriminación. El trabajo es, en síntesis, sobre todo, un espacio de conflicto permanente e interminable.

A partir de las entrevistas realizadas a los trabajadores subcontratados, algunas ya citadas en el punto anterior, fue posible identificar dos tipos de conflictos, uno de carácter individual o subjetivo y otro de carácter colectivo:

1. *El conflicto de carácter individual o subjetivo.* El cual se vive, en general, de manera latente, como sufrimiento y agravio personal frente, en primer lugar, a las condiciones de trabajo no necesariamente actuales sino que también pasadas, trayectorias laborales que históricamente, como se ha revisado, en la mayoría de los casos, han

estado ligadas a trabajos informales y a empresas contratistas vinculadas o no al sector minero y que, en este sentido, este tipo de conflicto, este sufrimiento o sentimiento de agravio personal, se puede extrapolar hacia las condiciones de vida en general de este tipo de trabajadores que, como se indicó al comienzo de este capítulo, están gravadas por lo que se denominó “existencia precaria”; o, en segundo lugar, frente a las relaciones laborales que se entablan en las faenas, con los puestos “superiores” o con los trabajadores de las empresas mandantes y también de algunas contratistas con las cuales coinciden durante la ejecución del trabajo, comúnmente marcadas por los tipos de discriminación identificados en esta investigación.

2. El *conflicto de carácter colectivo*. Este tiene como base o sustrato a los primeros (conflicto de tipo individual o subjetivo), pero su particularidad es que es producto de un proceso de toma de conciencia de parte de los trabajadores, que ha derivado en organización, resistencia y lucha. En este proceso los subcontratados han sido, en ocasiones, influenciados o apoyados por organizaciones sindicales ya constituidas; y siempre ha tenido expresión manifiesta en paralizaciones de faenas, huelgas o movilizaciones. Al respecto es interesante el análisis que realiza el actual Vicepresidente de la CTC respecto de uno de los primeros conflictos en que él participó:

“Mira, [la huelga del 2006] fue importante del punto de vista político, de darle a conocer a los trabajadores que sí existían las huelgas. Los trabajadores de acá de la división [Andina] no sabían que uno podía hacer huelgas, nunca habían visto una huelga, no tenían idea que se podía hacer, no había confianza. [...] Eso dio luz a que salieran más sindicatos, los trabajadores empezaron a perder el temor con esa huelga. Claro hubo un *plus*, en ese entonces, de la Coordinadora que apechugó, que en ese entonces era un sindicato de más de mil trabajadores, entonces fue relevante, si no hubiese estado a lo mejor no se hubiese logrado hacer esa huelga. Yo estaba en RINASA, no era dirigente todavía, estuve en la huelga como trabajador, ni siquiera como base sindical, y me acuerdo que en esos días tiré una licencia médica en la empresa y me fui a la huelga (risas) porque andaba solito, con otros compañeros más de la empresa”

Otra experiencia rememorada de parte del actual Encargado de Formación de la CTC, de gran peso simbólico, es la que guarda relación con la ocupación del camino a la división Andina que realizaron los trabajadores subcontratados para dar inicio a la huelga larga del año 2007, descrita y analizada en detalle en el capítulo anterior:

“...Y se bajaron los viejos, fue como un bloqueo potente. Y ahí ya nos quedamos de frentón un día y la noche siguiente, nos retiramos al día como a las 4 de la mañana, si mal no recuerdo dimos la bajada, y ahí nos quedamos fuerte, estuvimos con fuerza. Nos conseguimos colaciones, y así que ahí tuvimos a los viejos tranquilos. Ahí se marcó un hito importante, como a las 10 de la mañana cuando estábamos en ese lugar llegó una columna de trabajadores

con casco que venían desde el Hilton [hotel donde hospeda el personal que está de turno en la faena], que queda varios kilómetros más arriba, es un camino montañoso; se bajaron a mitad del camino y bajaron marchando, los que venían salientes del turno. Entonces tú dices ‘venían salientes del turno, con toda la pega y vienen con ropa de trabajo y vienen con casco y vienen marchando’ o sea, los viejos venían con un espíritu muy aguerrido. Entonces cuando los viejos llegan fue un respiro anímico mucho mayor para los que estábamos abajo, fue bastante importante”

Los conflictos se pueden definir no sólo como una instancia de socialización que permite el dialogo y el reconocimiento con la alteridad, como plantea correctamente Simmel (2010 [1904]), sino que también, como se puede desprender del análisis de las entrevistas realizadas, como una especie de crisol en el cual se funde el material simbólico que conforman los sentidos y configura la identidad individual y colectiva de los sujetos que se ven inmersos en este proceso, promoviendo la asociatividad y solidaridad, cargando de sentidos comunes y orientando las prácticas cotidianas y las acciones colectivas de los actores (Collins, 2009 [2005]).

Un hallazgo importante en relación a un tipo particular de conflicto de carácter colectivo, como lo es la *huelga* que, de manera amplia, puede ser definida como la omisión, reducción o alteración colectiva del trabajo, con una finalidad de reclamo o protesta, o como alteración colectiva del trabajo con finalidad de auto-tutela (Ermida, 2012: 48)³⁹, es que en todas las entrevistas realizadas a trabajadores subcontratados, estén o no sindicalizados, con mayor o menor “conciencia” obrera o de clase, la huelga ha sido valorada positivamente en tanto *mecanismo legítimo, apropiado y efectivo* para la obtención de derechos y mejoras en las condiciones laborales y sociales y, muchas veces, como la única forma que existe de alcanzarlos.

Es importante destacar que los trabajadores subcontratados de la GMC, este tipo de conflictos, no sólo no los llevan a cabo, necesariamente, en las *dependencias de las empresas contratistas a las que pertenecen los trabajadores movilizados* sino que lo hacen, como ya se ha revisado, en las faenas mineras en las que se realiza el trabajo, es decir, en *dependencias de la empresa mandante*, en los caminos de acceso a estas faenas o –y aquí una cuestión novedosa que entrega esta investigación en cuanto a los repertorios de acción de las organizaciones sindicales de los trabajadores

³⁹ Hay que recordar que en Chile hay huelgas que son calificadas como “legales” y otras como “ilegales”. Las primeras se dan en el marco de la negociación colectiva reglada, las segundas no. Estas últimas pueden ser espontaneas, salvajes y/o, generalmente en el caso de los subcontratados de la GMC, planificadas. Para esta investigación la distinción entre legal e ilegal no es relevante, toda vez que se analiza el hecho en sí, la acción y sus efectos en materia de generación de elementos simbólicos que contribuyen a la construcción de la identidad colectiva, mas no si la huelga se enmarca o no, en términos jurídicos, al interior del proceso de negociación colectiva de tal o cual empresa. Respecto del panorama de huelgas en Chile, considerando tanto su frecuencia como también los trabajadores comprometidos, en atención a sus condiciones jurídico legales, geográficas y económico-sectoriales, ver “Las formas de la huelga en Chile actual: análisis cuantitativo y mapeo de la acción y la masa huelguísticas” de Domingo Pérez, tesis para optar al grado académico de Maestro Internacional en Políticas del Trabajo y Relaciones Laborales de la Universidad Central de Chile, publicada el año 2014.

subcontratados de la GMC– en las *dependencias de otras empresas contratistas*, que pertenecen a la cadena productiva de la mandante, pero que no son la mandante ni la empresa en la cual están contratados directamente los trabajadores en conflicto:

“Al avanzar de los días... bueno, los dirigentes habían hablado con el SEREMI, habían hablado con la Dirección del Trabajo, eran parte de la CTC, somos parte de la CTC, se sentía el respaldo de la CTC básicamente en los contactos y en las presiones que se podían hacer a nivel de mesa también. [...] Un día nos fuimos a tomar los buses de la LINK, que son esos buses que traslada al personal de Teniente... es otra contratista y transporta a todos los trabajadores a la mina y nosotros impedimos la entrada y la salida de los buses a su terminal. [...] Ya era el día 13 [de huelga] y era el día 14 y los tipos no daban respuestas... daban aumentos de 3 lucas [aproximadamente US\$5], de 5 lucas [aproximadamente US\$8]... que son los típicos aumentos que te los van tirando así como las miguitas pa las palomas... entonces la gente se empieza a ofuscar y ya la gente al día 15 se puede descolgar de la huelga, entonces ya empieza a haber otro carácter” (Dirigente del sindicato de la empresa CIMM que presta servicios en la división El Teniente de CODELCO).

Así, esta novedosa táctica utilizada por los trabajadores en huelga del sindicato de la empresa contratista CIMM, de cierta forma, opera como una economía en los recursos con los cuales cuenta la organización para ejercer presión efectiva a la empresa con la cual está negociando. Ya que evitando el funcionamiento normal del terminal de buses de la empresa contratista LINK que traslada a los trabajadores de planta y subcontratados desde y hacia el mineral, los trabajadores movilizados tuvieron la capacidad de impactar en la producción de la empresa mandante, en este caso CODELCO. Con lo cual desplazó, escalando, la presión para lograr una mejor negociación con la empresa contratista CIMM. La identificación de la “posición estratégica” de la contratista LINK en la cadena productiva fue clave para los subcontratados del CIMM pues, sin necesidad de trasladarse a las instalaciones de la mandante o a los caminos que llevan a ésta –dónde generalmente los subcontratados de la GMC realizan sus manifestaciones y medidas de presión–, los del CIMM, fueron capaces de ejercer una fuerza equivalente, disminuyendo el desgaste de los recursos necesarios para realizar y sostener un conflicto.

Otra de las cuestiones que demostró el análisis de los *procesos de huelgas*, a partir de la revisión de fuentes documentales escritas y de las entrevistas a trabajadores subcontratados y dirigentes sindicales que han estado involucrados en ellas, además de la importancia en la producción de imaginarios comunes entre los partícipes de estos procesos, cuestión referida anteriormente, es la determinación de cierta *temporalidad común* a todas ellas, que se define a partir de sus diversas etapas. Así, se pueden identificar las siguientes fases del conflicto:

1. *Planificación*. En esta fase se realiza el plan o proyecto para la ejecución de las acciones. Aquí se articulan tres momentos que se llevan a cabo, en general, de

forma paralela y, por lo tanto, están interrelacionados:

- a. *Activismo dirigencial en terreno.* En el cual los dirigentes del o los sindicatos con interés de llevar a cabo un proceso de huelga generan, en primer lugar, instancias de información, motivación y concientización de los trabajadores que forman las bases del sindicato. Generalmente esto se lleva a cabo en asambleas y los temas que son tratados remiten a las condiciones laborales, salariales, de seguridad social, de discriminación, el nivel de ganancia de las empresas contratista y mandante, etc. En segundo lugar, el activismo dirigencial en terreno realiza vinculaciones con diferentes sindicatos de otras empresas contratistas presentes en la cadena productiva de la empresa mandante. En tercer lugar, en conjunto con la asamblea de trabajadores de base, el dirigente elabora un borrador de petitorio.
- b. *Análisis de las condiciones objetivas.* Momento que articula a los dirigentes del sindicato de los trabajadores subcontratados que están planificando la huelga con los dirigentes federacionales de la CTC o, cuando el conflicto, por su envergadura, así lo demanda, con los dirigentes nacionales de la Confederación y sus asesores jurídicos.

Cuestiones clave en este análisis son: conocer el nivel de compromiso de los trabajadores que se movilizarán, la condición económica de la empresa, su posición en la cadena productiva de la mandante, las organizaciones que potencialmente pueden ser “aliadas” del sindicato movilizado, tanto al interior como fuera de la faena minera; las condiciones materiales, económicas y de infraestructura con las que cuenta la organización movilizada; las condiciones climáticas que están pronosticadas para cuándo se proyecta el inicio de las movilizaciones y qué tipo de acciones son las más pertinentes para llevar a cabo: Toma de caminos, ocupación de faenas, ocupación de otras empresas de la cadena productiva de la mandante, etc.

También aquí se redefine el borrador del petitorio que el sindicato presentará a la empresa, así como el día y horario de esta presentación. Este documento, posteriormente, en general, será discutido en asamblea con las bases del o los sindicatos movilizados.

- c. *Establecimiento de la estrategia política, jurídica y comunicacional.* Al igual que en el punto anterior, este momento reúne a los dirigentes del sindicato de los trabajadores subcontratados que están planificando la huelga con los dirigentes federacionales de la CTC o, cuando el conflicto, por su envergadura, así lo demanda, con los dirigentes nacionales de la Confederación y sus asesores jurídicos. Aquí, además, se agrega el asesor comunicacional, para definir el plan a seguir en estas materias. En esta

fase se evacúa el petitorio final, con el cual se presionará a los gerentes de las empresas contratistas y sobre todo mandantes en virtud de su firma, establecimiento y cumplimiento futuro. En torno a este petitorio se desarrollan las estrategias jurídicas y comunicacionales. Este documento se radicalizará o ajustará según la fuerza que, posteriormente, en la huelga, demuestren los trabajadores movilizados.

2. El *paro*. La paralización es el momento en que estalla la huelga, cuando, de cierta manera, aparece o se deja ver el descontento y se explicitan las demandas que explican su irrupción. De la etapa anterior (planificación) dependerá la forma de este paro, es decir, si los trabajadores movilizados se toman las rutas de acceso a las empresas mandantes, ocupan las faenas o las instalaciones de otras empresas de la cadena productiva de la mandante, etc. De cualquier manera, sea cual sea la acción que se lleve a cabo, el comienzo de ésta es una sorpresa para gran parte de los trabajadores sindicalizados. A la asamblea de trabajadores de base, por seguridad y en resguardo del éxito del comienzo del paro, una vez acordada la movilización, se les entregan coordenadas muy generales al respecto. Básicamente, se les pide estar en “estado de alerta” y “preparados” para cuando los dirigentes indiquen el momento de comenzar con la ocupación de caminos, la paralización de las faenas, la interrupción de la producción, etc.

Como las paralizaciones de las funciones, en general, comienzan en la madrugada, anticipándose a la jornada de trabajo diurna, dependiendo de la acción que se haya definido realizar, es el día o la noche anterior al comienzo de la paralización que se reúnen los dirigentes con un grupo de avanzada para ajustar los últimos detalles de la movilización y su inicio. Cuando el conflicto involucra a más de un sindicato de contratistas –cuestión más o menos común–, a esta reunión asisten, además de los dirigentes de los sindicatos involucrados, los dirigentes de la federación de la CTC. Dependiendo de la envergadura del conflicto, los dirigentes nacionales de la CTC y los asesores de ésta también estarán presentes. El lugar donde se lleva a cabo este encuentro, en general, es la sede de la federación de la CTC correspondiente a la faena minera en la cual se tiene el conflicto. En esta etapa del paro, además, se revisan cuestiones logísticas, como lo son el traslado, la alimentación, las pancartas y lienzos que se desplegarán con las demandas del personal movilizado, los proyectiles que se utilizarán en los enfrentamientos con la fuerza policial, el material combustible necesario para levantar barricadas, etc.

El arribo y el despliegue de los actores al lugar definido para el inicio del conflicto, dependen de la forma del paro. Por ejemplo: Si la decisión fue que éste será en la *ruta de acceso al mineral*, los dirigentes de los sindicatos, el grupo de avanzada y uno o dos dirigentes nacionales de la CTC llegan de madrugada al punto establecido para realizar las barricadas que detendrán la normal circulación del camino. Una vez allí, establecido el piquete de trabajadores, se despliegan los lienzos con las demandas y se comienza a detener los buses que trasladan

trabajadores instando, muchas veces de manera violenta, el descenso de estos. Generalmente los trabajadores pertenecientes a los sindicatos movilizados que van o regresan de su turno están informados que se realizará una paralización. No saben cuándo ni a qué hora, sólo saben que en cualquier momento su bus puede ser interceptado y ellos tienen que descender para unirse al grupo de avanzada encargado del comienzo efectivo de la huelga. Por otro lado, continuando con otro caso ejemplar, si la decisión fue que el paro se llevará a cabo *al interior de la mina*, lo que ocurre es que los dirigentes sindicales y el grupo de avanzada llega al turno y si estos no debían ingresar por razones laborales a las dependencias de la minera, lo hacen ocupando el lugar de aquellos trabajadores que sí debían ingresar al turno. Para esto los suplantán utilizando su documentación, sea cédula de identidad o credencial de acceso, cuestión prohibida por las empresas y sancionada judicialmente. Una vez en las instalaciones, los demás trabajadores de los sindicatos involucrados se dan por enterados y comienza la paralización, la cual puede ser de forma pacífica, aunque generalmente es violenta.

3. La *huelga*. En los subcontratados de la GMC, el momento de la huelga como tal ha sido un proceso que, según las experiencias, combina diferentes tácticas dependiendo, por un lado, del desarrollo de la negociación con las empresas contratistas y, sobre todo, mandantes y, por otro lado, de la radicalización o no de las posturas de los actores involucrados.

Luego del arribo al lugar y el despliegue del comienzo de las acciones de parte de los trabajadores, se abre paso a una serie de enfrentamientos que marcan las primeras jornadas. Estas pugnas son, en primer lugar, con los trabajadores que no forman parte de la movilización, sean estos subcontratados y, generalmente, contratados de planta, que se oponen a las ocupaciones. En segundo lugar, son con el personal de seguridad de la propia compañía. En tercer lugar, los más radicales y violentos, son con las Fuerzas Especiales de Carabineros mandados a restablecer el orden del lugar ocupado. En cuarto lugar, en un registro diferente, están las “batallas” ideológicas que los manifestantes y, particularmente, los dirigentes, deben enfrentar con otros actores, sean estos ejecutivos de las empresas involucradas, gremios empresariales y bloques políticos y, en algunos casos, incluso, con los medios de comunicación y sus líneas editoriales.

El desarrollo de la contienda dependerá, siempre, de la fuerza que demuestre tener el movimiento en todos estos ámbitos y de la capacidad y destreza en la negociación de los dirigentes sindicales y sus contrapartes empresariales y/o estatales.

La huelga, según las experiencias revisadas, avanzará de forma positiva para la organización y los trabajadores involucrados en el conflicto, es decir, alcanzará gran parte de las demandas expuestas en el petitorio presentado a las empresas, siempre y cuando sean:

- a. Los trabajadores movilizados capaces de mostrar coordinación, fuerza y resistencia ante sus contrapartes, así como también si son hábiles combinando acciones que están dentro de la legalidad con otras que no.
- b. Si los dirigentes sindicales, *de forma paralela a lo anterior*, realizan una negociación informada –contando con información económica de los balances de las empresas involucradas como acerca de las condiciones laborales de los trabajadores, por ejemplo– y tiene la capacidad de mostrarse intransigentes y flexibles según las necesidades y posibilidades que entrega el conflicto.
- c. Si los dirigentes comunican, en primer lugar, a las bases sindicales acerca de los avances, retrocesos y posibilidades de la negociación. En segundo lugar, a los trabajadores que no están involucrados en la huelga. En tercer lugar, a la comunidad, a través de los medios de comunicación a los cuales tengan acceso como organización. Y, en cuarto lugar, a los posibles aliados que puedan apoyar el proceso de huelga. La comunicación es fundamental en esta etapa puesto que, a partir de esta es posible conformar o consolidar alianzas estratégicas para obtener mayor poder de negociación y, además, permite generar solidaridad a partir de los sentidos comunes que se generan con otros actores, individuales o colectivos.
- d. Si la organización logra generar alianzas con actores políticos, como lo son los partidos políticos; con movimientos sociales, con las familias de los trabajadores movilizados y con actores validados por la sociedad en general, como fue, para el caso de la CTC el año 2007, la Iglesia católica. Esto permitirá ir destrabando las complicaciones operativas que se presenten, así como también posicionará, ante la comunidad, a los trabajadores movilizados como actores merecedores de apoyo y solidaridad, masificando, de paso, el sentido de sus demandas.
- e. Si la huelga tiene una duración relativamente baja. La experiencia indica que, si una movilización supera el quinto día, ésta disminuirá su intensidad de parte de los movilizados, en base a un quiebre emocional de los participantes, y la empresa aprovechará aquella instancia para hacer aparecer en escena a los grupos “rompe huelgas” (reemplazo de trabajadores, firmas de acuerdos paralelos, etc.) intentando acabar con la paralización generando un desgaste al interior de los movilizados. Sin embargo, si esto ocurre, y la organización tiene la capacidad de resistir y sostener el movimiento hasta pasado el día quince, existe una alta probabilidad que se recupere la intensidad previa del conflicto y, en algunos casos, se radicalice. Capitalizar esta radicalización dependerá de la competencia negociadora de los dirigentes, así como también de la solidez de los vínculos establecidos con los “aliados”, las bases y la presión que estos ejerzan.

Si estos cinco puntos no son realizados es muy probable que se deterioren las condiciones que hacen posible sostener el conflicto de parte de los trabajadores movilizados. Entonces, el proceso se detiene y las compañías o el Estado tienen la posibilidad de imponer sus términos. De lo contrario, es altamente probable que los trabajadores en huelga alcancen sus demandas.

Tanto el paro (punto 2) como la huelga (punto 3) son dos momentos que requieren un elevado grado de coordinación al interior de la organización. Para esto, los involucrados, principalmente los dirigentes, además de generar reuniones presenciales, se comunican constantemente a través de sus teléfonos móviles, particularmente a través de Internet, con la aplicación de mensajería WhatsApp. Con esto, combinando llamadas telefónicas y chats, los dirigentes, entre ellos y entre ellos y las bases movilizadas, pueden mantener un contacto en tiempo real según lo demande la contingencia de las acciones.

Por otro lado, además, la organización mantiene una permanente retroalimentación con sus bases a través de distintas plataformas web, como son el sitio oficial de la CTC (<http://www.confederaciondelcobre.cl/>) y las cuentas de Facebook y Twitter, tanto de la Confederación como de sus principales dirigentes; herramientas que, también, les permiten comunicar el conflicto a otros actores, sin pasar por filtro editoriales de cualquier otro medio de comunicación.

El uso de la Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC) de parte de la CTC, si bien no es algo “nuevo” en el sindicalismo, si representa una distinción con respecto a lo que podemos identificar como sindicalismo minero clásico. Además, la gestión de la página web oficial y las cuentas en las distintas redes sociales de la CTC, por parte de un equipo especializado de periodistas, hace que el uso de estas herramientas adquiera una potencia mayor en relación al resto de las organizaciones sindicales del país ya que, a través de estos medios, la CTC tiene la capacidad de instalar su discurso y, por lo tanto, su interpretación respecto de los procesos de paralización y huelga, utilizando los códigos y las formas que los especialistas en medios de comunicación masiva diseñan y establecen como aquellos más idóneos para hacer llegar el mensaje al público en general.

4. *El término.* Dependiendo de los puntos anteriores, el conflicto tendrá más o menos éxito para la organización sindical y los trabajadores afiliados. Se relativiza el resultado del conflicto para la organización porque, a partir del análisis de distintos procesos de huelgas, se confirma que la interpretación de sus resultados, muchas veces, dista de tener un carácter maniqueo.

Se ha dado el caso de “victorias pírricas” de organizaciones sindicales de trabajadores subcontractados de la GMC, las cuales han logrado una exitosa negociación, mejorando las condiciones laborales de sus afiliados, sin embargo, a raíz de esto, la empresa contratista ha tenido que elevar sus costos, haciendo

menos atractivo el negocio para sus inversores y, al corto tiempo, terminando con el contrato que los vinculaba a la empresa mandante, donde los trabajadores prestaban servicios y, a consecuencia de aquello, realizando despidos masivos para deshacerse del personal sobrante, por supuesto, priorizando la desvinculación de los trabajadores más “conflictivos”, es decir, de aquellos sindicalizados que han participado de forma activa en paralizaciones o movilizaciones.

Por otro lado, existen huelgas de sindicatos de subcontratados que terminaron en derrotas, sin conseguir lo demandado, con trabajadores y dirigentes despedidos, pasando a engrosar las llamadas “listas negras” y, con ellos, limitando futuras contrataciones de estos trabajadores en empresas del sector; con una organización sindical cuantitativamente debilitada, pero con mayor experiencia y con elevados niveles de conciencia política, cuestión que ha redundado en un fortalecimiento del actor y que ha permitido futuras acciones exitosas.

De cualquier forma, la huelga, en tanto conflicto, es una instancia generadora de confianzas, solidaridad y sentidos comunes que, como se ha dicho, permite el dialogo y el reconocimiento con la alteridad y provee del material simbólico que conforman los sentidos y configura la identidad, tanto a nivel individual como colectivo, de los sujetos inmersos en tales procesos, promoviendo la asociatividad, preñando de sentidos comunes y orientando las prácticas cotidianas y las acciones individuales y colectivas de los actores. La participación en estos procesos marcará rotundamente a los individuos, impactando y, muchas veces, transformando sus sentidos y, de paso, configurando, de manera importante, la identidad colectiva de los grupos participantes, en este caso, de los trabajadores subcontratados de la GMC, quienes, a partir del involucramiento en tales procesos, han generado una “conciencia” obrera y/o de clase.

4. La influencia de la CTC en los sindicatos de los trabajadores subcontratados de la GMC y su relación con las bases sindicales.

La CTC que, como se ha dicho, es la confederación donde se agrupan federaciones y sindicatos de trabajadores subcontratados de la GMC, con presencia en la minería estatal, en todas las divisiones de CODELCO, y en la minería privada, de manera incipiente, en las cinco operaciones en las que la transnacional Anglo American opera en el país, tiene una influencia preponderante en las organizaciones sindicales de los subcontratados del sector cuprífero. Así lo explicitaron muchos de los entrevistados para esta investigación, quienes al respecto han indicado cuestiones como las siguientes:

“A la CTC la encuentro una organización seria. Primero, veo en su presidente una persona que ha pasado por tantas cosas y ha visto tantas cosas que... él tiene clarito cuál es el norte de la organización. A pesar de que él participa y es militante de un partido político [el Partido Comunista], que yo no comparto... no es porque sea de ese partido político, es porque es de un partido político nomás... pero veo que él ha llevado la organización en buen pie” (Dirigente de la FETRATEC, federación de la CTC en

Rancagua. Trabajador subcontratado de la empresa FERROSTAL Chile prestado servicios en la división El Teniente de CODELCO).

“La CTC nos guía en todo aspecto. Primero, laboralmente. Nos asesora con abogados. Nos prestan todo tipo de ayuda. Nos resuelven todas las dudas... tenemos abogados que nos están dando respuesta. No estamos ignorantes en muchas cosas que son laborales. Porque tú como trabajadora no te sabes todos los códigos, ni derechos, ni beneficios que puedes conseguir” (Trabajadora subcontratada de la empresa ARAMARK prestando servicios en la mina Los Bronces de Anglo American).

“La CTC ha hecho una tarea súper fuerte con esto del Acuerdo Marco que es lo más seguro que tienen los trabajadores contratistas, es lo que pautea las condiciones de trabajo. Yo digo: ‘¿antes del Acuerdo Marco qué había?’ Eran condiciones... si yo ahora las encuentro paupérrimas, eran mucho más, mucho más” (Dirigente Nacional de la CTC, Presidente de la CUT Calama).

“Si. Cuando tuvimos la negociación con SODEXO. Participé en los dos paros. En manifestaciones [...]. Nos tomamos el camino, abajo. Se llevaron a 12 compañeros detenidos. Nos tomamos el Puente Magallanes [...]. Los chiquillos planificaron eso. Federación y Confederación [se refiere a la CTC], ellos nos apoyaron. Fue súper bueno. Te llenas de... te da valentía enfrentar a una empresa. Después vino el otro, ese fue más grande, nos tomamos el camino y no dejamos pasar los buses, no dejamos pasar a nadie... llegaron Carabineros, guanacos [carros lanza agua utilizados para dispersar a los manifestantes]... claro, cuando nos tomamos el camino allá abajo, quemamos neumáticos, eso fue en la carretera. Pero el otro en el que se quemó neumáticos fue directamente en la mina, ese fue para el Acuerdo Marco...ahí estaba hasta el presidente de la Confederación” (Trabajadora subcontratada de la empresa ARAMARK prestando servicios en la mina Los Bronces de Anglo American).

Como se explicó anteriormente, la CTC, en virtud de articular a los sindicatos de trabajadores subcontratados de la GMC, ha generado una estructura orgánica definida que establece federaciones territoriales en cada lugar donde las mineras mandantes tienen faenas en funcionamiento, a través de las cuales se relaciona con las organizaciones sindicales de subcontratados locales ya existentes, respalda y asesora sus acciones y promueve la creación de nuevas organizaciones por intermedio de activistas destinados para tales fines. También, estas federaciones, con el objetivo de producir vínculos estratégicos, trabajan permanentemente, generando conexiones con organizaciones sociales locales, con personereros municipales como los concejales, alcaldes, didecos [directores de desarrollo comunales], etc. o gubernamentales, como los intendentes, inspectores del trabajo, etc. Con esto, la CTC busca asegurar permanentemente relaciones con potenciales aliados que puedan apoyar sus demandas en los momentos en que las organizaciones sindicales de subcontratados así lo requieran.

La estructura orgánica de la CTC se caracteriza por una elevada rigidez y verticalidad, donde, en la *parte superior* está la Confederación, compuesta por la directiva, los encargados

nacionales y sus funcionarios y asesores; en la *parte intermedia* se encuentran las federaciones zonales dirigidas por sus respectivos presidentes y por una orgánica que articula dirigentes y activistas políticos; y en la *parte inferior* están los sindicatos bases, representados ante las federaciones por los dirigentes respectivos y compuestos por trabajadores subcontratados que prestan servicios a través de múltiples empresas contratistas a las compañías de la GMC. Este *organigrama piramidal* que conforma la organización tiene conductos regulares que permiten la comunicación entre las bases y la CTC, los cuales son permanentemente reafirmados, al menos discursivamente, por los dirigentes de esta última. Sin embargo, esta mecánica de funcionamiento no siempre tiene éxito y en algunas ocasiones los conductos regulares son de facto omitidos.

Por otro lado, el discurso político clasista que enarbola la CTC en sus estatutos, en las intervenciones públicas y en las declaraciones de principios y objetivos que se pueden apreciar en las actas de los Congresos que realiza la organización cada dos años, a las cuales se tuvo acceso, como se indicó anteriormente, a partir de las síntesis facilitadas por uno de los dirigentes nacionales de la organización; este tipo de discurso, de carácter clasista, crítico o hasta rupturista; tiene altas dificultades para permear en los trabajadores subcontratados de base, los cuales no siempre están al tanto del accionar de la Confederación en este ámbito ni del rol que ésta cumple al respecto o simplemente, las bases, están en otro “registro” político:

“Yo, como se dice, no estoy ni ahí con la política... tú te fijai que estos gallos [los políticos] hacen las cosas mal, finalmente hacen sus negocios... son hueás turbias, cuestiones sucias, se aprovechan de la gente que trabaja... Pero claro, tú me dices que la CTC es una organización política, yo lo tengo claro, es quizás otra política, ellos son políticos, pero a mí no me importa eso, a muchos de mis compañeros tampoco... a nosotros lo que nos importa es estar bien, tener pega, que paguen lo que corresponde...” (Trabajador subcontratado de la empresa SODEXO Chile prestando servicios en la división Andina de CODELCO).

Existe un reconocimiento, una valoración positiva de la CTC que no implica una vinculación o más específicamente una articulación política entre las bases y la Confederación, en el registro que esta última ofrece e intenta desarrollar como organización. Más bien, la relación existente entre la CTC y las bases sindicales se funcionaliza en torno al logro de objetivos concretos e inmediatos, como son, principalmente, las mejoras de las condiciones laborales y económicas de los trabajadores subcontratados de la GMC. Esta relación, a partir de las entrevistas analizadas, se puede decir que se funda, en primer lugar, en las negociaciones colectivas exitosas, “asesoradas” desde la CTC, no sólo por dirigentes nacionales, sino que también por funcionarios destinados para tales fines. En segundo lugar, la relación funcional se consolida a partir de los pisos mínimos en cuanto a las condiciones de trabajo a nivel sectorial que entrega la CTC a sus afiliados gracias a la firma de Acuerdos Marco con las empresas mandantes y contratistas.

La lectura que se puede hacer de los Acuerdos Marco no deja de ser problemática. Estos, por un lado, pueden ser catalogados como uno de los mayores avances que los trabajadores subcontratados de la GMC han alcanzado porque, además de establecer y asegurar las

condiciones mínimas de trabajo de los subcontratados del sector cuprífero, en una interpretación de carácter político:

1. Lo hacen apropiándose, de parte de los subcontratados, de la plusvalía que ellos generan con su trabajo y que, antes de estos acuerdos, se quedaba en las empresas contratistas y mandantes.
2. Porque los Acuerdos Marco representan una especie de negociación ramal inédita en el Chile actual, por su limitación jurídica en tanto que, en el país, sólo pueden negociar colectivamente los sindicatos de empresa con su respectiva empresa, no los sindicatos inter-empresa, ni mucho menos las federaciones o confederaciones de trabajadores. En este sentido, el alcance político de los Acuerdos Marco es mayor toda vez que representa un desplazamiento del cerco institucional que, como se ha visto en este documento, establece el actual Código del Trabajo en base al Plan Laboral de 1979.

Pero por otro lado –y esta es una interpretación que se ofrece aquí a partir del análisis de los Acuerdos y sus alcances– estos instrumentos se transforman en mecanismos de control y gestión de la fuerza de trabajo, principalmente aunque no exclusivamente, por parte de las empresas mandantes de las compañías de la GMC. A través de estos acuerdos y por intermedio de la CTC que, para este caso, de cierta forma, se convierte en un gran departamento de bienestar de las empresas contratistas, las empresas mandantes tienen un control relativo de los trabajadores “externos” que intervienen en sus procesos productivos. A partir de la diversidad de empresas contratistas y heterogeneidad de trabajadores vinculados, a través de estas, a la cadena productiva de la GMC, se genera una gran masa de fuerza de trabajo diversa, múltiple y distinta, que sólo logra ser relativa y más o menos exitosamente homogeneizada por la CTC. Esta igualación de las diferencias a partir de la Confederación genera un actor de composición y estructura uniforme que comparece, ante las empresas mandantes, como una sola gran contraparte que, no sólo negocia conociendo al detalle las reglas del juego sindical y, por lo tanto, en este sentido, podría interpretarse como catalizador necesario de las demandas de los trabajadores y, en este sentido, también, como un apaciguador de las mismas, sino que, además, en su gestión cotidiana, está permanentemente pendiente, empeñado en satisfacer las amplias necesidades de sus bases (laborales, remuneracionales, de seguridad social y laboral, de cumplimiento de los contratos colectivos firmados con las empresas contratistas, de recreación, etc.) quienes se vinculan a la CTC, en tanto organización supra sindical, más que por coincidir con el discurso clasista que esta enarbola, por la seguridad y estabilidad que la Confederación asegura a sus afiliados, cuyas vidas, como se ha dicho, están marcadas por lo que aquí se ha denominado “existencia precaria”, es decir, una vida privada de derechos o bienestar social y caracterizada por el alto grado de inestabilidad, inseguridad y riesgo. Así, las empresas contratistas y mandantes pueden externalizar las responsabilidades de gestión de los trabajadores, encomendar, si se quiere, de cierta manera, las funciones o tareas típicas del departamento de bienestar de personal de las compañías, que, por lo general, se ocupa de proporcionar a los trabajadores y sus familiares asistencia médica, cultural, social, laboral y económica; o, para el caso del Estado, relegar la responsabilidad del aseguramiento de los derechos sociales sobre la

población.

En síntesis, se puede afirmar que entre la CTC y los trabajadores subcontratados de la GMC que conforman sus bases sindicales existe, por un lado, una *articulación política fallida* y, por otro lado, una *relación funcional exitosa*, en base a las reivindicaciones principalmente laborales y económicas, respaldada con instrumentos técnico-jurídicos destinados para tales fines, como son los Acuerdos Marco, cuyos alcances y sentidos son objetos de permanentes disputas de parte de los actores que en ellos convergen.

5. Los impactos del proceso de des-enclavización de la producción minera en la vida cotidiana de los trabajadores subcontratados de la GMC.

Los enclaves productivos, tal como indica Zapata (1977: 720) son ordenamientos espaciales y económicos donde se mezcla la producción y la reproducción de la fuerza de trabajo. En estos, el centro productor y los servicios necesarios para el mantenimiento y la reproducción de los trabajadores y sus familias están inscritos en una red separada del resto de la economía nacional y de la sociedad en general. Organización física, productiva y social, funcional a la modelación o constitución de un grupo social determinado, excluido de otras actividades y manifestaciones urbanas que no sean aquellas que entrega la compañía (Garcés, 2003: 133). Ordenamiento estructural donde se posibilitan, producen y dan las relaciones sociales. Condiciones que tienen como objetivos, manifiestos o latentes: promover, limitar o impedir determinadas interacciones y modos de ser; en donde los individuos actúan y se relacionan, en algunas ocasiones, según ciertas pautas implícitas o promovidas explícitamente por estos espacios y, en otros momentos, según sus propios intereses, resistiéndose o generando relaciones que no están necesariamente permeadas por los intereses de las compañía.

“El desarrollo de la minería del cobre, a lo largo del siglo XX, tuvo como consecuencia la puesta en marcha de un conjunto de operaciones integradas de infraestructura que incluyó la construcción de obras industriales, edificios de equipamiento, viviendas e infraestructuras portuarias. [...] Las ciudades del cobre son producto de la gestión de empresas internacionales que implementaron asentamientos *ex-novo* en territorios mineros para atender funciones productivas, residenciales y de equipamiento bajo el control exclusivo de la industria, con el propósito de alcanzar resultados de eficiente producción, a partir de una autosuficiencia que posibilitara el control del conjunto desde un sistema empresarial y jurídico” (Garcés, 2003: 132).

A consecuencia del fin de las “ciudades del cobre”, cuestión enmarcada de manera amplia en las transformaciones en el trabajo y la producción, la forma de organizar la industria cuprífera en Chile se ha ido modificando paulatinamente. El campamento minero, forma arquetípica heredera del *company town* norteamericano, dotado de viviendas y servicios para los trabajadores y sus familias, ha experimentado un proceso de des-enclavización que ha impactado directamente en sus vidas, ya que han pasado de vivir en los campamentos de las faenas mineras a hacerlo en las ciudades donde están emplazadas las compañías y, más aún, como se pudo comprobar en el trabajo de campo realizado en el marco de la presente investigación, actualmente, no necesariamente estos trabajadores tienen su residencia en la

misma ciudad o región en la que está instalada la empresa mandante en la que trabajan, a la cual le prestan servicios como subcontractados.

Hoy en día lo que existe es el “hotel minero”, lugar en el que producción y reproducción social están absolutamente divorciadas. Este cambio radical implica:

“...una nueva tipología residencial, distinta del campamento y de la villa, más ajustada a las nuevas modalidades de relaciones laborales y mayor eficiencia en el uso del tiempo laboral y recreativo. [Este nuevo concepto es el de] hotel minero, que evoca ideas asociadas con lo temporal y lo provisorio –relacionado con el sistema de turnos– y sugiere estándares de calidad vinculados a la hotelería” (Garcés, 2003: 145).

Aquí los trabajadores subcontractados o de planta de la GMC hospedan, muchas veces, como se vio, en condiciones distintas, mientras están en su turno de trabajo (días de trabajo por días de descanso). Una vez terminada su jornada diaria, en vez de dirigirse a sus hogares o al barrio, al final de cada día, como era lo típico en las ciudades mineras organizadas según la lógica de enclave, actualmente, muchos de los trabajadores, al final de su jornada laboral, se transforman en pasajeros de hoteles, huéspedes que sólo regresan a sus hogares una vez finalizado el turno que determina la cantidad de días que deben estar en las instalaciones de la compañía, donde, mientras alojan, cuentan con espacios de alimentación, descanso y distracción.

Esta transformación tiene amplias implicancias que, de manera general, van desde la supresión del vínculo paternalista, marcado por el control, que establecían las empresas mineras y los cambios en las relaciones y condiciones laborales y de vida, no sólo de los trabajadores sino que también de su grupo familiar (Klubock, 1998) (Baros, 2001); pasando por la modificación del rol que cumplían los sindicatos; hasta impactar en las relaciones personales y familiares que establecían y establecen los trabajadores vinculados a la GMC, modificando hábitos y costumbres (De Laire, 1999). Por otro lado, esta transformación del espacio productivo minero influyó enormemente en la incorporación masiva de mujeres al proceso productivo de las empresas de la GMC. Si antes, en el contexto del enclave, la mujer, en una descripción muy sucinta, cumplía el rol de la reproducción de la fuerza de trabajo en el hogar; hoy, aquellas tareas antes “propiamente femeninas” son reemplazadas por trabajadoras y trabajadores de empresas contratistas dedicadas a las labores de alimentación, aseo y ornato, subcontractados que, a través de empresas como SODEXO Chile y ARAMARK, ambas transnacionales, entregan este tipo de servicios en las dependencias de las empresas mandantes a trabajadores de planta y de otras empresas contratistas que se desempeñan en la cadena productiva de la GMC⁴⁰.

Por otro lado, al desarticularse la estructura de enclave, como apuntan Pavez y Hernández (2014, 170-171) en una investigación publicada recientemente, los trabajadores y sus familias son expulsados de los centros productivos y, con esto, las *ciudades* adquieren un nuevo protagonismo en la vida de los mineros y sus familias y pasan a constituirse en una

⁴⁰ Es interesante, para futuras investigaciones exploratorias, la problemática que se abre a partir de la presencia de trabajadoras/es lesbianas, gays y bisexuales en este tipo de empresas contratistas.

red multipolar de recepción y circulación de la renta minera y de apoyo a las actividades reproductivas, permitiendo el desarrollo de nuevos polos urbanos, así como también la presencia de nuevos flujos migratorios y la feminización de la mano de obra minera (Zapata, 2001).

En este proceso, para el caso particular de los trabajadores subcontratados de la GMC, en general, las familias se ven afectadas de forma negativa, principalmente por la organización de las actividades laborales en “turnos” que deben realizar los trabajadores. A partir de las entrevistas realizadas, se pudo identificar 23 tipos de turnos (días de trabajo por días de descanso) y 6 tipos de jornada (horas trabajadas por semana), cuestión que se condice con lo publicado en la investigación de Pavez y Hernández (2014, 198) antes citada, en base a información de la Dirección del Trabajo de Chile. Al respecto, los trabajadores entrevistados para esta tesis indican que:

“Tiene su lado bueno y su lado malo... no sé, en el caso de mi pega, y hablo por la mía porque sé que otros colegas no es así, en el caso mío, de nosotros como camioneros, la pega es así, la familia se deja un poco de lado, pero no sólo aquí en la minería, si trabajai pa otros lados también... Pero al menos acá ganai más que la media, te sirve pa tener a tus cabros chicos bien, la familia está bien, tenemos un auto, los cabros están estudiando, uno en el colegio y la otra está entrando a la universidad, entonces esos son gastos po, igual la vida acá es más cara... mi señora se aflige un poco, pero igual, ella a veces no tiene pa que trabajar, entonces, eso también, a veces, la conforma, igual ella se las arregla” (Trabajador subcontratado de la empresa RECITER prestando servicios prestando servicios en la división Chuquicamata de CODELCO).

“Para mí es desgastante, sobre todo cuando son de noche. Imagínate, trabajar de noche, te cambia el ritmo, andai como atontada... después cuando termina el turno y te vai pa la casa, es peor porque tení que volver al ritmo de la casa, no se po... mis papá me cuidan a mi hijo y no puedo llegar a dormir, ellos ya son mayores, vivo en el sur, viajo a Santiago pa subir a la mina los miércoles, se descansa en los buses a veces, pero no es lo mismo” (Trabajadora subcontratada de la empresa ARAMARK prestando servicios en la mina Los Bronces de Anglo American).

“En el CIMM empiezo a trabajar por turnos. En turnos 6 por 1, 6 por 2 y 6 por 3, arriba, en la mina, en Colón. Esta cuestión significó, primero, el organizarme con los niños, que me ha restado tiempos de fin de semana, de días feriados y otros temas como de salud también, porque el turno de noche es para mí lo más desgastante: me cambia el metabolismo, el genio, todo. O sea, yo no funciono al otro día después de un turno de noche aunque duerma seis o siete horas seguidos. Mira, los turnos funcionan así, si trabajo seis días de día, después descanso tres días y después entro al turno de noche, trabajo seis noches y descanso un día, y después de descansar ese día que en el fondo no es descanso porque vení saliente de noche, es como recuperarte del turno, después entro de tarde... entonces eso para mí es como que estoy trabajando doce días seguidos. El tema de los turnos es súper desgastante, súper absorbente” (Trabajadora subcontratada de la empresa CIMM prestando servicios en la división El Teniente de

CODELCO).

El sistema de turnos, combinado a las condiciones geográficas y climáticas en las que se realizan las faenas mineras, constituyen un escenario complejo de sobrellevar por los trabajadores:

“Pérez Caldera, que es la mitad de la mina, la altura, más o menos, estamos por arriba de los 3.000 [metros] y yo a veces subo hasta los 4.000 [metros]... ahora, ¿te das cuenta del trabajo que tiene que hacer nuestro cuerpo de adaptarse a la altura, después bajar... todos los días? Eso es agotador. Yo trabajo 7 por 7, trabajo siete días y descanso siete... pero yo o estoy arriba, voy y vuelvo todos los días que trabajo. Eso es terriblemente agotador [...] Si bien no es estresante nuestro trabajo, porque lo hacemos de forma tranquila, pero cuando bajas te vienes durmiendo todo el rato, como que hayas jugado un partido de fútbol... si nosotros trabajamos 12 horas al día, de 8 a 8... si te pasan a buscar a la casa a las 6:30 a la casa, después te llevan a la mina y ahí llegai a la 8, después en llegar al lugar de trabajo, a las 9, tomamos desayuno, nos cambiamos ropa y después a la pega como a las 9:30, eso todos los días [...] Por turno somos como 16 personas, entre supervisores, auxiliares y los que manejamos” (Trabajador subcontratado de la empresa RECITER prestando servicios en la mina Los Bronces de Anglo American).

Por otro lado, la ausencia en los hogares de parte de los trabajadores subcontratados, por las razones antes expuestas, deriva en otras tres problemáticas de carácter familiar:

1. La primera está relacionada con el *desarraigo* concerniente a la desvinculación de los trabajadores a sus núcleos familiares debido a los tipos de turnos o duración de sus jornadas laborales. Los trabajadores quedan fuera de lugar, comienzan a sentirse ajenos a sus familias y éstas, al mismo tiempo, los perciben como extemporáneos, inoportunos incluso, a sus dinámicas cotidianas.
2. La segunda problemática es la que tiene relación con el intento que realizan estos trabajadores por compensar y, de paso justificar, su ausencia en los hogares con la adquisición de objetos materiales, muchas veces en base a un alto endeudamiento, que regalan a sus familias. Este modo de ser que adquiere el trabajador subcontratado de la GMC lo convierte en un *proveedor*, y sus familias, debido a la ausencia permanente de los trabajadores en el espacio doméstico, acotan su rol casi exclusivamente a la entrega de recursos monetarios para suplir las necesidades materiales de los integrantes.
3. La tercera problemática de carácter familiar identificadas en las entrevistas realizadas para esta investigación, es la más radical y tiene que ver con la *desintegración familiar* a consecuencia de las dos anteriores o a partir de la formación de relaciones sentimentales paralelas a la “oficial”, sea de parte del trabajador o de parte de la pareja sentimental con la que constituye la familia.

Esta especie de *aislamiento* que la des-enclavización produce en los trabajadores subcontratados de la GMC, en definitiva, genera condiciones que promueven la reproducción de las lógicas de existencia individualistas que, como se vio en el primer capítulo de esta investigación, conforman las orientaciones culturales dominantes en el país, que constituyen la base o sustrato de la construcción identitaria de los sujetos en el neoliberalismo.

Específicamente, en lo que guarda relación con el impacto del proceso de des-enclavización en la construcción de las identidades, éste ha empujado a dejar atrás aquellas identidades “sólidas” que se construían en torno al trabajo y al campamento minero, a partir, principalmente, de las pautas que las compañías les imponían a los trabajadores y sus familias, y las resistencias de éstos últimos frente a las empresas; tensiones que contribuían a la conformación de la “conciencia obrera”, identificada con el control del proceso de trabajo, y de la “conciencia de clase” que, a partir de la incorporación del conflicto como principio de oposición que definía a los trabajadores como adversarios de los capitalistas, trascendía los estrechos límites de la empresa, sector económico o localidad, para desbordarse al conjunto de la categoría obrera (Zapata, 2014: 100).

Al desplazar los espacios de reproducción de los trabajadores de aquellos destinados a la producción, ampliando la movilidad espacial de los sujetos, desperdigándolos, una vez finalizados los turnos de trabajo, hacia las ciudades más o menos cercanas al emplazamiento de las compañías o, en ocasiones, a sus residencias ubicadas en regiones alejadas de las instalaciones de las cupríferas, lo que se ha producido a nivel identitario es una complejización a base de la diversificación de los procesos de configuración de los espacios y actividades que generan sentidos que pueblan la estructura significativa de los individuos, donde el trabajo pasa a ser uno de los tantos lugares donde se producen imaginarios y no el único espacio emanador de significados, como lo fue cuando producción y reproducción se articulaban en los enclaves productivos mineros, y además, de paso, se ha dificultado, mas no impedido, la coordinación de organizaciones y acciones colectivas de parte de los trabajadores, gracias a la atomización geográfica que esta forma de organizar la producción minera promueve.

En síntesis, la desarticulación familiar, el fomento de la individualización de los sujetos, el aislamiento de los trabajadores, la diversificación de los espacios y las actividades que producen imaginarios que contribuyen a la complejización de las identidades, la atomización geográfica y la dificultad para la coordinación de organizaciones y acciones colectivas; son las principales consecuencias, identificadas en esta investigación, del proceso de des-enclavización sobre los trabajadores subcontratados de la GMC.

6. La identidad en movimiento de los trabajadores subcontratados de la GMC.

La identidad colectiva de los trabajadores subcontratados de la GMC no es una cosa, sino que, más bien, es un proceso que acontece. Es, en este sentido, una especie de constelación en tanto conjunto de momentos dinámicos que mediante trazos formados de relaciones sociales constituye una imagen que evoca una figura determinada, aunque siempre momentánea. Más precisamente, es una relación de lucha social que se produce, de manera

general, en el ordenamiento capitalista neoliberal chileno, el cual estructura, de forma antagónica, las vidas concretas de los individuos y, de manera particular, ocurre en el sector productivo minero, con todo el peso material y simbólico que esta actividad ha tenido históricamente para el país.

La neoliberalización de la sociedad chilena, como se analizó en el primer capítulo de este documento, trajo importantes consecuencias para la población:

1. Las *transformaciones de la estructura económica* del país caracterizadas por las políticas de apertura, la desregulación de los mercados y la privatización de los distintos sectores productivos y de la mayoría de las empresas estatales; y las *transformaciones de la estructura productiva*, por un lado, impactaron profundamente en la clase trabajadora puesto que, como se vio, al mismo tiempo que modificaron su fisonomía, erosionaron la cohesión social, los grados de asociatividad y las formas colectivas de enfrentar las incertidumbres que el proceso de modernización neoliberal trajo consigo; y, por otro lado, en lo que guarda relación con la conformación de los grupos económicos, es decir, con la estructuración de la clase dominante, el giro neoliberal también tuvo consecuencias importantes de considerar, vinculadas principalmente a la transnacionalización de los mercados internos y al desarrollo de los sectores primario exportador, financiero y de servicios. Estas transformaciones generaron un país altamente desigual, con una hipertrofiada distancia entre pocos ricos y muchos pobres que está directamente relacionada con la alta concentración de la riqueza existente, soportada en la desproporcionada brecha salarial característica del país.
2. La *reconfiguración social y política de la población* de la mano, en primer lugar, del *Plan Laboral de 1979* cuyos pilares sostienen el actual Código del Trabajo y, al mismo tiempo, ha entregado la base institucional para la generación de un mercado del trabajo heterogéneo y flexible; limitando y debilitando, en general, al movimiento sindical. En segundo lugar, de la *Constitución política de 1980*, con la que se consagró una “democracia protegida”, permitiendo la reproducción institucional del modelo y la despolitización de la población. Y, en tercer lugar, la *nueva política social del Estado*, que eliminó los derechos sociales universales, privatizándolos e incentivando la mercantilización de la educación, salud y previsión.
3. Las *orientaciones culturales dominantes* que han tendido al enaltecimiento del individualismo, a la imposición de la lógica de la ganancia y la competencia, al énfasis del consumo individual soportado, a razón de la necesidad de complementar los bajos salarios, en el crédito bancario o de casas comerciales; al desprestigio de los colectivos y a la despolitización de los individuos.

Estas transformaciones a nivel estructural generaron condiciones para una proletarianización *sui generis* de gran parte de la población que se condice con la “existencia precaria” de la que dan cuenta los análisis de los relatos de vida de los trabajadores subcontratados de la GMC. La singularidad y excepcionalidad de esta proletarianización –y aquí su carácter *sui generis*–

guarda relación con la distancia que toma este proceso respecto del descrito a partir del análisis de las consecuencias del capitalismo europeo del siglo XIX, realizado principalmente por Buret (1840) y Engels (1985 [1845]), quienes, tal como indica Díez (2014: 297-337), identificaban la idea de proletarización con el trabajador asalariado y su vida miserable.

“El trabajo proletarizado es definido por sus condiciones económicas y morales y termina por resumirse en su dimensión demográfica, en la que se revela todo su misterio. Es el trabajo asalariado del capitalismo concurrencial, con un Estado mínimo en lo que toca a su intervención en materia de instituciones económicas. Trabajo, por lo tanto, reducido a pura mercancía que circula según los requerimientos irrefrenados de la oferta y demanda en un capitalismo caracterizado por la inestabilidad de su comportamiento. En estas condiciones, el trabajador asalariado es un *proletario*, la figura paradigmática de una clase cuyos hábitos reproductivos necesariamente generan miseria y vicio: pauperización severa, desmoralización o, simplemente, inmoralidad” (Díez, 2014: 301).

La infancia y adolescencia de gran parte de los actuales trabajadores subcontratados de la GMC, como se expuso en el primer punto de este capítulo, están marcadas por las condiciones de vida miserables, con un grado de privación límite, a raíz de la escasa participación de sus padres, o de los adultos a cargo, en el mercado del trabajo formal y la imposibilidad que esto implica de, por un lado, hacerse de un ingreso económico que permita una subsistencia familiar acorde con las necesidades mínimas, y, por otro lado, acceder a cierta seguridad social. Esto trajo como consecuencia un accidentado paso por la educación formal de parte de estos trabajadores y un temprano ingreso al mercado del trabajo por medio de actividades informales o, en el mejor de los casos, a través de empresas contratistas que prestan servicios en distintas áreas de la economía nacional. Si a esto se le adiciona el bajo nivel de los salarios que obtienen a partir de esta vinculación, y la desprotección social a la cual han estado expuestos gracias a la retirada del Estado y la promoción de la privatización de los derechos sociales, se está derechamente frente a un *proceso de proletarización amplio* que afecta a todo el segmento de la población a la cual pertenecen estos individuos. Proletarización que en este caso va más allá de los estrechos límites del trabajo asalariado en la que fue puesta por los teóricos europeos antes referenciados, que rebasa el espacio productivo o fabril y que arriba a sectores antes intocados por el capital, como son los derechos sociales, en donde, en vez de asegurarse condiciones de vida mínimas a la población, se imponen los mecanismos de mercado en aquellos lugares que estuvieron tradicionalmente fuera de las actividades lucrativas.

A partir de esto, se puede identificar un *primer momento de estructuración identitaria en los trabajadores subcontratados de la GMC*, que guarda relación con el *carácter proletario* de estos, el cual va más allá de su incorporación, a través de las empresas contratistas, a la cadena productiva de las grandes compañías mineras, sean estas de carácter estatal, privadas y/o transnacionales; y, más bien, responde a los condicionamientos estructurales amplios que han definido sus vidas.

Esta condición proletaria no necesariamente es vivida por estos trabajadores de manera consciente y, por lo tanto resentida. En general, especialmente antes de la incorporación al sector productivo minero –y esto guarda relación principalmente con la despolitización de la población y las lógicas de comportamiento individual promovidas por las orientaciones culturales neoliberales dominantes– la “existencia precaria” es experimentada como un abandono y realidad en sí, frente a la cual estos sujetos se las deben arreglar, principalmente intentando incorporarse a un mercado laboral de carácter heterogéneo y flexible, con bajos salarios, que tiende a producir y reproducir la desigualdad característica de la sociedad chilena; y utilizando diversas estrategias para complementar sus ingresos, como lo son la realización de un trabajo adicional al principal o recurriendo al uso de instrumentos crediticios, esto último, como se vio, lo más común dentro de la población chilena. En este sentido, la condición proletaria deviene a una *identidad de trabajador pobre*, abandonado por el Estado, a la deriva del mercado, incorporado a la vida social a través de un trabajo informal o precario y por la vía del consumo individual gracias a las posibilidades que le abre el crédito, mercantilizado, despolitizado, atomizado e individualista.

El arribo de este *trabajador pobre* a la GMC como subcontratado será un punto de inflexión en las vidas de estos individuos. Como se indicó en el segundo capítulo de esta tesis, el peso específico de la actividad minera, tanto en términos productivos, vinculado al desarrollo nacional, como en términos culturales y simbólicos, por su potencialidad, en tanto actividad productiva, de modelar espacios sociales, culturales y sindicales marcados por el trabajo minero; es un lugar de interacciones y experiencias donde las vidas de los sujetos que allí confluyen son modificadas, gravadas y estructuradas con los sentidos vinculados a la actividad, los cuales promueven determinadas relaciones y modos de ser; y donde, a la vez, los individuos interactúan y se relacionan, en algunas ocasiones, según ciertas pautas implícitas o promovidas explícitamente por esta estructura y, en otros momentos, según sus propios intereses, ampliando los límites de su contexto a la vez que lo internalizan y comparten, reelaborando y matizando, los sentidos comunes o generando otros nuevos. Es decir, el trabajador subcontratado de la GMC, al mismo tiempo que incorpora sentidos históricos, propios de la minería, que promueven determinadas ideas, discursos y prácticas, a la vez, reelabora y matiza, desde su situación contratista, tales significados a partir de su identidad de trabajador pobre, sobre este sustrato identitario factual y el sedimento proletario propio de la clase social a la que pertenece. Dialéctica entre existencia individual y realidad social de la cual, con diversos matices pero manteniendo su lógica, como se vio en el marco teórico de esta investigación, dan cuenta Marx y Engels (1974 [1845]), Goffman (2010 [1963]), Bourdieu y Wacquant (1995), Giménez (1997) y Stecher (2013).

En este contexto, el trabajador subcontratado de la GMC comienza a elaborar una particular identidad obrera y a conformar, al mismo tiempo, su respectiva conciencia, tanto obrera como de clase o, si se quiere, proletaria. De cualquier forma, con elementos bastante rudimentarios en un comienzo. Esta identidad, en un primer momento, está relacionada con su condición objetiva de subcontratado, vinculado a las grandes compañías mineras a través de un tercero, por intermedio de una empresa contratista. Es, de esta forma, una *identidad de obrero discriminado*. Esta cuestión es central toda vez que el proceso de configuración de su identidad y conciencia, como trabajador de la cadena productiva de la GMC, se genera a

partir de un hecho objetivo de distinción, diferenciación o, más precisamente, discriminación, en cuanto a condiciones, derechos y beneficios respecto de aquellos trabajadores que son contratados directamente por las mandantes, lo cual aporta los componentes necesarios para que estos últimos –los trabajadores de planta–, como se vio en el punto dos del presente capítulo, ejerzan una “discriminación de primer orden” sobre los subcontratados; problemática que incluso se puede complejizar aún más, a partir del trato diferenciado y diferenciador que las propias empresas mandantes ejercen sobre los trabajadores subcontratados según la empresa contratistas en la cual se desempeñen, promoviendo una relación de “discriminación de segundo orden” que se produce, ahora, entre los propios subcontratados de diferentes empresas contratistas que coinciden espacial y temporalmente en la cadena productiva de empresa principal.

Esta *identidad de obrero discriminado* se puede identificar como un segundo momento de estructuración identitaria de los trabajadores subcontratados de la GMC, cuya base material es la *identidad de trabajador pobre* en articulación con las *condiciones de trabajo precarias* preponderantes en la industria minera para los contratistas y las diversas diferenciaciones y distinciones que realiza tanto la empresa principal como los propios trabajadores, sean de planta o subcontratados de otras empresas contratistas que coinciden en la cadena productiva de la mandante. Tal identidad, no es en ningún caso una disfunción o una negatividad. Es, más bien, un producto, un efecto, de la forma en que se organiza la producción, el trabajo y la explotación, en la GMC. Parafraseando a Marx (1987 [1847]: 120), la dominación del capital, aquí, ha creado en la masa de trabajadores subcontratados una situación común que, como se pudo apreciar en el recorrido que se realizó para comprender cómo fue posible la formación de la CTC, derivó en intereses y acciones comunes, cuestión que contradice o, al menos, entrega elementos que permiten relativizar aquellas tesis que sostienen que, por un lado, de manera específica, la subcontratación necesariamente deriva en la fragmentación y debilitamiento de los colectivos laborales (Basualdo y Esponda, 2014) y, por otro lado, impacta en la desarticulación de las estructuras sindicales al erosionar su base de apoyo (Del Bono, 2014). Además, de manera general, tensiona el diagnóstico que desde las ciencias sociales se ha relevado en relación a la crisis de los actores que se constituyen en torno al trabajo y la descomposición de las identidades y los actores colectivos (Gorz, 1989 [1980]) (Rifkin, 2010 [1994]) (Sennett, 2010 [1998]) (Beck, 2007 [1999]) (Bauman, 2012 [2000]) y, particularmente en Chile, objeta aquellas tesis que han generalizado la llamada “crisis del sindicalismo” (Montero, 1982) (Martínez y Tironi, 1983) (Barrera, 1984) (Campero y Valenzuela, 1984) (Ruiz-Tagle, 1985) (Campero, Flisfisch, Tironi y Tokman, 1993) (Frías, 1993) (Campero, 1994) (Espinosa, 1996) (Aravena y Rojas, 1999) donde, según estos autores, el nuevo contexto productivo, implementado en el país durante la Dictadura Militar (1973-1990) y consolidado en el proceso de transición democrática, caracterizado por la heterogeneidad, flexibilidad e inestabilidad del empleo, impedía que los trabajadores se identificaran con un grupo social determinado, sea este la clase, un sindicato, etc., y promovía las relaciones sociales superfluas, contingentes, inestables y de corto plazo.

Así como en un comienzo el movimiento obrero proporcionó “una respuesta al grito del hombre pobre” (Hobsbawm, 2012 [1962]: 200), la CTC, en tanto organización que agrupa a los sindicatos de los trabajadores subcontratados de la GMC, se constituyó en un frente

común de quienes, conscientes de su condición de obreros discriminados en la cadena productiva del sector que más riqueza produce para el país y agraviados por sus condiciones de trabajo y vida que reproducían precariedad, penurias y miserias; se organizaron a partir de demandas prácticas, que tenían relación con mejorar sus condiciones laborales –muchas veces exigiendo cuestiones mínimas, como era el pago de las horas trabajadas o el cumplimiento de las medidas de seguridad necesarias para resguardar la vida en el trabajo– e incrementar sus ingresos; en un proceso complejo, que ha tomado cerca de 30 años y que ha recogido elementos del movimiento sindical nacional de la etapa “heroica” (1850-1931), de la sub-etapa de “resistencia combativa” (1979-1990) de la etapa del sindicalismo “limitado” (ambas definidas y caracterizadas en el punto cinco del capítulo tres de esta investigación) y, particularmente respecto del sindicalismo propiamente minero, es posible establecer cierta continuidad relacionada con el lugar estratégico que ocupa la GMC para la economía chilena, así como, aunque con motivos explicativos completamente diferentes al del caso del sindicalismo minero “clásico”, un elevado grado de cohesión, defensa de la institución del sindicato y cierta coexistencia de posturas reivindicativas y rupturistas. En este proceso de formación de la CTC se han trenzado las condiciones de precariedad, la capacidad de organización y la formación de conciencia, atada firmemente por el sentimiento de agravio de los subcontratados, de manera permanente, derivando en acciones, movilizaciones y manifestaciones violentas de resistencia.

Como se analizó en el punto tres del presente capítulo, existen dos tipos de *conflictos* de los cuales han sido parte los trabajadores subcontratados de la GMC. En primer lugar, está aquel *conflicto de carácter individual o subjetivo*, que es vivido, en general, de manera latente, como sufrimiento y agravio personal frente, por un lado, a las condiciones de trabajo no necesariamente actuales, sino que también pasadas, y, por otro lado, frente a las relaciones laborales que se entablan en las faenas mineras, las cuales, comúnmente, como ya se ha dicho, están marcadas por acciones discriminatorias. En segundo lugar, se identificó al *conflicto de carácter colectivo*, el cual, en base al de tipo individual, es producto de un proceso de toma de conciencia de parte de los trabajadores que ha derivado en organización, resistencia y lucha. En este proceso los subcontratados han sido, en ocasiones, influenciados o apoyados por organizaciones sindicales ya constituidas; y siempre, el conflicto de carácter colectivo, ha tenido expresión manifiesta en paralizaciones de faenas, huelgas o movilizaciones.

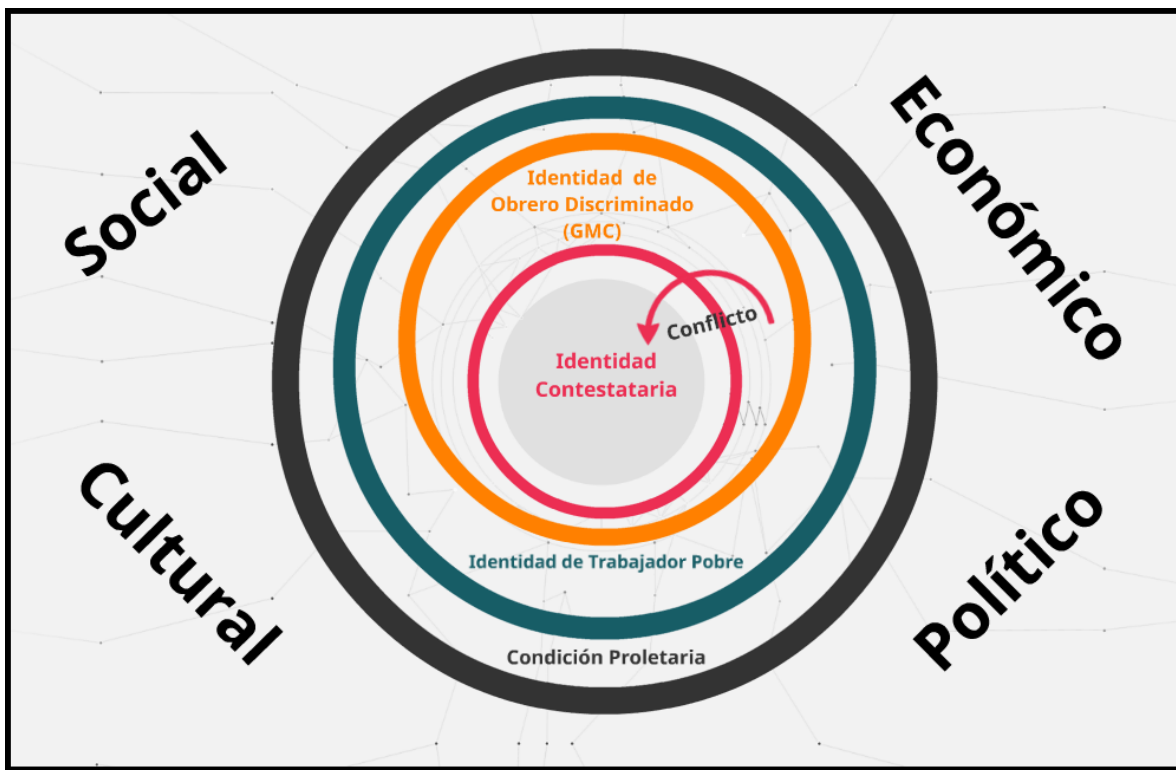
Este proceso de resistencia frente al sometimiento de las condiciones de trabajo precarias, al devenir organización y al mismo tiempo acción colectiva, comienza a perfilar una nueva etapa en la fase de construcción identitaria. Un momento de lucha, marcado por el conflicto, primero individual y luego colectivo, que abona el terreno para la configuración de una *identidad contestataria* de parte de los trabajadores subcontratados de la GMC, cuyas características son:

1. El reconocimiento de los aliados y adversarios.
2. El establecimiento de objetivos tácticos y estratégicos.
3. La generación de alianzas con otros actores.

4. La elaboración, proyección y ejecución de acciones, generalmente, aunque no exclusivamente, de protesta.
5. La definición de posiciones políticas e ideológicas, tanto a nivel individual como colectivo.

A partir de esta identidad colectiva los trabajadores subcontratados de la GMC buscan superar la definición estructural de las anteriores formas identitarias (“trabajador pobre” y “obrero discriminado”), romper con la determinación de parte del capital y comenzar a construir una determinación propia de sí.

Esquema del proceso de construcción de la identidad colectiva de los trabajadores subcontratados de la GMC



En un terreno exclusivamente analítico, se transita desde una definición negativa de la identidad de los subcontratados de la GMC que, como lo hacen aquellas “investigaciones” revisadas en el planteamiento del problema de esta tesis, se realiza a partir de una carencia y es definida como “precaria”, “escasamente politizada” o “irreconocida”; para arribar a la construcción de un *concepto positivo de identidad colectiva* que rescata su carácter procesual, que se construye a partir de las interacciones que estos trabajadores, entre ellos y con otros actores, en diferentes espacios, de manera individual y colectiva, producen y establecen a lo largo de su historia, en el presente y en torno a las proyecciones futuras que, a partir de estos

contextos, se generan. Un proceso interactivo y relacional, en ocasiones coherente, a ratos contradictorio; que genera relaciones solidarias, de poder o conflictivas; frente a otros actores y en un contexto social, histórico, político y económico más o menos estable, en tanto momento instituido de las diversas relaciones de conflicto y colaboración, materiales y simbólicas, propias de cualquier orden social.

Es interesante este momento del análisis puesto que, a partir del material empírico revisado, analizado y expuesto en esta investigación, se hace posible aportar al desarrollo conceptual que ha tenido la noción de identidad, tanto individual como colectiva, presentada en el marco teórico de esta tesis. Los conflictos, vinculados a la resistencia, organización y acción de los trabajadores subcontratados de la GMC, por un lado, son momentos dinamizadores de los procesos identitarios que, en el plano analítico, permiten superar la definición negativa que se ha hecho de la identidad colectiva de estos trabajadores, dando forma a un concepto positivo de ésta, y, al mismo tiempo, por otro lado, en un plano teórico, permiten engarzar el concepto de identidad colectiva al de subjetivación, cuestión que enriquece y aporta nuevas dimensiones teóricas al desarrollo del primero.

La subjetivación, dirá Deleuze (2015 [1986]: 28) analizando la obra de Foucault, es el adentro de un afuera. Una operación donde la línea del afuera se pliega y constituye un adentro. Un pliegue “donde podemos vivir y respirar”. En este sentido, los trabajadores subcontratados de la GMC, al resistirse a la determinación identitaria estructural, a partir de la acción y el conflicto, fuerzan ese afuera configurando un pliegue, un instante que está entre dos de las estructuraciones identitarias identificadas en esta investigación, a saber: entre la *identidad de obrero discriminado* y la *identidad contestataria*. Un doblez que, en tanto transforma, tiene la potencialidad de desechar, reafirmar y producir nuevos sentidos en la estructura significativa de los sujetos, los cuales no tardarán en ser cosificados, de manera más o menos estable, como un nuevo estadio en la constelación que se configura en el proceso de construcción de identidad colectiva analizado en esta investigación. El paso de un punto a otro de este enjambre identitario, a través del conflicto en tanto operador de subjetividad, no implica una ruptura radical de sentidos en los sujetos, sino que, más bien, aunque puede comprenderse efectivamente como una transformación, ésta es de carácter procesual, tiene como sedimento los elementos que conforman el acervo identitario de los individuos, quienes están siendo tensionados por el afuera, interpelados, agraviados lo suficiente como para que algunos de sus sentidos sean desechados, otros reafirmados y otros incorporados. Esta no es una operación que genere una *tabula rasa*. Su complejidad radica en ser una articulación de desestructuración, reestructuración y estructuración, que configura, en este sentido transformando, la estructura significativa en los sujetos, al mismo tiempo que entrega, por un lado, la posibilidad de orientar su existencia de una determinada manera y, por otro lado, establece los puntos de apoyo para una nueva osificación identitaria.

A partir de esto se puede inferir que el proceso de subjetivación no es en ningún caso exclusivo o inherente al sujeto, individuo o colectivo, en el que se produce. Su devenir depende de cuestiones estructurales y subjetivas. El encuentro conflictivo de ambos espacios conforma las condiciones de posibilidad de llegar a ser otro de lo que se es. En este sentido, la subjetivación es un proceso de construcción de relaciones, de producción, destrucción,

reestructuración y transformación de sentidos, cuya síntesis modifica a los sujetos involucrados en tales procesos.

Rancière (2000), acertadamente, define la subjetivación como un proceso de formación de un “uno” que no es un yo sino la relación de un yo con un otro, cuyas consecuencias derivan en la desidentificación o desclasificación de los sujetos y, por lo tanto, se puede afirmar que, en este sentido, es una brecha entre dos identidades que permite, teóricamente, trasladar la discusión desde la oposición de universalismo e identidad hacia la distinción entre la lógica de identificación y una lógica de subjetivación que, según el propio Rancière, es una “heterología”, una lógica del otro debido a tres razones. En primer lugar, porque la subjetivación nunca es la mera afirmación de una identidad, sino que siempre es, al mismo tiempo, el rechazo de una identidad dada por otro, específicamente -indica el autor- por un “orden dominante”. En segundo lugar, es una demostración, lo cual siempre supone un otro, sea éste aliado o contrario. Y, en tercer lugar, la lógica de subjetivación siempre entraña una identificación imposible, en tanto lugar de intervalo o brecha entre identidades, su carácter es evanescente.

Así, la estructuración identitaria del proceso de construcción de identidad colectiva que se conforma a partir del conflicto en tanto elemento dinamizador, tiene como precedente un proceso de subjetivación que es la fase de transformación que se puede reconocer entre una identidad colectiva determinada de manera estructural, definida, por esto, negativamente, y otra que se configura a partir de la acción de los sujetos en el conflicto y, en este sentido, es definida positivamente. Esta acción es el detonante del proceso de subjetivación que se caracterizó en los párrafos anteriores. Más bien, es ella misma el proceso. Pero, además, al ser, al mismo tiempo, el pivote de éste, es la condición de posibilidad de una nueva estructuración identitaria. El actuar, tal como lo define Arendt (2010 [1958]: 201), significa tomar una iniciativa, comenzar, poner algo en movimiento. Mediante la acción y el discurso los seres humanos muestran quienes son, se revelan ante los otros en una trama o contexto determinado, hacen su aparición en el mundo social. Sin la revelación del agente en el acto, la acción pierde su carácter específico. La acción, sin un nombre, un “quien” que la articule, pierde cualquier significado. A partir de esto es posible afirmar que la acción, en el proceso de construcción identitaria, cumple una doble función. Por un lado, dinamiza, permitiendo o, más bien, produciendo la subjetivación, y, por otro lado, estabiliza, aquilatando una nueva forma de identidad.

Pero el proceso de construcción identitaria no se detiene. Es dinámico y permanente. Los conflictos, momentos traumáticos que dejan marcas, huellas simbólicas en las estructuras de significación de los sujetos, que permite comprobar la conformación de la *identidad contestataria* en los trabajadores subcontratados de la GMC, siempre finalizan. Luego, comienzan otros, emergen nuevas contradicciones y se reeditan antiguas. Algunas ideas generadas a partir de las luchas se mantienen. Se ponen en duda antiguas certezas mientras que otras se reafirman. A partir de la acción se generan nuevas formas de comprensión, muchas veces vinculadas a los sentidos que se producen en las resistencias, pero en un contexto altamente influenciado por estructuraciones materiales y orientaciones culturales

hegemónicas, revisadas en el primer capítulo de esta investigación, que buscan, permanentemente, supeditar a los sujetos e imponer las lógicas dominantes.

Pugna ininterrumpida que ya Marx a mediados del siglo XIX identificaba como propia de la sociedad capitalista moderna:

“La burguesía no puede existir sin revolucionar constantemente los instrumentos de producción, es decir, las condiciones de producción, o sea, todas las relaciones sociales. [...] Los continuos cambios en la producción, el incesante sacudimiento de todas las relaciones sociales, la eterna incertidumbre y agitación, destacan a la época burguesa entre todas las anteriores. Quedan rotas todas las relaciones fijas y arraigadas, con secuela de creencias e ideas venerables, mientras las recién establecidas caducan antes de osificarse. Todo lo representativo y permanente se evapora, todo lo sacro es profano...” (Marx y Engels, 2012 [1848]: 37-38).

Esto significa que no existe una identidad colectiva perenne en los trabajadores subcontratados de la GMC. No hay un modo definitivo de ser y actuar de parte de los sujetos. Se trata, más bien, de un proceso permanente, cambiante, dentro del cual se pueden identificar momentos de sentidos más o menos aquilatados, de repertorios de acción más o menos constantes; en definitiva, de identidades individuales y colectivas relativamente estables, definibles, mas éstas siempre estarán siendo modificadas, estarán en movimiento.

Cada una de ellas es la resultante, el producto sociohistórico, por lo tanto, contradictorio, que ha nacido del antagonismo nuclear de la sociedad occidental moderna, de la contradicción capital / trabajo, de la necesidad del primero de someter al segundo con el objetivo de generar valor factible de ser apropiado y, por otro lado, de la aceptación o resistencia de parte del trabajo ante este permanente intento de sometimiento a las lógicas capitalistas. La identidad, así, puede ser concebida como la síntesis del antagonismo de estas fuerzas específicas que constantemente se disolverá, generando sedimentos de sentidos en los actores que forman parte de este proceso, que son a la vez constituidos en él, para dar paso a otras osificaciones, estructuraciones nuevas y siempre temporales, muchas veces paradójicas, que dan cuenta de las contradicciones propias de las relaciones sociales de clases, que aportarán en el proceso de construcción de la constelación identitaria del actor los puntos de anclaje de estas estructuraciones.

A partir de estas tensiones es posible comprender, además, los impactos del proceso de des-enclavización de la producción minera en la vida cotidiana de los trabajadores subcontratados de la GMC, revisados en el punto cinco de este capítulo, los cuales pueden interpretarse a partir de las contradicciones sociales que aportan componentes para la construcción identitaria de estos trabajadores. La des-enclavización, en este sentido, al ser una política de las empresas del sector minero para organizar la producción y la gestión del trabajo, genera condiciones que promueven la reproducción de las lógicas de existencia individualistas, propias de las orientaciones culturales dominantes en el país, y, a partir de la diversificación de los espacios y actividades que producen imaginarios que contribuyen a la complejización de las identidades, fomenta la atomización geográfica y dificulta, aunque no impide, la

coordinación de organizaciones y acciones colectivas.

En síntesis, los trabajadores subcontratados de la GMC, cuya materialidad constitutiva basal está definida, de manera exógena, a partir de la proletarización que ha generado la instalación y perfeccionamiento del neoliberalismo en un amplio sector de la población, es decir, son, en un primer momento, determinados por una operación puesta en forma por el capital, *condición proletaria* que deriva en una *identidad de trabajador pobre*; superan tal configuración identitaria a partir del ingreso, como trabajador, de manera individual, a desempeñarse, mediado por una empresa contratista, en el sector productivo minero. Allí, primero se genera una *identidad de obrero discriminado*, determinada por otra condición objetiva, la de ser subcontratado y la deficiencia que esto implica en materia de condiciones, derechos y beneficios, respecto de los trabajadores de planta. Esta condición unida al contexto de la GMC y su peso específico en términos productivos, materiales y simbólicos, posibilita la conformación, de parte importante de los subcontratados, de una *identidad contestataria* en base al conflicto de carácter individual y colectivo de estos trabajadores. Esta configuración identitaria aporta el material factico que permite construir un *concepto positivo de identidad colectiva* rescatando el carácter procesual y dinámico de este tipo de formaciones; y vincularlo a las contradicciones propias de las relaciones de clases de la sociedad neoliberal chilena, las cuales están permeando permanentemente y aportando elementos nuevos o resignificados al proceso de construcción de la identidad colectiva de los trabajadores subcontratados de la GMC, estructurándola de manera antagónica. Por lo tanto, en sí misma, esta identidad es inexistente. Más bien, su condición responde a una formación que se consolida, temporalmente, a partir de relaciones de fuerzas que se vinculan afectándose, diagramándose en el encuentro, y cuya condición de posibilidad es la explotación del trabajo por parte del capital, ante lo cual, los actores que confluyen, generan conciencia, acciones e identidades.

VI. Conclusiones.

La presente investigación se planteó dos objetivos generales que, en su articulación, estructuraron las distintas dimensiones que conformaron esta tesis. En primer lugar, se buscó conocer cómo, a pesar de los cambios institucionales formales de la legislación laboral chilena y en el actual contexto productivo flexible, donde predominaría la fragmentación social y la descomposición de las identidades colectivas, ha sido posible la conformación de una organización de trabajadores subcontratados como lo es la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC). En segundo lugar, se abordó el proceso de construcción de la identidad colectiva que se configura en los trabajadores subcontratados de la Gran Minería del Cobre en Chile (GMC). Para alcanzar ambos objetivos se utilizó una estrategia metodológica cualitativa que se constituyó a partir de la aplicación de tres técnicas de investigación: observación, entrevistas semi-estructuradas y revisión de fuentes documentales escritas.

A partir de esto se dio forma al documento que aquí se presentó, el cual consta de cuatro capítulos. En el primero de ellos se elaboró un marco general en donde se entregaron las bases para, posteriormente, comprender cómo ha sido posible la conformación de las organizaciones sindicales de trabajadores subcontratados de la GMC y, particularmente, la formación de la CTC, en tanto organización que agrupa a las federaciones y sindicatos de la mayoría de los trabajadores subcontratados de la GMC. Por otro lado, con la intención de que esta estructura bosquejara un contexto de sentido para luego comprender cuál es la identidad colectiva que se configura en estos trabajadores, cómo se construye y cuáles son los principales elementos que influyen en esta construcción; es que, en este capítulo, se realizó una exposición analítica de las principales dimensiones que permitió describir y comprender el actual contexto económico, político, social y cultural chileno.

Luego, en el segundo capítulo de esta investigación, se expuso en detalle la importancia de la GMC para Chile, tanto en términos productivos, vinculado al desarrollo nacional, como en términos culturales y simbólicos, por su potencialidad, en tanto actividad productiva, de modelar espacios sociales, culturales y sindicales marcados por el trabajo minero. Aquí se entregaron antecedentes históricos de la actividad minera y de la GMC, así como también información en torno a la estructura jurídica, económica y productiva que, por su importancia no sólo local sino también mundial, se ha generado alrededor de la minería chilena. En este capítulo, también, se describieron en detalle las operaciones realizadas tanto por CODELCO como por la minería privada, donde destaca la alta presencia de capitales transnacionales. Por otro lado, se expuso cómo, siguiendo la tendencia del mercado del trabajo nacional, la subcontratación se ha transformado en la forma dominante de contratación de personal en la GMC, destacando la presencia de contratistas en la totalidad de la cadena productiva de esta industria.

En el tercer capítulo, se analizó el contexto de emergencia de las organizaciones sindicales de los trabajadores subcontratados de la GMC, en general, y de la CTC, en particular, subrayando las condiciones que posibilitaron su conformación, sus antecedentes organizacionales, su propensión al conflicto, sus huelgas más importantes, las principales

consecuencias de éstas para la Confederación, sus diferencias y similitudes a nivel estatutario con la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC) -organización que agrupa a los sindicatos de los trabajadores de planta de CODELCO- y, finalmente, la actual estructura organizacional de la CTC. Luego, con el objetivo de identificar las particularidades de la Confederación y determinar las continuidades, tensiones y rupturas con respecto del movimiento sindical chileno en general, se realizó una comparación en base a una caracterización sociohistórica de éste, definiendo etapas, sub-etapas, relaciones con el marco institucional vigente en el país, las principales características, acciones y objetivos del movimiento sindical nacional; así como las características específicas de las organizaciones sindicales de la minería.

En el cuarto capítulo, se abordó el tema de la identidad colectiva de los trabajadores subcontratados de la GMC. Para esto, se llevó a cabo una descripción y análisis del proceso de construcción de la identidad colectiva en estos trabajadores, donde, a partir de la articulación de los conceptos recogidos para construir el marco teórico de la investigación y los elementos empíricos aportados por el análisis de las entrevistas aplicadas en el trabajo de campo y las observaciones realizadas, se destacaron las *historias de vida* de estos trabajadores, en su mayoría marcadas por lo que se definió como “existencia precaria”; la relación de estos individuos en los *espacios productivos* en los que se desempeñan, con su trabajo, así como también las relaciones sociales que generan allí, marcadas por vínculos de solidaridad y discriminación; los *conflictos*, a nivel individual y colectivo, de los cuales son parte; la influencia y relación que tienen con los *sindicatos* y, finalmente, los impactos de la *transformación de la producción minera*, a través de la des-enclavización, en la vida cotidiana de estos trabajadores. Finalmente, en este último capítulo, se realizó una síntesis que articuló las diferentes dimensiones y elementos que influyen en el proceso de construcción de la identidad colectiva de los trabajadores subcontratados de la GMC, arribando a un “concepto positivo” de la misma, determinando su carácter dinámico, procesual, relacional e interactivo, confirmando de paso la hipótesis que se planteó como guía para esta investigación.

Para alcanzar los objetivos que se plantearon en esta investigación se requirió emprender una ardua tarea que tuvo como base analítica la articulación de, por un lado, una dimensión estructural, compuesta de cuestiones de carácter material y simbólico, con, por otro lado, en una dimensión micro-social o relacional, asuntos de carácter intersubjetivo. Toda sociedad, para existir, necesita asegurar la producción de su vida material y su reproducción como sociedad. Esta base material es interdependiente de una estructura simbólica, imaginaria pero no por eso menos real que la base material: Esquemas organizadores relativamente homogéneos, estructuras significantes o de comprensión que más que meras imágenes o símbolos son condiciones de posibilidad e inteligibilidad de lo social “real” y, por supuesto, de las interacciones que componen lo social, generándolo, reproduciéndolo y reformulándolo constantemente. Los individuos y colectivos, como se pudo ver en el desarrollo de este trabajo, son parte intrínseca de este proceso. A la vez que producen las estructuras materiales y simbólicas de manera más o menos consciente, son estructurados por éstas. Tal socialización no es una determinación en tanto introyección de componentes socioculturales en los individuos de parte de la estructura social en un contexto material determinado. Así

como existen individuos y colectivos que se inscriben en ella, también habrán aquellos que se resistan a sus lógicas y que intenten, permanentemente, imponer sus términos, diferentes y contrarios a los primeros.

Lo material y lo simbólico son dos dimensiones yuxtapuestas e interdependientes que articulan cuestiones de carácter económico, político, social y cultural, que conforman un contexto que, aunque es un constante proceso de puesta en forma, aparece relativamente estable. Esta trama de relaciones sociales institucionalizadas, para el caso revisado aquí, está dada por la condición neoliberal de la sociedad chilena, cuya configuración fue analizada en el primer capítulo de esta tesis y que, en síntesis, está caracterizada como sigue a continuación:

1. En primer lugar, las *transformaciones de la estructura económica*, marcadas por las políticas de apertura, la desregulación de los mercados y la privatización de los distintos sectores productivos y de la mayoría de las empresas estatales; las *transformaciones de la estructura productiva*, relacionadas con la transnacionalización de los mercados internos y el desarrollo de los sectores primario exportador, financiero y de servicios. Y el impacto de ambas modificaciones, por un lado, en la reconfiguración y establecimiento de los actuales grupos económicos, es decir, en la estructuración de la clase dominante; y, por otro lado, en la clase trabajadora, modificando su fisonomía, erosionando la cohesión social, los grados de asociatividad y las formas colectivas de enfrentar las incertidumbres que el proceso de modernización neoliberal trajo consigo. Estas transformaciones, como se documentó, generaron un país altamente desigual, con una hipertrofiada distancia entre pocos ricos y muchos pobres, que está directamente relacionada con la alta concentración de la riqueza existente, soportada en la desproporcionada brecha salarial característica del país.
2. En segundo lugar, este contexto está marcado por la *reconfiguración social y política de la población* de la mano, primero, del *Plan Laboral de 1979*, cuyos pilares sostienen el actual Código del Trabajo, que conformó la base institucional para la generación de un mercado del trabajo heterogéneo y flexible; limitando y debilitando al movimiento sindical. Segundo, de la *Constitución política de 1980*, con la que se consagró una “democracia protegida”, permitiendo la reproducción institucional del modelo y la despoltización de la población. Y, tercero, de la *nueva política social del Estado*, que eliminó los derechos sociales universales, privatizándolos e incentivando la mercantilización de la educación, salud y previsión.
3. En tercer lugar, en una dimensión simbólica de este contexto estructural, están las *orientaciones culturales dominantes* que han tendido al enaltecimiento del individualismo, a la imposición de la lógica de la ganancia y la competencia, al énfasis del consumo individual, al desprestigio de los colectivos y a la despoltización de los individuos.

Estas tres características que se exponen de manera sintética en estas conclusiones, conforman procesualmente lo que se denomina contexto material y simbólico o, simplemente, lo social. Aquí, a la vez que lo producen y reproducen, se inscriben completa o relativamente la pluralidad de sujetos y actores individuales y colectivos que en él se dan cita. Analizar y describir este marco estructural fue el primer paso para conformar un escenario de comprensión necesario para abordar, posteriormente, los objetivos de esta investigación. La segunda tarea, complementaria a la anterior en tanto que abonó el terreno para establecer las condiciones estructurales en las que, ahora específicamente, los trabajadores subcontratados de la GMC se encuentran, fue determinar la importancia material y simbólica de esta rama económica-productiva.

Como se puede apreciar a partir del segundo capítulo de este documento, Chile muy bien puede ser catalogado como un “país minero”, tanto por la importancia que tiene este sector productivo para la economía y el desarrollo nacional, como porque la actividad minera constituye una práctica ancestral, con una cultura propia que se desarrolla en gran parte del territorio nacional, aunque principalmente en la zona norte del país. La minería, por un lado, ha desempeñado, históricamente, un papel estratégico en términos de modernización económica e inserción en los mercados mundiales, y, por otro lado, en tanto espacio económico, la actividad minera ha modelado las esferas sociales, culturales, laborales y sindicales, marcados por el trabajo minero.

El desarrollo propiamente moderno de la minería del cobre fue producto de la presencia, a comienzos del siglo XX, de compañías norteamericanas que iniciaron inversiones en el país. La explotación comenzó un paulatino distanciamiento de la “fisonomía artesanal” característica, en ese entonces, del grueso de la minería metálica chilena. El capital internacional industrializó el conjunto del proceso productivo, incluyendo las faenas de extracción que hasta entonces, básicamente, se habían consagrado a la capacidad del esfuerzo humano.

En este sentido, es la minería del cobre la que entregó las bases para comenzar a hablar de un “modelo de producción en masas” en el país, ya que a partir de ésta se hizo posible una nueva “cultura de trabajo”, donde a la par de las instalaciones productivas se desarrollaron instancias de reproducción de los trabajadores y sus familias, además de dispositivos de disciplinamiento para generar la primera gran transformación cultural-industrial en el proletariado nacional, construyendo un imaginario que lo acompañará hasta comienzos del siglo XXI y que, como se vio, hasta hoy, tiene una importante ascendencia sobre las organizaciones de los trabajadores subcontratados del sector.

La minería y la explotación de cobre en particular comenzó a consolidarse como una rama productiva vital para la economía chilena y estratégica para el Estado. Los planes de desarrollo del país, desde la tercera década del siglo XX, dependían en gran medida de la creciente tributación sobre las ganancias de las empresas extranjeras. Esta cuestión derivó, primero en la “chilenización” (1966) y luego en la “nacionalización” (1971) del cobre. Nació así, de la mano de CODELCO, la GMC. Sin embargo, el carácter estatal del sector, a partir de la Dictadura Militar del general Pinochet y hasta hoy, ha sido relativizado. Desde 1973,

en lo relacionado a la GMC, se han dictado varias leyes que entregaron las bases jurídico-institucionales para una re-transnacionalización del sector cuprífero.

Hoy en día, según cifras del Banco Central, el sector productivo minero aporta el 12,1% del PIB nacional. De este porcentaje, el 91% corresponde a la producción de la GMC, cuya explotación, es realizada por el Estado de Chile, a través de las siete divisiones de CODELCO, el mayor productor de cobre del mundo, y por quince empresas privadas, principalmente transnacionales. La producción cuprífera que se realiza en el país es casi en su totalidad exportada, principalmente, hacia el continente asiático (donde destacan China y Japón como los mayores compradores), Estados Unidos y Europa. Chile, además de ser el mayor productor de cobre del mundo, cuenta con cerca del 50% de los recursos cupríferos económicamente explotable a escala planetaria, unos 380 millones de toneladas de cobre fino.

Como se pudo apreciar, la producción de cobre, tanto estatal como privada, está sostenida en la subcontratación de personal. Para el año 2013 fueron utilizados 2,5 trabajadores subcontratados por cada trabajador de planta en CODELCO. En la producción privada de la GMC, la proporción es de 2,4 subcontratados por cada trabajador contratado de forma directa. En ambos casos, estos trabajadores tienen presencia en toda la cadena productiva, a saber: En la pre-producción (prospección, constitución de propiedades, proyectos y planificación y montaje industrial), en el desarrollo (preparación para la explotación y expansión), en la producción (extracción del mineral, concentración, fundición, lixiviación en pilas, extracción por solvente y electroobtención), en los sectores auxiliares (transporte y alimentación de trabajadores, aseo y ornato de las dependencias laborales y extra-laborales de las faenas, mantenimiento de las dependencias y maquinarias utilizadas y manejo de los desechos) y, finalmente, en la post-producción (transporte del mineral, los servicios portuarios, de seguros y comercialización). La participación de los subcontratados en cada etapa del proceso productivo minero tiene su correlato en la alta heterogeneidad de la composición de este tipo de trabajadores, lo que, sin embargo, no ha impedido la formación de organizaciones y la articulación de acciones colectivas de parte de éstas.

En síntesis, se puede afirmar que la configuración productiva de la GMC, que mezcla la internacionalización del capital con la administración estatal de las mineras y la heterogeneidad de las formas de contratación, ha segmentado el mercado del trabajo del sector, generando, por un lado, ocupaciones típicas: trabajadores de planta, contratados directamente por las empresas; y, por otro lado, ocupaciones atípicas y/o precarias: subcontratados por las empresas mandantes a través de empresas contratistas, que constituyen la mayor parte de la fuerza de trabajo del sector.

Estas características de la GMC, en el contexto económico, político, social y cultural del país, referido, descrito y analizado en el capítulo uno de esta investigación, son las que posibilitan las condiciones laborales y, por lo tanto, determinadas relaciones sociales de producción, estructurando de paso, material y simbólicamente, las condiciones de vida de los trabajadores, cuestiones todas que, si bien, en un plano general, en el país, han fragmentado y debilitado a los colectivos laborales y han desarticulado las estructuras sindicales

tradicionales, erosionando su base de apoyo; en el caso particular de la GMC, al mismo tiempo, han contribuido a actualizar las formas de organización y lucha de los trabajadores, cuestión que se ve reflejada en la conformación de organizaciones sindicales de los subcontratados, de manera incipiente, desde mediados de la década de los 80 del siglo XX.

Tal como se puede apreciar en el tercer capítulo, las primeras expresiones de organización en los trabajadores subcontratados de la GMC estuvieron relacionadas con el SINAMI, sindicato conformado por trabajadores del montaje industrial. Organización que, en ese entonces, contaba con una alta presencia de militantes de las Juventudes Comunistas comprometidos, políticamente, en la lucha activa contra de la Dictadura Militar de Pinochet. Esta estructuración, que se daba en un marco nacional en donde gran parte de las organizaciones sociales abogaban por el fin del régimen de facto, respondió:

1. A la organización divisional que CODELCO, principal empresa que generaba demanda de trabajadores subcontratados, tenía en el país.
2. A consecuencia de lo anterior, a la proliferación de múltiples empresas contratistas y, a la par, a la formación de sindicatos por la mayoría de los trabajadores de este tipo de empresas.
3. A las necesidades que los mismos trabajadores, como movimiento, comenzaban a detectar en este nuevo escenario productivo y que, por lo tanto, se hacía parte de una estrategia del actor sindical.

Durante la década de los 90, en un contexto de consolidación de las políticas económicas neoliberales y en pleno proceso de proletarización de la población trabajadora, vinculado a los bajos salarios y la desprotección social a consecuencia de la retirada del Estado y la promoción de la privatización de los derechos sociales; a partir de las precarias condiciones de trabajo en las que se desempeñaban los subcontratados de la GMC que, en conjunto con lo anterior, derivaban en condiciones de vida marcadas por la inseguridad, carencia y pobreza. Además de un movimiento sindical con dirigentes activos políticamente, que trabajaban, desde mediados de la década anterior, constituyendo organizaciones sindicales y delegados de las mismas. Y, por otro lado, con cierto grado de madurez de los subcontratados llegados al sector productivo durante los 80, que estaban en pleno proceso de conversión, acercándose a “ser minero”, con todas las implicancias simbólicas que eso significa. Esta trenza de precariedad, organización y conciencia, que era atada firmemente por el sentimiento de agravio de los subcontratados, abonó el terreno para movilizaciones y manifestaciones violentas de resistencia, primero individual y luego colectivas, de parte de estos trabajadores.

Luego, el comienzo de la primera década del siglo XXI fue prolifera en formación de organizaciones sindicales de contratistas. Agravio, conciencia y organización, derivaron en un proceso de acumulación de fuerza y articulación orgánica de la resistencia de estos trabajadores. Los subcontratados, en abril del 2005, constituyeron la Coordinadora Nacional de Trabajadores Contratistas (CNTC), cuya conformación respondió a la necesidad de

generar una estructura mayor que, al mismo tiempo de agrupar a los sindicatos de subcontratados de la GMC a nivel nacional, los representó ante la principal empresa mandante del sector en ese momento, CODELCO. Dos años después, los trabajadores aglutinados en esta Coordinadora, comenzaron a proyectar la conformación de una confederación que les permitiera, mediante el reconocimiento jurídico, mayor representatividad. Nació así la CTC.

La conformación de la CTC, su puesta en forma como la principal organización de trabajadores subcontratados del país, que hoy en día aglutina a más de 50.000 trabajadores contratistas de la GMC, con presencia tanto en la minería estatal como privada, como se vio, respondió a un complejo proceso de toma de conciencia de estos trabajadores, en tanto que, en su devenir, ha generado un nivel de comprensión mayor respecto de las causas finales de la precarización de sus condiciones laborales, las cuales, en última instancia, no son consecuencia de pertenecer a tal o cual empresa contratista, sino que, más bien, responden a la forma de incorporarse a la cadena productiva minera a través del subcontrato que, como se puede afirmar a partir de lo expuesto en esta investigación, es la forma dominante de contratación de personas en la GMC.

En este sentido, la subcontratación no sólo puede ser leída como una estrategia empresarial de descentralización de la producción, disminución del riesgo y externalización de costos, que pone en relación a una empresa mandante, una empresa contratista y a los trabajadores subcontratados, transfiriendo desde la mandante a la contratista ciertas etapas del proceso de producción con el objetivo de que esta última empresa, a través de los subcontratados, realice dichas tareas bajo su cuenta y riesgo. Esta definición de manual, aséptica, en los hechos, en el contexto de la GMC, se complejiza politizándose, puesto que, al entregarle la libertad al capital de utilizar la fuerza de trabajo según sus necesidades, esta forma de contratación se muestra como un instrumento legal de sometimiento del trabajo en virtud de asegurar mejores condiciones para intensificar su explotación. La subcontratación, en este sentido, no sólo demuestra su eficacia y beneficio para el capital al ser una herramienta que permite obtener mayores utilidades disminuyendo los costos y riesgos de las empresas principales o mandantes. Ésta alcanza el estatus de *dispositivo de dominación* cuando es utilizada como una tecnología que permite la gestión y el control de los trabajadores a través del deterioro de sus condiciones laborales. Deterioro que está relacionado con las condiciones materiales de trabajo, los bajos salarios, la inestabilidad en el empleo, las tasas de accidentabilidad, la seguridad social, etc.; y cuyas principales consecuencias se vinculan a la precarización no sólo de las condiciones de trabajo de los individuos sino que, y a consecuencia de esto, a una pauperización generalizada de las vidas de los trabajadores.

Es frente a esto que se organiza la resistencia de los subcontratados de la GMC. Sus primeros vestigios, como se dijo, se pueden rastrear desde mediados de la década de los 80, con el surgimiento de las primeras organizaciones de este tipo de trabajadores. La “aparición” de la CTC, en el año 2007, veinte años después las primeras formaciones organizacionales de contratistas, es posible interpretarla como un momento de toma de conciencia de parte de estos trabajadores, en un contexto general en el que, como se indicó en el capítulo inicial de esta investigación, comenzaban a surgir los primeros cuestionamientos al modelo económico

y social chileno y, como se vio en el capítulo tres, el movimiento sindical, en plena crisis del actor, realizaba un giro respecto a lo que fue su orientación conservadora característica de la década de los noventa.

En todo caso, como se ha visto, si bien la CTC representa una “novedad” para el sindicalismo alicaído de comienzo del siglo XXI, al ampliar la mirada y proyectarla sobre la historia del movimiento sindical chileno en general, se puede establecer que existen elementos que permiten identificar cierta persistencia en las características y acciones de la Confederación respecto del sindicalismo de la etapa “heroica” (1850-1931) y, también, en relación a lo que fue el movimiento sindical chileno de la sub-etapa de “resistencia combativa” (1979-1990) identificada y definida en el capítulo tres de esta tesis, a saber: el carácter autónomo y combativo, la acción directa y pública, las protestas y huelgas fuera de la legalidad, la vinculación con ciertos sectores de la población y la defensa económica-laboral reivindicativa mezclada con un discurso rupturista y crítico respecto del modelo y la necesidad de su superación.

Además, en relación al sindicalismo propiamente minero, se puede identificar cierta continuidad relacionada con el lugar estratégico que ocupa la GMC para la economía chilena y las posibilidades que esto abre para que los trabajadores del sector ejerzan presión a favor de sus demandas. Adicionalmente se pueden establecer otros rasgos que dan cuenta de la persistencia de ciertas características del sindicalismo minero “clásico” aunque, en algunas ocasiones, con motivos explicativos completamente diferentes:

1. En primer lugar, en ambos casos, existe un *elevado grado de cohesión*, el cual, en el sindicalismo propiamente minero se explica a partir de la presencia del enclave productivo, pero que en el caso de la CTC se expresa por el carácter de subcontratados de los trabajadores que componen los sindicatos de la organización. Este determinante estructural, material, en conjunto con el peso simbólico que la minería y el trabajo minero tienen sobre la población trabajadora en general, conforman, en su articulación, una característica distintiva exclusiva de este tipo de trabajadores, a pesar de la heterogeneidad de sus funciones dentro de la cadena productiva de las empresas mandantes.
2. En segundo lugar, la *defensa del sindicato* en tanto institución que los representa de manera efectiva, permitiendo cierta protección del trabajo y que, en un grado menor al del sindicalismo propiamente minero, donde los dirigentes de las organizaciones, en el caso de CODELCO, incluso forman parte de la mesa directiva de la compañía, abre la posibilidad de controlar las condiciones de su ejercicio. La CTC, en este sentido, logra un elevado nivel de importancia para los trabajadores subcontratados de la GMC, básicamente, porque asegura ciertas condiciones de trabajo mínimas para sus asociados, estabilidad laboral y seguridad social; todas cuestiones que ni las empresas ni el Estado son capaces de garantizar a esta fracción de la clase trabajadora desprotegida, que se encuentra, como ya se ha visto, a la deriva del mercado.

3. En tercer lugar, la convivencia de posturas *reivindicativas*, de defensa económica y laboral; y posiciones *rupturistas*, críticas al modelo de desarrollo y al modo de producción imperante, que coexisten en la CTC, tanto en sus bases como en la dirigencia. Si bien, en ciertos periodos, particularmente en la sub-etapa de “resistencia combativa” (1979-1980), estas diferentes posturas han tenido presencia en el sindicalismo minero, en general, esto no ha sido una constante. Sin embargo, usualmente, de forma más o menos explícita, estas posiciones siempre han estado presente en el movimiento sindical chileno. No constituyen, por lo tanto, una especificidad del movimiento de los subcontratados de la GMC. Más bien remiten a las posturas político-ideológicas, reconocidas o no, de los trabajadores chilenos en general.

Así, de manera sintética, se puede afirmar que la emergencia de las organizaciones sindicales de trabajadores subcontratados de la GMC responde a:

1. Las condiciones estructurales del sector productivo, marcadas, en el plano laboral, por la heterogeneidad en la forma de contratación, con predominio del subcontrato, cuestión que promueve la proliferación de empresas contratistas que se nuclean en torno a las empresas mandantes, siendo parte y conformando la totalidad de la cadena productiva de estas últimas.
2. Las condiciones institucionales que regulan y permiten la formación de determinadas estructuras organizacionales: sindicatos, federaciones y confederaciones; aunque limitando, como se ha visto, el accionar de los sindicatos a la empresa que pertenecen los trabajadores que lo conforman. Estableciendo, para el caso que aquí se analizó, la negociación colectiva entre un sindicato de una empresa contratista y esta empresa, impidiendo la negociación de sindicatos inter-empresa o de uno o más sindicatos con la empresa mandante o principal.
3. Al agravio que sufren los subcontratados debido a la precarización de sus condiciones laborales y la pauperización de sus vidas.
4. A la toma de conciencia de los trabajadores subcontratados respecto de las implicancias materiales y simbólicas de la GMC, tanto al interior de este sector productivo como a nivel nacional.

Una vez que, en el primer capítulo de este documento, se analizó y describió el contexto económico, político, social y cultural chileno. Luego, en el segundo capítulo, se expuso la importancia en términos materiales y simbólicos de la minería del cobre, se detallaron las operaciones realizadas tanto por CODELCO como por la minería privada; y se estableció que la subcontratación se ha transformado en la forma dominante de contratación de personal en la GMC, destacando la presencia de contratistas en la totalidad de la cadena productiva de esta industria. Posteriormente, en el tercer capítulo de esta investigación, se analizaron las condiciones de posibilidad para la emergencia de las organizaciones sindicales de los trabajadores subcontratados de la GMC, en general, y de la CTC, en específico, así como sus

acciones, características y particularidades respecto del movimiento sindical nacional y el sindicalismo propiamente minero. Finalmente, después de todo este recorrido, en el cuarto capítulo, se abordó el proceso de construcción de la identidad colectiva de los trabajadores subcontratados de la GMC.

A partir de la articulación de los conceptos recogidos para construir el marco teórico de esta investigación y los elementos empíricos aportados por el análisis de las entrevistas aplicadas en el trabajo de campo y las observaciones realizadas, se estableció que las dimensiones que se ponen en juego en el proceso de construcción de la identidad colectiva de los trabajadores subcontratados de la GMC son:

1. Las *historias de vida* de estos trabajadores, en su mayoría marcadas por lo que se denominó “existencia precaria”, es decir, una vida privada de derechos o bienestar social y con un alto grado de inestabilidad, inseguridad y riesgo. Donde el tipo de vinculación al mercado del trabajo se realiza de forma precaria, relativizando y muchas veces ocultando, bajo una pseudo formalización de la relación laboral, la marginalidad, desigualdad y pobreza que este tipo de adscripción reproduce. Una existencia sometida permanentemente a la violencia y que hasta cierto punto banaliza la pauperización de sus condiciones de vida, aunque, en algunas circunstancias, puede experimentar resistencia y revelación ante el modelo social y las lógicas materiales y culturales imperantes, como dio cuenta el análisis de la conformación de la CTC que aquí se realizó.
2. La segunda de estas dimensiones que se identificó es la vinculada a la relación de estos trabajadores en los *espacios productivos* en los se desempeñan, con su *trabajo*, así como también las *relaciones sociales* que generan allí, marcadas por vínculos tanto de *solidaridad* como de *discriminación*.

La investigación permitió corroborar lo que otros estudios, a nivel nacional e internacional, han confirmado: la *importancia del trabajo* en las vidas de las personas, toda vez que éste funciona como un punto de anclaje para las demás experiencias vitales, muchas veces permitiéndolas, limitándolas y siempre estructurándolas; así como también porque el trabajo se constituye en uno de los mayores núcleos identitario de los individuos y los colectivos que se articulan en torno a él. Lo cual proporcionó material empírico para desestimar las teorías del fin del trabajo que se criticaron en el marco teórico de este estudio.

La inestabilidad laboral a la cual han estado expuestos constantemente los subcontratados de la GMC, así como también las condiciones de trabajo precarias que, en general, han tenido que soportar a lo largo de su vida laboral activa, no mermam la importancia que tiene el trabajo en la vida de estos sujetos y, es más, en todos los casos, sobre todo por ser fuente de sustento material, el trabajo se torna una actividad esencial. Pero no sólo esto. También, en tanto actividad transformadora, el trabajo es un generador sentidos que contribuyen de manera preponderante al proceso de construcción identitaria y, para el caso particular de los trabajadores

subcontratados que se desempeñan en la GMC, el trabajo, además de lo anterior, al ser parte de la cadena productiva de la actividad minera, considerando, como ya se ha indicado, el peso específico que ésta tiene para el país, tanto en términos materiales como simbólicos; la labor que desempeñan se convierte en una ocupación prominentemente emanadora de sentidos. Aunque existen algunas excepciones destacadas en esta investigación, en general, el espacio productivo, los medios de producción y la forma de producir impactan fuertemente en la conformación de una estructura significativa en los sujetos que se desempeñan como subcontratados en la GMC, contribuyendo a la conformación de su identidad en sus dimensiones individuales y colectivas. Su labor, el estar dentro de la mina, con toda la carga que, en ocasiones, puede rozar con lo legendario; el ser parte de la cadena productiva de la producción cuprífera, con lo que eso simboliza para los trabajadores chilenos en general; los exalta, los engrándese y le entrega importancia a la actividad que más horas le dedican al día, aquella que, a la vez que les entrega el sustento material para ellos y sus familias, los envuelve de cierta satisfacción en base a la valoración positiva que realiza el trabajador subcontratado de la GMC de su propia actividad.

Por otro lado, las *relaciones sociales de producción* que se generan en el proceso productivo minero del cual son parte los trabajadores subcontratados, en tanto espacio de construcción de vínculos sociales, tiene una dimensión positiva y otra negativa. La primera es aquella que guarda relación con la *solidaridad* que se genera, sobre todo, al interior de los equipos de trabajo, entre los trabajadores subcontratados, cargando de sentidos comunes y orientando las prácticas cotidianas de los individuos, sea por la labor que realizan o sea porque comparten condiciones laborales similares. La segunda, que se puede identificar a partir de las relaciones que se establecen entre los trabajadores de planta y los subcontratados, está colmada de conflictos, tensiones y marcada por la *discriminación* u omisión de parte de los primeros hacia los segundos y el resentimiento de parte de estos últimos frente a la relación establecida entre ambos grupos. Si bien, de manera estructural, los trabajadores subcontratados ya están determinados como trabajadores de “segunda categoría”, sobre todo en aquellos casos donde ambos, de planta y subcontratados, realizan las mismas labores, pero sus condiciones laborales y remuneracionales son distintas –notablemente desfavorables las de los subcontratados frente a las de los de planta–, lo que se apreció en esta investigación, es cómo esta “determinación estructural” se extrapola tomando forma en las relaciones sociales de producción que se constituyen en el proceso productivo del cual estos trabajadores son parte.

Así, fue posible identificar, por un lado, una *discriminación de primer orden*, ejercida por los trabajadores de planta en contra de los trabajadores subcontratados, y, por otro lado, una *discriminación de segundo orden* que se da entre los trabajadores subcontratados de distintas empresas contratistas, quienes replican estas distinciones en las relaciones que se establecen periódicamente en el espacio laboral, tratando y, por lo tanto, valorando de forma diferente (negativa) al trabajador subcontratado respecto al de planta.

A partir de esto último, la subcontratación muestra sus alcances políticos, ya que opera trasladando el conflicto capital/trabajo, inherente al capitalismo, hacia el binomio trabajador/trabajador, intentando desvirtuar o impedir, de paso, cualquier esbozo de solidaridad que se pueda generar entre los trabajadores a partir de la actividad que en conjunto realizan o a partir de su coincidencia espacial y temporal en la cadena productiva.

3. La tercera dimensión identificada, que influye en el proceso de construcción de la identidad colectiva de los trabajadores subcontratados de la GMC, es la que tiene relación con los *conflictos* de los cuales son parte. Como se indicó en el marco teórico de la investigación, la situación de los trabajadores, en general, y de los subcontratados de la GMC, en particular, no puede ser definida por referencia exclusiva a determinantes económicos o productivos sino que, además, es necesario introducir en el análisis componentes sociológicos y, sobre todo, elementos vinculados al estudio de las relaciones de poder que se constituyen en torno al trabajo ya que éste, además de ser un lugar destinado a la producción, como se puede ver en el desarrollo de esta investigación, es un área de representaciones, es decir, de elaboración simbólica y, además, un espacio de lucha, de satisfacción, de padecimiento, de identificación, de enajenación, de solidaridad y discriminación.

A partir de esta investigación fue posible identificar dos tipos de conflictos de los que los trabajadores subcontratados de la GMC son parte:

- a. El *conflicto de carácter individual o subjetivo*. El cual se vive, en general, de manera latente, como sufrimiento y agravio personal frente, en primer lugar, a las condiciones de trabajo no necesariamente actuales sino que también pasadas, trayectorias laborales que históricamente, en la mayoría de los casos, han estado ligadas a trabajos informales y a empresas contratistas vinculadas o no al sector minero y que, en este sentido, este tipo de conflicto, este sufrimiento o sentimiento de agravio personal, se puede extrapolar hacia las condiciones de vida en general de este tipo de trabajadores que, como se indicó anteriormente, están gravadas por lo que se denominó “existencia precaria”; o, en segundo lugar, frente a las relaciones laborales que se entablan en las faenas, con los puestos “superiores” o con los trabajadores de las empresas mandantes y también de algunas contratistas con las cuales coinciden durante la ejecución del trabajo, comúnmente marcadas por los tipos de discriminación identificados en esta investigación.
- b. El *conflicto de carácter colectivo*. Este tiene como base o sustrato a los primeros (conflicto de tipo individual o subjetivo), pero su particularidad es que es producto de un proceso de toma de conciencia de parte de los trabajadores, que ha derivado en organización, resistencia y lucha. En este proceso los subcontratados han sido, en ocasiones, influenciados o apoyados por organizaciones sindicales ya constituidas; y siempre ha tenido expresión manifiesta en paralizaciones de faenas, huelgas o movilizaciones.

El análisis de la información proporcionada por los trabajadores subcontratados de la GMC, permitió definir los conflictos no sólo como una instancia de socialización que permite el dialogo y el reconocimiento con la alteridad, sino que también, como una especie de crisol en el cual se funde el material simbólico que conforman los sentidos y configura la identidad individual y colectiva de los sujetos que se ven inmersos en este proceso, promoviendo la asociatividad y solidaridad, cargando de sentidos comunes y orientando las prácticas cotidianas y las acciones colectivas de los actores. Como se vio, la implicación de los subcontratados en acciones de huelgas los ha marcado rotundamente, impactando y, muchas veces, transformando sus sentidos y, de paso, configurando, de manera importante, la identidad colectiva de los grupos participantes, quienes, a partir del involucramiento en tales procesos, han generado una “conciencia” obrera y/o de clase.

4. La cuarta dimensión identificada que aporta elementos al proceso de construcción de la identidad colectiva de los trabajadores subcontratados de la GMC, es la influencia y las relaciones que establecen estos trabajadores con los *sindicatos* que los representan. Aquí, específicamente, se analizó la influencia de la CTC, por su importancia, en los sindicatos de estos trabajadores y su relación con las bases sindicales.

La CTC tiene una influencia preponderante en las organizaciones sindicales de los subcontratados del sector cuprífero. Ésta, en virtud de articular a estos sindicatos, ha generado una estructura orgánica definida que establece federaciones territoriales en cada lugar donde las mineras mandantes tienen faenas en funcionamiento, a través de las cuales se relaciona con las organizaciones sindicales de subcontratados locales ya existentes, respalda y asesora sus acciones y promueve la creación de nuevas organizaciones por intermedio de activistas destinados para tales fines.

Sin embargo, el discurso político clasista, crítico o hasta rupturista, que enarbola la CTC en sus estatutos, en las intervenciones públicas y en las declaraciones de principios y objetivos que se pueden apreciar en las actas de sus Congresos; tiene altas dificultades para permear en los trabajadores subcontratados de base, los cuales no siempre están al tanto del accionar o el rol político de la Confederación, o simplemente, las bases, están en otro “registro” político. Se pudo establecer que la relación existente entre la CTC y las bases sindicales se funcionaliza en torno al logro de objetivos concretos e inmediatos, como son, principalmente, las mejoras de las condiciones laborales y económicas de los trabajadores subcontratados de la GMC.

Así, en síntesis, se puede afirmar que entre la CTC y los trabajadores subcontratados de la GMC que conforman sus bases sindicales existe, por un lado, una *articulación política fallida* y, por otro lado, una *relación funcional exitosa*, en base a las reivindicaciones principalmente laborales y económicas, respaldada con instrumentos técnico-jurídicos destinados para tales objetivos (“Acuerdos Marco”).

5. Finalmente, la quinta dimensión identificada que influye en el proceso de

construcción de la identidad colectiva de los trabajadores subcontractados de la GMC, está relacionada con los impactos de la *transformación de la producción minera*, a través de la des-enclavización, en la vida cotidiana de los trabajadores de la minería en general y sus familias, quienes, gracias a esta transformación, han pasado de vivir en los campamentos de las faenas mineras a hacerlo en las ciudades donde están emplazadas las compañías y, más aún, como se pudo comprobar en el trabajo de campo realizado en el marco de la presente investigación, actualmente, no necesariamente estos trabajadores tienen su residencia en la misma ciudad o región en la que está instalada la empresa mandante en la que trabajan, a la cual le prestan servicios como subcontractados.

Al desplazar los espacios de reproducción de los trabajadores de aquellos destinados a la producción, ampliando la movilidad espacial de los sujetos, desperdigándolos, una vez finalizados los turnos de trabajo, hacia las ciudades más o menos cercanas al emplazamiento de las compañías o, en ocasiones, a sus residencias ubicadas en regiones alejadas de las instalaciones de las cupríferas, lo que se ha producido a nivel identitario es una complejización a base de la diversificación de los procesos de configuración de los espacios y actividades que generan sentidos que pueblan la estructura significativa de los individuos, donde el trabajo pasa a ser uno de los tantos lugares donde se producen imaginarios y no el único espacio emanador de significados, como lo fue cuando producción y reproducción se articulaban en los enclaves productivos mineros, y además, de paso, se ha dificultado, mas no impedido, la coordinación de organizaciones y acciones colectivas de parte de los trabajadores, gracias a la atomización geográfica que esta forma de organizar la producción minera promueve.

Además, se pudo apreciar el alto impacto que tiene el proceso de des-enclavización en la relación que los trabajadores subcontractados de la GMC, en general, establecen con sus familias, las cuales se ven afectadas negativamente, principalmente por la organización de las actividades laborales. Existen 23 tipos de turnos (días de trabajo por días de descanso) y 6 tipos de jornada (horas trabajadas por semana), cuestión que, combinado a las condiciones geográficas y climáticas en las que se realizan las faenas mineras, constituyen un escenario complejo de sobrellevar por los trabajadores.

La ausencia en los hogares de parte de los subcontractados, debido a la organización de su trabajo, como se vio, deriva en tres problemáticas de carácter familiar identificadas:

- a. La primera de ellas es el *desarraigo* concerniente a la desvinculación de los trabajadores a sus núcleos familiares.
- b. La segunda problemática es la que tiene relación con el intento que realizan estos trabajadores por compensar y, de paso justificar, su ausencia en los hogares con la adquisición de objetos materiales, muchas veces en base a un alto endeudamiento, que regalan a sus familias. Este modo de ser que adquiere

el trabajador subcontratado de la GMC lo convierte en un *proveedor*, y sus familias, debido a la ausencia permanente de los trabajadores en el espacio doméstico, acotan su rol casi exclusivamente a la entrega de recursos monetarios.

- c. La tercera problemática de carácter familiar identificada, es la más radical y tiene que ver con la *desintegración familiar* a consecuencia de las dos anteriores o a partir de la formación de relaciones sentimentales paralelas a la “oficial”, sea de parte del trabajador o de parte de la pareja sentimental con la que constituye la familia.

En síntesis, las principales consecuencias del proceso de des-enclavización sobre los trabajadores subcontratados de la GMC, han sido la desarticulación familiar, el fomento de la individualización de los sujetos, el aislamiento de los trabajadores, la diversificación de los espacios y las actividades que producen imaginarios que contribuyen a la complejización de las identidades, la atomización geográfica y la dificultad para la coordinación de organizaciones y acciones colectivas.

Se debe considerar que todos los elementos que influyen en el *proceso de construcción identitaria* de estos trabajadores (las historias de vida, la relación de los trabajadores en los espacios productivos, con su trabajo y con otros trabajadores, subcontratados y/o de planta, con los que allí coinciden; los conflictos, tanto de carácter individual como colectivo, de los cuales son parte; las relaciones que establecen con los sindicatos que los representan; y, finalmente, los impactos de la transformación de la producción minera, a través de la des-enclavización, en la vida cotidiana de estos trabajadores) no se articulan en un vacío, sino que, más bien, este proceso se desarrolla en un contexto dinámico, cuya dimensión intermedia es provista por la GMC, tanto en términos productivos, vinculado al desarrollo nacional, como en términos culturales y simbólicos, por su potencialidad de modelar espacios sociales, culturales y sindicales marcados por las características propias y distintivas del trabajo minero. Y cuyo marco general, dimensión macro o estructural, lo entrega las transformaciones e instituciones económicas, políticas, sociales y culturales del país.

El primer momento de estructuración identitaria reconocido en los trabajadores subcontratados de la GMC es aquel que guarda relación con el *carácter proletario* de estos, el cual va más allá de su incorporación, a través de las empresas contratistas, a la cadena productiva de las grandes compañías mineras, sean estas de carácter estatal, privadas y/o transnacionales; supera este espacio intermedio y guarda relación con los condicionamientos estructurales amplios que han definido sus vidas. En este sentido, la condición proletaria deviene a una *identidad de trabajador pobre*, abandonado por el Estado, a la deriva del mercado, incorporado a la vida social a través de un trabajo informal o precario y por la vía del consumo individual gracias a las posibilidades que le abre el crédito; mercantilizado, despolitizado, atomizado e individualista.

El arribo de este *trabajador pobre* a la GMC como subcontratado será un punto de inflexión en las vidas de estos individuos. Las características ya detalladas del sector productivo hacen

de este espacio un lugar de interacciones y experiencias donde las vidas de los sujetos que allí confluyen son gravadas, modificadas y estructuradas con los sentidos vinculados a esta actividad, los cuales promueven determinadas relaciones y modos de ser; y donde, a la vez, los individuos interactúan, en algunas ocasiones, según ciertas pautas implícitas o promovidas explícitamente por esta estructura y, en otros momentos, según sus propios intereses, ampliando los límites de su contexto a la vez que lo internalizan y comparten, reelaborando y matizando, los sentidos comunes o generando otros nuevos. Es decir, el trabajador subcontratado de la GMC, aquí, forma parte de un proceso dialéctico entre existencia individual y realidad social, en donde, al mismo tiempo que incorpora sentidos históricos, propios de la minería, que promueven determinadas ideas, discursos y prácticas, a la vez, reelabora y matiza, desde su situación contratista, tales significados a partir de su identidad de trabajador pobre, sobre este sustrato identitario factual y el sedimento proletario propio de la clase social a la que pertenece.

En este contexto, el trabajador subcontratado de la GMC comienza a construir una particular identidad obrera y a conformar, al mismo tiempo, su respectiva conciencia. Esta identidad, en un primer momento, está relacionada con su condición objetiva de subcontratado, vinculado a las grandes compañías mineras a través de un tercero, por intermedio de una empresa contratista. Es, de esta forma, una *identidad de obrero discriminado*. Segundo momento de estructuración identitaria reconocido en esta investigación, que se genera a partir de un hecho objetivo de distinción, diferenciación o, más precisamente, discriminación, en cuanto a condiciones, derechos y beneficios respecto de aquellos trabajadores que son contratados directamente por las empresas mandantes de la GMC. Esta cuestión es central toda vez que el proceso de configuración de la identidad y conciencia, como trabajador de la cadena productiva de la GMC, crea en la masa de trabajadores subcontratados del sector una situación común que, como se pudo apreciar en el recorrido que se realizó para comprender cómo fue posible la formación de la CTC, derivó en intereses y acciones comunes, cuestión que contradice o, al menos, entrega elementos que permiten relativizar aquellas tesis que sostienen que, por un lado, de manera específica, la subcontratación necesariamente deriva en la fragmentación y debilitamiento de los colectivos laborales y, por otro lado, impacta en la desarticulación de las estructuras sindicales al erosionar su base de apoyo. Además, de manera general, tensiona el diagnóstico que desde las ciencias sociales se ha relevado en relación a la crisis de los actores que se constituyen en torno al trabajo y la descomposición de las identidades y los actores colectivos.

El tercer momento de articulación identitaria de los subcontratados de la GMC reconocido en esta tesis es el que se definió como *identidad contestataria*, la cual se comienza a perfilar a partir del proceso de resistencia frente al sometimiento de las condiciones de trabajo precarias de parte de los subcontratados, que deviene en organización y al mismo tiempo en acción y conciencia colectiva. Un momento de lucha, marcado por el conflicto, primero de carácter individual y luego colectivo, que abona el terreno para esta nueva configuración de identidad, cuyas características son:

1. El reconocimiento de los aliados y adversarios.

2. El establecimiento de objetivos tácticos y estratégicos.
3. La generación de alianzas con otros actores.
4. La elaboración, proyección y ejecución de acciones, generalmente, aunque no exclusivamente, de protesta.
5. La definición de posiciones políticas e ideológicas, tanto a nivel individual como colectivo.

A partir de esta identidad colectiva los trabajadores subcontractados de la GMC buscan superar la definición estructural de las anteriores formas identitarias (“trabajador pobre” y “obrero discriminado”), romper con la determinación de parte del capital y comenzar a construir una determinación propia de sí.

El análisis de esta parte del proceso de construcción identitaria, permitió extraer elementos conceptuales que aportan a complejizar el desarrollo teórico que desde la ciencia social se ha hecho en torno a la identidad individual y colectiva, contribuyendo, con esto, a enriquecer su comprensión. Al identificar los *conflictos*, vinculados a la resistencia, organización y acción de los trabajadores subcontractados de la GMC, como *momentos dinamizadores de los procesos identitarios*, por un lado, *se superó la definición negativa* que se ha hecho de la identidad colectiva de estos trabajadores, para construir un concepto positivo de ésta, y, al mismo tiempo, por otro lado, en un plano teórico, *se engarzó el concepto de identidad colectiva al de subjetivación*, en tanto operación que, sintéticamente, entrega las condiciones de posibilidad de llegar a ser otro de lo que se es, y, por lo tanto, permite comprender el salto de una estructuración identitaria a otra, proceso de transformación que se puede reconocer entre una identidad colectiva determinada de manera estructural y otra que se configura a partir de la acción de los sujetos en el conflicto.

Volviendo al plano analítico, para finalizar, se puede afirmar que el proceso de construcción identitaria no se detiene. Es dinámico y permanente. Los conflictos, momentos traumáticos que dejan marcas, huellas simbólicas en las estructuras de significación de los sujetos, que permite comprobar la conformación de la *identidad contestataria* en los trabajadores subcontractados de la GMC, siempre finalizan. Luego, comienzan otros, emergen nuevas contradicciones y se reeditan antiguas. Algunas ideas generadas a partir de las luchas se mantienen. Se ponen en duda antiguas certezas mientras que otras se reafirman. Se generan nuevas formas de comprensión, muchas veces vinculadas a los sentidos que se producen en las resistencias, aunque siempre en un contexto altamente influenciado por estructuraciones materiales y orientaciones culturales hegemónicas, que buscan, permanentemente, supeditar a los sujetos a las lógicas dominantes.

Esto significa que no existe una identidad colectiva perenne en los trabajadores subcontractados de la GMC. No hay un modo definitivo de ser y actuar de parte de los sujetos. Se trata, más bien, de un proceso permanente, oscilante, dentro del cual se pueden identificar momentos de sentidos más o menos aquilatados, de repertorios de acción más o menos

constantes; en definitiva, de identidades individuales y colectivas relativamente estables, definibles, mas éstas siempre estarán siendo modificadas.

Cada una de estas identidades es la resultante, el producto sociohistórico, por lo tanto, contradictorio, que nace del antagonismo nuclear de la sociedad occidental moderna, de la contradicción capital / trabajo, de la necesidad del primero de someter al segundo con el objetivo de generar valor factible de ser apropiado y, por otro lado, de la aceptación o resistencia de parte del trabajo ante este permanente intento de sometimiento a las lógicas capitalistas.

La identidad, así, puede ser concebida como la síntesis del antagonismo de estas fuerzas específicas que constantemente se disolverá, generando sedimentos de sentidos en los actores que forman parte de este proceso, que son a la vez constituidos en él, para dar paso a otras osificaciones, estructuraciones nuevas y siempre temporales, muchas veces paradójicas, que dan cuenta de las contradicciones propias de las relaciones sociales de clases, que aportarán en el proceso de construcción de la constelación identitaria del actor los puntos de anclaje en los que se sostienen estas estructuraciones.

VII. Bibliografía.

Abarzúa, Eduardo. (2008). “Acción sindical de trabajadores contratistas”. En: Soto, Alvaro. (editor). *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. (pp. 79-88). Santiago: Lom ediciones.

Agacino, Rafael. González, Cristian. y Rojas, Jorge. (1998). *Capital Transnacional y Trabajo. El Desarrollo Minero en Chile*. Santiago: Lom ediciones.

Alcayaga, Julian. (2005). *Manual del defensor del cobre*. Santiago: Ediciones Tierra Mía.

Álvarez, Rolando. (2006). “La identidad precaria: Sumisión y resistencia laboral en Chile. El caso de los trabajadores precarios del Salmón”. En: *Revista Alternativa*. N° 24. Santiago: Ical.

Álvarez, Rolando. Bustos, Ljuba. Molina, Sandra. y Stuvén, Klaus. (2007). *La marcha de los topos. Una historia del movimiento popular chileno*. Santiago: Ediciones Ical – Frl.

Alvesson, Mats. (2010). “Self-doubters, Strugglers, Story-tellers, Surfers and Others: Images of Self-identities in Organizations Studies”. En: *Human Relations*. N° 63 (2). (193-217).

Anglo American. (2014). *Reporte de desarrollo sustentable 2013*. Santiago: Anglo American.

Antofagasta Minerals. (2014). *Reporte de sustentabilidad Antofagasta Minerals 2013*. Santiago: Antofagasta Minerals.

Antunes, Ricardo. (2005). *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Bs. As.: Herramienta – Taller de Estudios Laborales.

Araujo, Kathya y Martuccelli, Danilo. (2012). *Desafíos comunes. Retrato de la sociedad chilena y sus individuos*. Santiago: Lom ediciones.

Aravena, Antonio. (2004). “Trabajadores y acción colectiva”. En: Álvarez, Rolando. y Aravena, Antonio. (editores). *Los trabajadores y la nueva cuestión social en Chile. Repensando la realidad laboral y sindical en Chile*. (pp. 117-156). Santiago: Ediciones Ical.

Aravena, Antonio. (2016). “La recuperación de los estudios laborales en Chile (1990-2014)”. En: De la Garza, Enrique. (editor). *Los estudios laborales en América Latina*. (pp. 103-126). México: Anthropos – UAM.

Aravena, Antonio y Núñez, Daniel. (editores). (2009). *El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*. Santiago: Ediciones Ical.

Aravena, Antonio y Núñez, Daniel. (2011). “Los gobiernos de la concertación y el sindicalismo en Chile”. En: De la Garza, Enrique. (editor). *Revista Trabajo*. (pp. 115-131). México: Editorial Plaza y Valdés S.A.

Aravena, Antonio. y Rojas, Jorge. (1999). “El mundo sindical y el trabajo asalariado en Chile”. En: Escobar, Patricio. (editor). *Trabajadores y empleo en el Chile de los noventa*. Santiago: Universidad ARCIS – PET - Lom ediciones.

Arenas, Antonio. (2010). *Historia de la reforma previsional chilena: Una experiencia exitosa de política pública en democracia*. Santiago: OIT.

Arendt, Hannah. (2010 [1958]). *La condición humana*. Paidós: Bs. As.

Atton, Vivian. (2008). *El Presidente Lagos: aciertos e inconsistencias de la nueva vía al socialismo*. Documento Inédito.

Baros, María. (2001). *El Teniente. Los hombres del mineral 1905-1945*. Tomo I. Santiago: Instituto de Ingenieros en Minas de Chile Núcleo O’Higgins.

Barrera, Manuel. (1984). *La demanda democrática de los trabajadores*. Santiago: CED.

Barrick. (2013). *Reporte de sustentabilidad Barrick Chile 2012*. Santiago: Barrick Chile.

Basualdo, Victoria y Esponda, Alejandra. (2014). “La expansión de la tercerización a nivel global a mediados de los años setenta, sus antecedentes históricos y su alcance actual”. En: Basualdo, Victoria y Morales, Diego. (Coordinadores). *La tercerización laboral. Orígenes, impactos y claves para su análisis en América latina*. (pp. 19-64). Bs. As.: Siglo XXI editores.

Basualdo, Victoria y Morales, Diego. (Coordinadores). (2014). *La tercerización laboral. Orígenes, impactos y claves para su análisis en América latina*. Bs. As.: Siglo XXI editores.

Battistini, Osvaldo. (2004). “Las interacciones complejas entre el trabajo, la identidad y la acción colectiva”. En: Battistini, Osvaldo. (Coordinador). *Identidad y representaciones en el mundo del trabajo*. (pp. 23-44). Bs. As.: Prometeo.

Bauman, Zygmunt. (2011 [1998]). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.

Bauman, Zygmunt. (2012 [2000]). *Modernidad líquida*. Bs. As.: FCE.

Beck, Ulrich. (2007 [1999]). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.

Berger, Peter y Luckmann, Thomas. (2011 [1967]). *La construcción social de la realidad*. Bs.As.: Amorrortu.

Bialakowsky, Alberto. (2004). “Identidades en el mundo del trabajo: Entre la implicación y la interpelación”. En: Battistini, Osvaldo. (Coordinador). *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Bs. As.: Prometeo libros.

Boltanski, Luc. y Chiapelo, Eve. (2002 [1999]). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.

Bourdieu, Pierre y Wacquant, Loic. (1995). *Respuestas por una antropología reflexiva*. México: Editorial Grijalbo.

Burawoy, Michael. (1989 [1979]). *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*. Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de España.

Buret, Eugéne. (1840). *De la misère des classes laborieuses en Angleterre et en France*. Gallica: París.

Calderón, Ricardo. (2008). “Nuevas expresiones de acción sindical desde la precarización del empleo: El caso de los trabajadores contratistas de la Gran Minería del cobre”. En: Soto, Alvaro. (editor). *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. (pp. 111-133). Santiago: Lom ediciones.

Campero, Guillermo. (1994). “Asalariado moderno y movimiento sindical: ¿Hacia un nuevo modelo de acción?”. En: *Revista Proposiciones*. N°24. Santiago: Ediciones Sur.

Campero, Guillermo. y Valenzuela, José. (1984). *El movimiento sindical en el régimen militar chileno. 1973-1981*. Santiago: Ilet.

Campero, Guillermo. Flisfisch, Angel. Tironi, Eugenio. y Tokman, Victor. (1993). *Los actores sociales en el nuevo orden laboral*. Santiago: OIT – PREALC – Dolmen.

Campero, Guillermo. (2003). “La relación entre el gobierno y los grupos de presión: El proceso de la acción de bloques a la acción segmentada”. En: *Revista de Ciencia Política* N°23. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.

Caputo, Orlando. y Galarce, Graciela. (2007). *Trabajo precario en el cobre chileno: CODELCO*. Disponible en http://www.archivochile.com/Ideas_Autores/caputoo/caputolo0050.pdf

Cárdenas, Ana. (2012). “Precarización laboral e individualización: El caso de los profesionales teletrabajadores a domicilio en Chile”. En: Cárdenas, Ana., Link, Felipe. y

Stillerman, Joel. (Editores). *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*. Santiago: Catalonia.

Castel, Robert. (2010 [2009]). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Bs. As.: FCE.

Castells, Manuel. (1998 [1996]). *La sociedad red*. Madrid: Alianza.

Castillo, Luis. (2011). *La experiencia de precarización laboral y formación identitaria de los trabajadores subcontratistas del cobre, raíces del conflicto 2006-2008*. Tesis para optar al grado académico de Magister en Historia con mención en Historia de Chile. Santiago: Universidad de Chile.

Castoriadis, Cornelius. (2010 [1975]). *La institución imaginaria de la sociedad*. Bs. As.: TusQuets editores.

CEPAL. (2001). *Crecer con estabilidad. El financiamiento del desarrollo en el nuevo contexto internacional*. Bogotá: Alfaomega – CEPAL.

CEPAL. (2009a). *Estudio económico de América latina y el Caribe, 2008-2009*. Santiago: CEPAL.

CEPAL. (2009b). *La reacción de los Gobiernos de las Américas frente a la crisis internacional: Una presentación sintética de las medidas de políticas anunciadas hasta el 30 de junio de 2009*. Santiago: CEPAL.

CIPER (2011b). “Royalty: Los millones de dólares que Chile regala a las empresas mineras”. Consultado en: <http://ciperchile.cl/2011/07/20/royalty-los-millones-de-dolares-que-chile-regala/>. El 4 de mayo de 2015.

CIPER. (2011a). “CAE: Cómo se creó y opera el crédito que le deja a los bancos ganancias por 150 mil millones”. Consultado en: <http://ciperchile.cl/2011/12/20/cae-como-se-creo-y-opera-el-credito-que-le-deja-a-los-bancos-ganancias-por-150-mil-millones/>. El 4 de mayo de 2015.

COCHILCO (2014). *Anuario de estadísticas del cobre y otros minerales. 1994-2013*. Santiago: COCHILCO.

CODELCO. (2013). *Memoria Anual 2012*. Santiago: Codelco.

Collins, Randall. (2009 [2005]). *Cadenas de rituales de interacción*. Barcelona: Anthropos Editorial – UAM – UNAM – Editorial Universidad Nacional de Colombia.

Consejo Minero (2015). *Reporte Anual 2013-2014*. Santiago: Consejo Minero.

Cornejo, Ignacio. (2007). *Flexibilidad laboral, cambio tecnológico y precarización del empleo en la División El Teniente de Codelco Chile*. Tesis para optar al título profesional de Sociólogo. Santiago: Universidad ARCIS.

Cortázar, René. (1993). *Política laboral en el Chile democrático: avances y desafíos en los noventa*. Santiago: Dolmen.

Cristi, Renato. y Ruiz, Carlos. (1992). *El pensamiento conservador en Chile. Seis ensayos*. Santiago: Editorial Universitaria.

De la Garza, Enrique. (2001). “Subjetividad, cultura y estructura”. En: *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades Iztapalapa N° 50*. México: UAM.

De La Garza, Enrique. (2003). “La flexibilidad del trabajo en América latina”. En: De la Garza, Enrique. (compilador). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. (pp. 148 – 178). México: FCE.

De La Garza, Enrique. (2003). “Las teorías sobre la reestructuración productiva y América Latina”. En: De la Garza, Enrique. (compilador). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. (pp. 716 – 734). México: FCE.

De la Garza, Enrique. (2005). “Antiguas y nuevas formas de subcontratación”. En: López, Mercedes. (Coordinadora). *Memorias del Seminario: Relaciones triangulares del trabajo (subcontratación y/o tercerización) ¿Fin de la estabilidad laboral?*. (pp. 27-40). México: Fundación Friedrich Ebert.

De la Garza, Enrique. (2011). “Introducción: Construcción de la identidad y acción colectiva entre trabajadores no clásicos como problema”. En: De la Garza, Enrique. (Coordinador). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*. Tomo I. (pp. 11 – 21). México: UNAM – Plaza y Valdés Editores.

Del Bono, Andrea. (2014). “La subcontratación laboral: contraofensiva sindical y negociación colectiva. Reflexiones a partir de la experiencia reciente”. En: Basualdo, Victoria y Morales, Diego. (Coordinadores). *La tercerización laboral. Orígenes, impactos y claves para su análisis en América latina*. (pp. 217-237). Bs. As.: Siglo XXI editores.

Deleuze, Gilles. (2015 [1986]). *La subjetivación. Curso sobre Foucault*. Tomo III. Bs. As.: Editorial Cactus.

Di Tella, Torcuato. (1969). *Estructuras sindicales*. Bs. As.: Ediciones Nueva Visión.

Di Tella, Torcuato. Brams, Lucien. Reynaud, Jean-Daniel y Touraine, Alain. (1967 [1966]). *Sindicato y comunidad. Dos tipos de estructura sindical latinoamericana*. Bs. As.: Editorial del instituto.

Díaz, Carlos. (2008). “Organizaciones flexibles. Incertidumbre e identidad”. En: Soto, Álvaro. (Editor). *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago: Lom ediciones.

Diez, Fernando. (2014). *Homo Faber. Historia intelectual del trabajo, 1675-1945*. Madrid: Siglo XXI editores.

Dirección del Trabajo. (2003). *Encla 2002*. Santiago: Dirección del Trabajo.

Dirección del Trabajo. (2005). *Encla 2004*. Santiago: Dirección del Trabajo.

Dirección del Trabajo. (2007). *Encla 2006*. Santiago: Dirección del Trabajo.

Dirección del Trabajo. (2009a). *Compendio de series estadísticas 1990-2008. Capítulo I: Sindicalismo*. Santiago: Dirección del Trabajo.

Dirección del Trabajo. (2009b). *Encla 2008*. Santiago: Dirección del Trabajo.

Dirección del Trabajo. (2012). *Encla 2011*. Santiago: Dirección del Trabajo.

Dirección del Trabajo. (2015). *Encla 2014*. Santiago: Dirección del Trabajo.

Drolas, María. (2004). “Futuro y devenir de la representación sindical: Las posibilidades de la identificación”. En: Battistini, Osvaldo. (Coordinador). *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Bs. As.: Prometeo libros.

Du Gay, Paul. (1996). *Consumption and Identity at Work*. Londres: Sage.

Dubar, Claude. (2000). *La Socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. París: Armand Colin.

Dubet, François. (1989). “De la sociología de la identidad a la sociología del sujeto”. En: *Estudios Sociológicos*. Vol. VII. Nº 21. México: El Colegio de México.

Dubet, François y Martuccelli, Danilo. (2000 [1998]). *¿En qué sociedad vivimos?*. Bs. As.: Editorial Losada.

Durán, Gonzalo. y Kremerman, Marco. (2015). *Los verdaderos sueldos en Chile. Panorama actual del valor del trabajo usando la encuesta NESI*. Santiago: Fundación Sol.

Durán, Gonzalo. y Páez, Alexander. (2015). *Desposesión salarial en Chile. Panorama de los verdaderos sueldos usando la encuesta CASEN*. Santiago: Fundación Sol.

- Durkheim, Emile. (2007 [1912]). *Las formas elementales de la vida religiosa*. México D.F.: Colofón.
- Echeverría, Magdalena. (2003). *Aportes para el debate conceptual sobre flexibilidad laboral*. Santiago: Colección Ideas.
- Echeverría, Magdalena. (2010). *La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Engels, Friedrich. (1985 [1845]). *La situación de la clase obrera en Inglaterra*. Barcelona: Grijalbo.
- Erikson, Erik. (1992 [1968]). *Identidad. Juventud y crisis*. Madrid: Taurus.
- Ermida, Oscar. (2012). *Apuntes sobre la huelga*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Espinosa, Malva. (1996). *Tendencias Sindicales: Análisis de una década*. Santiago: Dirección del Trabajo de Chile.
- Espinosa, Malva. (1997). *Sindicalismo en la empresa moderna: ni ocaso ni crisis terminal*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Espinosa, Malva. (2005). *Multinacionales operando en Chile*. Cuaderno de Investigación N° 27. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Fazio, Hugo. (2000). *La transnacionalización de la economía chilena. Mapa de la Extrema Riqueza al año 2000*. Santiago: Lom ediciones.
- Fazio, Hugo. (2010). *La crisis económica modifica el mapa de la extrema riqueza*. Santiago: Cenda.
- Fazio, Hugo. y Parada, Magaly. (2010). *Veinte años de política económica de la Concertación*. Santiago: Lom ediciones.
- Ffrench-Davis, Ricardo. (1973). *Políticas económicas en Chile: 1952-1970*. Santiago: Ediciones Nueva Universidad.
- Ffrench-Davis, Ricardo. (2002). "Inversión directa y desarrollo en Chile". En: *Revista de Economía*. Quito: Pontificia Universidad Católica de Ecuador.
- Foucault, Michel. (2010). *Nacimiento de la biopolítica*. Bs. As.: FCE.
- Fraser, Nancy. (2002). "Rethinking the Recognition". En: *Revista New Left*, N° 3.

Frías, Patricio. (1989). *El movimiento sindical chileno en la lucha por la democracia*. Santiago: PET.

Frías, Patricio. (1993). “Perspectivas de redefinición de la acción sindical”. En: *Economía y Trabajo en Chile. Informe Anual. 1992-1993*. Santiago: PET.

Freud, Sigmund. (1996 [1913]). *Tótem y Tabú*. Madrid: Alianza.

García, Álvaro. (2014). *La condición obrera en Bolivia. Siglo XX*. La Paz: Plural editores.

Garcés, Eugenio. (2003). “Las ciudades del cobre. Del campamento de montaña al hotel minero como variaciones de la *company town*”. En: *Revista Eure*. Vol. XXIX. N° 88. Pp. 131-148. Santiago.

Garretón, Manuel. (2000). *La sociedad en que vivi(re)mos. Introducción sociológica al cambio de siglo*. Santiago: Lom ediciones.

Garretón, Manuel. (2012). *Neoliberalismo corregido y progresismo limitado. Los gobiernos de la Concertación en Chile, 1990-2010*. Santiago: Editorial ARCIS – Clacso.

Giddens, Anthony. (1997). *Modernidad e identidad del yo*. Barcelona: Península.

Giménez, Gilberto. (1997). *Materiales para una teoría de las identidades sociales*. Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM (documento inédito).

Godoy, Lorena. Stecher, Antonio y Toro, Juan. (2012). “Acceso a derechos, sentidos de pertenencia y formas de acción colectiva en el trabajo: Una reflexión sobre el ejercicio de la ciudadanía en trabajadores de supermercados en Santiago de Chile”. En: Cárdenas, Ana. Link, Felipe y Stillerman, Joel. (Editores). *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*. Santiago: Catalonia.

Godoy, Lorena. Stecher, Antonio y Toro, Juan. (2014). “Sentidos del trabajo, identidades y vínculo social. Una mirada al trabajo en el Chile actual desde el género, la generación y el estatus ocupacional de los trabajadores”. En: Stecher, Antonio y Godoy, Lorena. (editores). *Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades. Lecturas psicosociales desde Chile y América Latina*. Santiago: Ril editores.

Goffman, Erving. (2009 [1959]). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Bs. As.: Amorrortu.

Goffman, Erving. (2010 [1963]). *Estigma. Identidad deteriorada*. Bs. As.: Amorrortu.

Gogna, Mónica. (2004). (Coordinadora). *Las reformas en el sector salud en la Argentina y Chile. Oportunidades y obstáculos para la promoción de la salud sexual y reproductiva*. Bs. As.: Cedes.

- González, Sergio. (2002). *Hombres y mujeres de la pampa*. Santiago: Lom ediciones.
- Gorz, André. (1989 [1980]). *Adiós al proletariado*. Bs. As.: Imago mundi.
- Gouldner, Alvin. (1964 [1954]). *Patterns of industrial bureaucracy*. New York: Free press paperback.
- Gouldner, Alvin. (1965 [1954]). *Wildcat Strike. A study in worker-management relationships*. New York: Harper & Row.
- Gundermann, Hans. (2001). "El método de los estudios de caso". En: Tarrés, María Luisa. (Coordinadora). *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social*. (pp. 251-288). México: Miguel Ángel Porrúa-Flacso-El Colegio de México.
- Grez, Sergio. (1990). "La huelga general de 1890". En: *Perspectivas*. N°5. (127-167). Madrid.
- Hachette, Dominique. y Lüders, Rolf. (1992). *La privatización en Chile*. Santiago: CINDE.
- Hachette, Dominique. (2000). "Privatizaciones: Reforma estructural pero inconclusa". En: Larraín, Felipe y Vergara, Rodrigo. *La transformación económica de Chile*. (pp. 116-123). Santiago: CEP.
- Hardt, Michael y Negri, Antonio. (2002 [2000]). *Imperio*. Bs. As.: Paidós.
- Harvey, David. (2007 [2001]). *Espacios del Capital. Hacia una geografía crítica*. Madrid: Akal.
- Hernández, Roberto. Fernández-Collado, Carlos y Baptista, Pilar. (2010 [1991]). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hobsbawm, Eric. (1987 [1984]). *El mundo del trabajo. Estudios históricos sobre la formación y evolución de la clase obrera*. Barcelona: Editorial crítica.
- Hobsbawm, Eric. (2012 [1962]). *La era de la revolución (1789-1848)*. Barcelona: Editorial Planeta S. A.
- Julian, Dasten. (2012). "Tendencias de un sindicalismo fracturado. Sindicalismo autoritario v/s sindicalismo movimientista". En: *Revista Actual Marx N° 13. Movimientos Sociales, Populares y Sindicales*. (95-113). Santiago: Lom ediciones.
- Klubock, Thomas. (1998). *Contested Communities. Class, Gender, and Politics in Chile's El Teniente Copper Mine, 1904-1951*. Duke: Duke University Press.

- Larraín, Jorge. (2001). *Identidad chilena*. Santiago: Lom ediciones.
- Larraín, Jorge. (2005). *¿América Latina moderna? Globalización e identidad*. Santiago: Lom ediciones.
- Larraín, Felipe y Vergara, Rodrigo. (2001). “Un cuarto de siglo de reformas fiscales”. En: Larraín, Felipe y Vergara, Rodrigo. (editores). *La transformación económica de Chile*. Santiago: CEP.
- López, Ramón. Figueroa, Eugenio y Gutiérrez, Pablo. (2013). “La ‘parte del león’: Nuevas estimaciones de la participación de los súper ricos en el ingreso de Chile”. En: *Serie de Documentos de Trabajo*. SDT 379. Santiago: Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile.
- Lukács, György. (2004 [1986]). *Ontología del ser social. El trabajo*. Bs.As.: Ediciones Herramienta.
- Maira, Luis. (1988). *La constitución de 1980 y la ruptura democrática*. Santiago: Editorial Emisión.
- Mamalakis, Markos. (1976). *The Growth and Structure of the Chilean Economy: From Independence to Allende*. New Haven: Yale University Press.
- Markus, György. (1985 [1971]). *Marxismo y “antropología”*. México: Grijalbo.
- Martínez, Javier. y Tironi, Eugenio. (1983). *Clase obrera y modelo económico: Un estudio del peso y la estructura del proletariado en Chile. 1973-1980*. Santiago: PET-UAHC.
- Martínez, Javier. y Tironi, Eugenio. (1986). “Cambios en la estratificación social ente 1970 y 1980”. En: Zapata, F. (Compilador). *Clases Sociales y Acción Obrera en Chile*. (73-117). México: El Colegio de México.
- Marx, Karl. (1962 [1844]). “Manuscritos económico-filosóficos”. En: Fromm, E. *Marx y su concepto del hombre*. México: FCE.
- Marx, Karl. (1987 [1847]). *Miseria de la filosofía. Respuesta a la Filosofía de la Miseria de P.J. Proudhon*. México: Siglo XXI editores.
- Marx, Karl. (1976 [1865]). *Salario, precio y ganancia*. Pekin: Ediciones en lenguas extranjeras.
- Marx, Karl. (2006 [1867]). *El Capital. Crítica de la economía política*. Tomo I. México: FCE.

Marx, Karl y Engels, Friedrich. (1974 [1845]). *La ideología alemana*. Barcelona: Ediciones Grijalbo S. A.

Marx, Karl y Engels, Friedrich. (2012 [1848]). *Manifiesto Comunista*. Santiago: Lom ediciones.

Mayol, Alberto. (2012). *El derrumbe del modelo: La crisis de la economía de mercado en el Chile contemporáneo*. Santiago: Lom ediciones.

Mead, George. (1972 [1956]). *Espíritu, persona y sociedad*. México: Paidós.

Melucci, Alberto. (1999). *Acción colectiva, vida cotidiana y democracia*. México: El Colegio de México.

Meller, Patricio. (1998). *Un siglo de economía política chilena (1890-1990)*. Santiago: Andrés Bello.

Mizala, Alejandra y Romaguera, Pilar. (2001). “La legislación laboral y el mercado del trabajo en Chile: 1975-2000”. En: Ffrench-Davis, Ricardo y Stallings, Barbara. (editores). *Reformas, crecimiento y políticas sociales en Chile desde 1973*. Santiago: Cepal – Lom ediciones.

Montero, Cecilia. (1982). “Mercado del trabajo y estructura de clases en Chile. 1973-1981”. En: *Revista Contribuciones*. N° 11. Santiago: Programa FLACSO-Chile.

Montero, Cecilia. (1986). “Crisis del empleo y relaciones sociales”. En: Zapata, Francisco. (Compilador). *Clases Sociales y Acción Obrera en Chile*. (31-72). México: El Colegio de México.

Montero, Cecilia y Zapata, Francisco. (1986). “Introducción”. En: Zapata, Francisco. (Compilador). *Clases Sociales y Acción Obrera en Chile*. (9-27). México: El Colegio de México.

Moulian, Tomas. (1998). *El consumo me consume*. Santiago: Lom ediciones.

Moulian, Tomas. (2002 [1998]). *Chile Actual. Anatomía de un mito*. Santiago: Lom ediciones.

Moulian, Tomas. (2009). *Contradicciones del desarrollo político chileno 1920-1990*. Santiago: Lom ediciones – Editorial ARCIS.

Muñoz, Mauricio. (2012). *Flexibilidad laboral. Impacto en la configuración de subjetividades*. Santiago: FRL-ICAL.

Nardi, Henrique. (2006). *Ética, Trabalho e Subjetividade*. Porto Alegre: UFRGS.

Neffa, Julio. (1998). *Los paradigmas productivos Taylorista y Fordista, y su crisis*. Bs. As.: Lumen.

Neffa, Julio. (1999). “Crisis y emergencia de Nuevos Modelos Productivos”. En: De la Garza, Enrique. (Compilador). *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*. Bs. As.: Clacso.

Núñez, Daniel. (2009). “El movimiento de los trabajadores contratistas de CODELCO: Una experiencia innovadora de negociación colectiva”. En Aravena, Aravena y Núñez, Daniel. (editores). *El renacer de la huelga obrera. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*. (p. 37-74). Santiago: Ical.

OCDE. (2014). *Society at a Glance 2014: OECD Social Indicators*. OECD Publishing.

Pavez, Jorge y Hernández, Gerardo. (2014). “Regímenes de trabajo, relaciones laborales y masculinidades en la gran minería del cobre (norte de Chile)”. En: Valdés, Ximena. Rebolledo, Loreto. Pavez, Jorge y Hernández, Gerardo. *Trabajos y familias en el neoliberalismo. Hombres y mujeres en faenas de la uva, el salmón y el cobre*. Santiago: Lom ediciones.

Pérez, Patricio y Villalobos, Pablo. (2010). “¿Por qué subcontratan las empresas mineras en Chile?”. En: *Estudios Públicos N° 119*. (pp. 63 – 91). Santiago: CEP.

Piaget, Jean y García, Rolando. (1982). *Psicogénesis e historia de la ciencia*. México: Siglo XXI.

Pinto, Anibal. (1959). *Chile, un caso de desarrollo frustrado*. Santiago: Editorial Universitaria.

Pinto, Julio. (1982). “1890: Un año de crisis en la sociedad del salitre”. En: *Cuadernos de Historia*. N° 2. Santiago: Universidad de Chile.

Pinto, Julio. (1997). *Episodios de historia minera. Estudio de historia minera. Estudios de historia social y económica de la minería chilena. Siglos XVIII y XIX*. Santiago: Editorial Universidad de Santiago.

Pinto, Julio. (2012 [1998]). *Trabajos y rebeldías en la pampa salitrera: el ciclo del salitre y la reconfiguración de las identidades populares (1850-1900)*. Santiago: Editorial Universidad de Santiago.

Piñera, José. (1991). *El cascabel al gato: La batalla por la reforma previsional*. Santiago: Editorial Zig-Zag.

Pérez, Domingo. (2014). *Las formas de la huelga en Chile actual: análisis cuantitativo y mapeo de la acción y la masa huelguística*. Tesis para optar al grado de Maestro Internacional en Políticas del Trabajo y Relaciones Laborales de la Universidad Central de Chile.

PNUD. (1998). *Desarrollo humano en Chile 1998. Las paradojas de la modernización*. Santiago: PNUD.

PNUD. (2002). *Desarrollo humano en Chile. Nosotros los chilenos: Un desafío cultural*. Santiago: PNUD.

PNUD. (2009). *Desarrollo humano en Chile. La manera de hacer las cosas*. Santiago: PNUD.

PUC. (1981). *Revista chilena de derecho. Volumen 8*. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.

Rancière, Jacques. (2000). “Política, identificación y subjetivación”. En: Ardití, Benjamin. (Editor). *El reverso de la diferencia: Identidad y Política*. Caracas: Nueva Sociedad.

Rifkin, Jeremy. (2010 [1994]). *El fin del trabajo*. México: Paidós.

Rojas, Hugo. (2009). “Las quejas ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT durante el régimen militar”. En: Lira, Elizabeth y Rojas, Hugo. (Editores). *Libertad sindical y derechos humanos. Análisis de los informes del Comité de Libertad Sindical de la OIT (1973-1990)*. (53-103). Santiago: Lom ediciones.

Ruiz, Carlos. (2013). *Conflicto social en el neoliberalismo avanzado. Análisis de clase de la revuelta estudiantil en Chile*. Bs. As.: Clacso.

Ruiz, Carlos. (2015). *De nuevo la sociedad*. Santiago: Lom ediciones.

Ruiz, Carlos y Boccardo, Giorgio. (2014). *Los chilenos bajo el neoliberalismo. Clases y conflicto social*. Santiago: Fundación Nodo XXI.

Ruiz, Carlos y Sáez, Benjamín. (2012). “La irrupción de los hijos de la modernización”. En: *Revista Análisis del Año 2011. Política, Sociedad y Economía*. Santiago: Fundación Nodo XXI.

Ruiz-Tagle, Jaime. (1985). *El sindicalismo chileno después del Plan Laboral*. Santiago: PET-UAHC.

Ruiz-Tagle, Jaime. (2009). “El sindicalismo chileno entre 1973 y 1990”. En: Lira, E. y Rojas, H. (Editores). *Libertad sindical y derechos humanos. Análisis de los informes del Comité de Libertad Sindical de la OIT (1973-1990)*. (17-28). Santiago: Lom ediciones.

- Sagredo, Rafael. (2014). *Historia mínima de Chile*. México: El Colegio de México.
- Sánchez, Rolando. (2001). “La observación participante como escenario y configuración de la diversidad de significados”. En: Tarrés, María Luisa. (Coordinadora). *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social*. (pp. 97-131). México: Miguel Ángel Porrúa – Flacso - El Colegio de México.
- Sandoval, Carlos. (2011). *De subterra a subsole: El fin de un ciclo*. Santiago: Editorial Quimantú.
- Salazar, Gabriel y Pinto, Julio. (1999). *Historia contemporánea de Chile II. Actores, identidad y movimiento*. Santiago: Lom ediciones.
- Salazar, Gabriel y Pinto, Julio. (2002). *Historia contemporánea de Chile III. La economía: mercados, empresarios y trabajadores*. Santiago: Lom ediciones.
- Sennett, Richard. (2010 [1998]). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Schütz, Alfred. (1972 [1932]). *Fenomenología del mundo social: Introducción a la sociología comprensiva*. Bs. As.: Paidós.
- Schütz, Alfred y Luckmann, Thomas. (2009 [1973]). *Las estructuras del mundo de la vida*. Bs. As.: Amorrortu.
- SERNAGEOMIN (2014). *Anuario de la Minería de Chile 2013 (Versión Corregida)*. Santiago: SERNAGEOMIN.
- Simmel, Georg. (2010 [1904]). *El conflicto. Sociología del antagonismo*. Madrid: Sequitur.
- Simmel, Georg. (2003 [1917]). *Cuestiones fundamentales de sociología*. Barcelona: Gedisa editorial.
- Sisto, Vicente. (2014). “Identidad en disputa: identidades laborales en el contexto de las actuales transformaciones en la gestión pública”. En: Stecher, Antonio y Godoy, Lorena. (Editores). *Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades. Lecturas psicosociales desde Chile y América Latina*. Santiago: Ril editores.
- Soto, Álvaro. (Editor). (2008). *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago: Lom ediciones.
- Soto, Álvaro. (2008). “Flexibilidad y nuevas formas de identidad profesional”. En: Soto, Álvaro. (Editor). *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago: Lom ediciones.

Stallings, Barbara. (2001). “Las reformas estructurales y el desempeño socioeconómico”. En: Ffrench-Davis, Ricardo y Stallings, Barbara. (editores). *Reformas, crecimiento y políticas sociales en Chile desde 1973*. Santiago: Cepal – Lom ediciones.

Stecher, Antonio. (2011). “Transformaciones del trabajo y procesos identitarios en el ‘nuevo’ capitalismo. Notas para una discusión en el contexto latinoamericano”. En: Medrado, Benedito y Galindo, Wedna. (Editores). *Psicología social e seus movimentos: 30 años de ABRAPSO*. Recife: Editora Universitaria UFPE.

Stecher, Antonio. (2012). “Perfiles identitarios de trabajadores de grandes empresas del retail en Santiago de Chile: Aportes psicosociales a la comprensión de las identidades laborales”. En *Psyche*. 21(2). Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.

Stecher, Antonio. (2013). “Un modelo crítico-interpretativo para el estudio de las identidades laborales. Contribuciones a la investigación psicosocial sobre trabajo y subjetividad en América Latina”. En: *Revista Universitas Psychologica*. Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá. Volumen 12. Número 4. (pp. 1311-1324).

Stecher, Antonio. (2014). “El campo de investigación sobre transformaciones del trabajo, identidades y subjetividades en la modernidad contemporánea. Apuntes desde Chile y América Latina”. En: Stecher, Antonio y Godoy, Lorena. (Editores). *Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades*. Santiago: Ril editores.

Stillerman, Joel. (2012). “Espacio, identidad y conflicto entre los obreros metalúrgicos de MADECO S.A. (1945-2011)”. En: Cárdenas, Ana. Link, Felipe y Stillerman, Joel. (Editores). *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*. Santiago: Catalonia.

Thompson, Edward. (1977 [1963]). *La formación histórica de la clase obrera*. Barcelona: Laia.

Tironi, Eugenio. (1999). *La irrupción de las masas y el malestar de las elites*. Santiago: Grijalbo.

Tokman, Victor. (2006). “Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina”. En: *Serie de Políticas Sociales Cepal*. N° 130. Cepal: Santiago.

Touraine, Alain. (1969 [1965]). *Sociología de la acción*. Barcelona: Ediciones Ariel.

Touraine, Alain. (1969). *La sociedad post-industrial*. Barcelona: Ariel.

Touraine, Alain. (1995 [1973]). *Producción de la sociedad*. México: UNAM-IFAL.

Touraine, Alain. (1987 [1984]). *El regreso del actor*. Bs. As.: Editorial Universitaria.

- Touraine, Alain. (1987). *Actores sociales y sistemas políticos en América latina*. Santiago: OIT.
- Touraine, Alain. (1989 [1988]). *América latina. Política y sociedad*. Madrid: Espasa Calpe.
- Touraine, Alain. (2012 [1992]). *Crítica de la modernidad*. México: FCE.
- Touraine, Alain. (1997). *¿Podemos vivir juntos?. Iguales y diferentes*. México: FCE.
- Vayssière, Pierre. (1980). *Un siècle de capitalisme minier au Chili, 1830-1930*. París: C.N.R.S.
- Valenzuela, Humberto. (2008 [1972]). *Historia del movimiento obrero chileno*. Santiago: Editorial Quimantú.
- Valenzuela, Luis. (1995). *Tres estudios sobre el comercio y la fundición de cobre en Chile y en el mercado mundial, 1830-1880*. Santiago: Chile Ilustrado.
- Valenzuela, María y Sanches, Solange. (2012). “Trabajo doméstico e identidad: Las trabajadoras domésticas remuneradas en Chile”. En: Cárdenas, Ana. Link, Felipe y Stillerman, Joel. (Editores). *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*. Santiago: Catalonia.
- Vázquez, Luis. (1999). *Identidad, Henequén y Trabajo. Los desfibradores de Yucatán*. México: El Colegio de México.
- Villalobos, Cristóbal. (2010). “Subcontratación y sindicalismo en el siglo XXI: Relaciones sociales, Trabajo y Organización Sindical en la gran minería del cobre chileno”. En: *Revista GPT*. N° 8. Santiago: USACH.
- Weber, Max. (2012 [1922]). *Economía y Sociedad*. México: FCE.
- Womack, John. (2007). *Posición estratégica y fuerza obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*. México: FCE – El Colegio de México.
- Zapata, Francisco. (1976 [1974]). “Las relaciones entre el movimiento obrero y el gobierno de Salvador Allende”. En: *Cuadernos del CES N° 4*. México: El Colegio de México.
- Zapata, Francisco. (1977). “Enclaves y sistemas de relaciones industriales en América Latina”. En: *Revista Mexicana de Sociología*. Vol 39. N° 2. México: UNAM.
- Zapata, Francisco. (1979 [1975]). “Los mineros de Chuquicamata: ¿Productores o proletarios?”. En: *Cuadernos del CES N° 13*. México: El Colegio de México.
- Zapata, Francisco. (1986). “La acción sindical en la gran minería del cobre: ¿Continuidad o

Ruptura?”. En: Zapata, Francisco. (compilador). *Clases Sociales y Acción Obrera en Chile*. México: El Colegio de México.

Zapata, Francisco. (1992). “Transición democrática y sindicalismo en Chile” En: *Foro Internacional N° 130*. México: El Colegio de México.

Zapata, Francisco. (1993). *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*. México: El Colegio de México – FCE.

Zapata, Francisco. (2001). “El trabajo en la vieja y en la nueva economía”. En: De la Garza, Enrique y Neffa, Julio. (Coordinadores). *El futuro del trabajo. El trabajo del futuro*. Bs. As.: Clacso.

Zapata, Francisco. (2002). “Los mineros como actores sociales y políticos en Bolivia, Chile y Perú durante el siglo XX”. En: *Revista Estudios Atacameños N°22*. Antofagasta: Universidad Católica del Norte.

Zapata, Francisco. (2004). *Arqueología de la conciencia obrera*. Borrador preliminar para ser presentado en el II Congreso de Historia Económica, Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), 27-29 de octubre de 2004. Simposio Temático: La historia económica en la perspectiva arqueológico-industrial. Coordinadores: Sergio Niccolai y Teresa Márquez.

Zapata, Francisco. (2010a). “Los mineros como actores sociales y políticos”. En: Zapata, Francisco. *Hacia una sociología latinoamericana del trabajo*. Mérida: Ediciones de la Universidad Autónoma del Yucatán.

Zapata, Francisco. (2010b). “Trabajadores, sindicatos y sistemas políticos en América Latina”. En: Zapata, Francisco. *Hacia una sociología latinoamericana del trabajo*. Mérida: Ediciones de la Universidad Autónoma del Yucatán.

Zapata, Francisco. (2010c). “La huelga de los mineros de La Escondida (Chile)”. En: Zapata, Francisco. *Hacia una sociología latinoamericana del trabajo*. Mérida: Ediciones de la Universidad Autónoma del Yucatán.

Zapata, Francisco. (2014). “Transformaciones de la conciencia obrera”. En: Gonçalves, Eliane. Vannuchi, Maria y Dias, Tania. (Organizadoras). *Iguais? Género, trabalho e lutas sociais*. (pp. 97-113). Goiânia: Editora da PUC Goiás.

Zapata, Francisco. (2015). “Los mineros del cobre y el gobierno militar en Chile entre 1973 y 1983”. Ponencia inédita presentada en el Seminario Internacional Mundos del Trabajo y Dictaduras en el Cono Sur. Realizado entre los días 14 y 16 de octubre del año 2015 en Rio de Janeiro. Organizado por el Laboratório dos Mundos do Trabalho e Movimentos Sociais da Escola de Ciências Sociais da Fundação Getulio Vargas, el Departamento de História da PUC-Rio y el Instituto Multidisciplinar da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.

Prensa escrita:

Diario El Ciudadano. 02 de abril de 2013.
Diario El Financiero. 24 de abril de 2013.
Diario El Mercurio. 17 de julio de 2007.
Diario El Mercurio. 27 de julio de 2007.
Diario El Mostrador. 26 de noviembre de 2015.
Diario La Nación. 26 de junio de 2007.
Diario La Nación. 27 de junio de 2007.
Diario La Nación. 28 de junio de 2007.
Diario La Nación. 18 de julio de 2007.
Diario La Tercera. 17 de abril de 2008.
Diario La Tercera. 18 de abril de 2008.
Diario La Tercera. 19 de abril de 2008.
Diario La Tercera. 22 de abril de 2008.
Diario La Tercera. 23 de abril de 2008.
Diario La Tercera. 24 de abril de 2008.