



## Precariedad laboral en Chile. Prácticas de resistencia en los sindicatos de trabajadores tercerizados de la Gran Minería Chilena

*Precarious work in Chile. Practices of Resistance in outsourced workers unions of the large-scale Chilean mining*

María Fernanda Hughes ♦

Recibido: 1 de agosto de 2016

Aceptado: 7 de noviembre de 2016

### Resumen

En este artículo presentamos una síntesis de una investigación de campo acerca de la protesta laboral de los trabajadores sobre la llamada “nueva” forma de relación salarial: la subcontratación o tercerización. Abordamos al análisis, desde una perspectiva antropológica, focalizando en los mineros de CODELCO, de la División El Teniente, sector fundamental de la producción para la economía chilena. Después de 10 años de investigar la problemática, consideramos que se torna relevante, indagar y explicar porque grupos de trabajadores subcontratistas, se sindicalizan y cuál es el balance que hacen, tanto dirigentes como trabajadores de su participación en la actividad sindical.

**Palabras clave:** subcontratación - Gran Minería – sindicalización - protesta laboral.

### Abstract

In this article we introduce a synthesis of field research on labor protest by workers about the "new" form of wage relation: subcontracting or outsourcing. We approach the analysis from an anthropological perspective, focusing on CODELCO miners, in El Teniente Division, one of the most important sectors of production in the Chilean economy. After 10 years of researching this problematic, we consider that becomes relevant to investigate and explain why some groups of subcontractor's workers decide to unionize and which the analysis is, both leaders and workers do, about their participation in trade union activities.

**Keywords:** subcontracting - large-scale mining – unionization - labor protest.

### Introducción

Hace casi 10 años, iniciamos una investigación de campo donde nos propusimos indagar a partir del análisis teórico – empírico, las prácticas y representaciones políticas desarrolladas

---

♦ Docente e investigadora de la UBA. Doctoranda en Antropología, Facultad de Filosofía y Letras, UBA. fernandahughes@yahoo.com



por los trabajadores tercerizados del cobre de la Gran Minería chilena en la última década, teniendo como propósito obtener algunas reflexiones sobre los cambios producidos en las relaciones capital-trabajo y algunas de las consecuencias más importantes que estos cambios produjeron en las prácticas y representaciones políticas de los trabajadores. La protesta laboral de este conjunto de trabajadores, puso de manifiesto la transformación estructural que el sindicalismo evidencia en Chile.

La relevancia del tema reside en diferentes aspectos. La extensión que presenta la ya vieja “nueva” forma de relación salarial nos obliga a preguntarnos si esta modalidad es naturalizada y legitimada por la clase explotada (por los trabajadores) o, si por el contrario genera las condiciones de posibilidad para desarrollar prácticas de resistencia a la “nueva” organización del trabajo.

Uno de los interrogantes que guía nuestro trabajo radica en encontrar las condiciones que posibilitan la emergencia o irrupción pública de protestas sociales, de formas de resistencia colectivas, que cuestionan y que manifiestan oposición a la persistente desigualdad en las condiciones de vida, en las condiciones de trabajo, producto de las políticas implementadas a partir de la reestructuración capitalista en Chile desde el Golpe de Estado de 1973 conocida como neoliberalismo y presentada por los defensores de los intereses del capital como “el milagro chileno”<sup>1</sup>.

Consideramos que se torna relevante intentar explicar por qué, a pesar de las dificultades de sindicalización que la reestructuración capitalista instituyó, desde finales de los años ochenta, diversas franjas de trabajadores, comenzaron a organizarse, aunque sea en forma embrionaria, para resistir a las nuevas embestidas del capital. Porqué, para un conjunto de trabajadores, la sindicalización y la participación activa en medidas de protesta, se transforman en una herramienta eficaz para lograr mejores condiciones de trabajo y, en consecuencia, de vida. En este sentido, uno de nuestros objetivos es analizar en el marco de la lucha de clases los conflictos laborales que adquirieron visibilidad en los últimos años,

---

<sup>1</sup> Decía Francis Fukuyama que Chile, “en algún sentido fue el primer país en implementar una gran parte del consenso de Washington en los ’80 y ’90, y le ha ido muy bien.” Clarín.com/Revista Ñ, 05/11/2005.



focalizando en las prácticas políticas de los trabajadores del cobre, atendiendo particularmente a la problemática de la subcontratación.

Una serie de preguntas que permiten caracterizar la conciencia efectivamente operante en estos grupos de trabajadores han guiado nuestra investigación: ¿Cuáles son los motivos de la protesta? ¿A quién o quiénes atribuyen la responsabilidad de los problemas que padecen? ¿Visualizan la necesidad de unidad con otros sectores de la clase? ¿Ven que tienen intereses en común? ¿Identifican a un adversario de la clase?

Desde la reflexión antropológica, nos planteamos analizar las prácticas de resistencia que desarrollan los sujetos, considerando que los aportes del trabajo de campo etnográfico permiten desplegar la heterogeneidad de las prácticas y de las representaciones sociales de los sujetos. También consideraremos la dimensión cuantitativa, dado que nos permite dimensionar la magnitud del problema y colabora en su situacionalidad .

Utilizamos fuentes secundarias como la documentación emanada de CODELCO, de la Dirección de Trabajo, del SERNAGEONIM, de COCHILCO, del Consejo Minero y publicaciones realizadas por profesionales que asesoran a diferentes sindicatos. La unidad de análisis está relacionada con las acciones llevadas adelante por trabajadores subcontratistas de la mina de cobre División “El Teniente”, CODELCO, ubicada en la comuna de Machalí, VI Región, Chile, localizada aproximadamente a 120 kilómetros al sur de Santiago y a 50 de la ciudad de Rancagua y a 2.300 msnm.

En este trabajo, presentaremos los cambios cualitativos que registramos desde los inicios del trabajo de campo junto al “balance”, análisis y propuesta que realizan dirigentes sindicales de diversas extracciones políticas y pertenecientes a diferentes centrales de trabajadores y el que realizan los trabajadores sobre la sindicalización y la participación activa en medidas de protesta.

Queremos destacar que, gracias a la duración del trabajo de campo etnográfico, hemos realizado el seguimiento y entrevistas a los mismos dirigentes sindicales en diferentes coyunturas. Asimismo, y dado el hostigamiento y persecución al que se ven sometidos los



trabajadores sindicalizados, mantenemos en el anonimato cualquier dato que posibilite su identificación.

### **Transformaciones en el mundo del trabajo**

El trabajo contemporáneo ha evidenciado grandes transformaciones a partir del proceso de reestructuración capitalista. En este sentido, el fordismo clásico, como proceso productivo y de acumulación dominante en los países occidentales durante el siglo XX, experimentó modificaciones, dando paso a teorías gerenciales de la organización del trabajo.

Muchas veces las nuevas formas de trabajo, que algunos autores agrupan bajo la denominación de “atípicas”<sup>2</sup> quedan por fuera de los marcos que caracterizaban al asalariado “clásico”: estabilidad laboral, acceso a la seguridad social y jornada laboral continua. Para Castel, la sociedad salarial era aquella cuya forma de organización se sustenta en la adquisición de los derechos sociales a través del trabajo en su forma de relación salarial. Esta implica el establecimiento de un contrato entre el empleador y el individuo en tanto fuerza de trabajo, siendo el Estado el garante de lo pactado a través de la negociación colectiva. El trabajo en la sociedad capitalista se erige en principio como organizador de nuestras vidas. La sociedad salarial aseguraba derechos, daba acceso a prestaciones fuera del trabajo y posibilitaba una participación ampliada en la vida social: consumo, vivienda, educación, ocio.<sup>3</sup>

En el “nuevo” mundo del trabajo, algunos autores destacaban la inestabilidad, la inseguridad, la precarización, la descomposición de las identidades colectivas, el fin del régimen salarial y la pérdida de centralidad del trabajo<sup>4</sup>.

Proliferan diversas formas de uso de la fuerza de trabajo, caracterizadas por la precariedad y la inserción intermitente e inestable de los trabajadores en la actividad laboral. Las

---

<sup>2</sup> El trabajo “atípico” expresaría formas de prestación de servicios cuya característica fundamental es la falta o insuficiencia de tutela contractual.

<sup>3</sup> Castel, Robert *La metamorfosis de la cuestión social*, Buenos Aires, Paidós, 1997.

<sup>4</sup> Rosanvallon, P. *La nueva cuestión social. Repensar el Estado* Providencia. Buenos Aires, Manantial, 1995; Beck, U. *¿Qué es la globalización?* Buenos Aires, Paidós, 1998; Zennet, R. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Buenos Aires, Anagrama, 2000; Rifkin, J. *El fin del trabajo*. Buenos Aires, Paidós, 1996; Fukuyama, F. *El Fin de la Historia y el último hombre*. Editorial Planeta, Buenos Aires, Argentina, 1992.



condiciones contractuales tienen como principal perjuicio la pérdida de derechos. La precarización, cambia las relaciones entre el capital y el trabajo. El trabajo, objetivamente se debilita. Los trabajadores deben aceptar condiciones contractuales cada vez más desventajosas. Y, sin duda, esta se transforma en una forma de disciplinamiento de la fuerza de trabajo. Se profundizan las asimetrías entre el capital y el trabajo.

En Chile, con la dictadura pinochetista, se inicia un período contra-revolucionario<sup>5</sup>, transformándose el país rápidamente en una suerte de “laboratorio mundial” del llamado modelo neoliberal, varios años antes que en la Gran Bretaña de Thatcher o en los EEUU de Reagan. Es entonces que se desata la ofensiva contra los trabajadores y sus salarios, contra el gasto estatal en tanto restaba a los ingresos de los empresarios, y contra las formas de gobierno que limitaban la acumulación. Se imponía para el capital el establecimiento de un nuevo orden, de un nuevo patrón de dominación. La Dictadura Militar se constituyó en la primera estrategia de disciplinamiento social para poder aplicar “exitosamente” las reformas. Dicho disciplinamiento se asienta sobre la derrota previa de la clase obrera y los sectores populares. Ya en 1974 la dictadura promulga el Estatuto del Inversionista Extranjero, iniciando la transformación de la estructura de la propiedad a favor del capital foráneo. La eliminación de las conquistas laborales, la proscripción de la CUT (Central Única de Trabajadores) y el aparato represivo actuando constantemente serán las bases del disciplinamiento y la derrota. El movimiento obrero chileno quedó reducido a su mínima expresión. Todo tipo de restricciones se impusieron mediante el Estado de Sitio, para posteriormente ser legalizados a través del Plan Laboral de 1979. Entre las disposiciones más significativas, mencionamos la violación al derecho de sindicalización y de huelga; la prohibición de negociación por rama de actividad y el reemplazo de huelguistas. Así, se transforman en los instrumentos legales para promover la nueva concepción de relaciones laborales. De esta forma, las grandes empresas reducen los riesgos derivados de la contratación directa y de las fluctuaciones de la demanda. La reorganización del ciclo productivo preservó sus fundamentos esenciales: se inicia una mutación en el interior del

<sup>5</sup> Agacino, Rafael *Pasado y presente: Los trabajadores una vez más.* 2008 <http://jaquevedo.blogspot.com/2008/06/los-trabajadores-una-vez-mas-rafael.html>. (1 de junio de 2010)



patrón de acumulación pero no en el modo de producción.<sup>6</sup> Las políticas puestas en práctica, deterioraron la situación social. La desigual distribución de los ingresos sigue siendo un rasgo sobresaliente de la estructura económica y social, reflejándose en los altos niveles de desigualdad social y el abismal distanciamiento entre ricos y pobres<sup>7</sup>.

Durante décadas se realizó la construcción política de la desesperanza, a partir del discurso que pregona que los sujetos nada pueden hacer respecto de las consecuencias sociales de la “globalización neoliberal”, lo que hace imposible pensar en una sociedad futura diferente o en algún cambio o transformación del orden actual; y en la apología de un individualismo exacerbado para lograr el éxito económico.

El llamado neoliberalismo devino sentido común de la época. Junto a la acelerada acumulación y concentración de la riqueza, el capital monopoliza el poder político, económico y comunicacional, controlando también la orientación y gestión del conocimiento para reproducir la hegemonía.

Los sucesivos gobiernos de la Concertación (Concertación de Partidos por la Democracia) no sólo no cuestionaron las reformas establecidas por la dictadura, sino que las mantuvieron y profundizaron, consolidando el orden económico neoliberal. Se consolidó una política de Estado que otorga al llamado mercado la función principal en la asignación de los recursos productivos y al sector privado la propiedad de la mayoría de las empresas y servicios públicos, a la vez que se acentúa el modelo exportador de recursos naturales. “La forma adquirida por el proceso de apertura de la economía chilena condujo a una profunda modificación de su estructura productiva. Crece un sector exportador, basado en recursos primarios o de bajo valor agregado, mientras paralelamente la producción orientada al mercado interno es crecientemente reemplazada por productos importados. Los tratados de libre comercio tienden a acentuar esta tendencia, al igual que la disminución en el papel del

---

<sup>6</sup> Antunes, Ricardo *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Buenos Aires, Ediciones Herramienta, 2005, p. 22.

<sup>7</sup> El Estudio de la OCDE Chile 2015, muestra que lidera el ranking de los más desiguales con un índice de Gini de 0,503 entre el periodo 2006 al 2011. El 10% más rico gana 27 más que el 10% más pobre. Hace por lo menos 30 años que se mantiene este nivel de desigualdad, lo que lo transforma en un problema estructural y no en parte de un ciclo.



Estado”.<sup>8</sup>

En Chile, estas modificaciones facilitaron al capital óptimas condiciones para atomizar a los trabajadores y para reducir a su mínima expresión la organización sindical. La externalización, la fragmentación de las empresas y la creación de nuevas articulaciones entre ellas, respondería principalmente a la “inserción” en la “economía global”. Pero no hay que subestimar el atractivo de debilitar a las organizaciones sindicales al disgregar a los trabajadores como así también la facilitación de violar las conquistas sindicales. De esta forma se reducen costos al pagar salarios inferiores, desatendiendo el cumplimiento con los beneficios sociales y/o los aportes a la seguridad social. En este marco, se dificulta la existencia de una organización sindical fuerte, ya que al reducir al mínimo posible el número de trabajadores permanentes y los subcontratados estar en una situación de inestabilidad constante, la organización se torna mucho más difícil. El trabajo no regulado (“flexibilizado”) posibilita la incorporación laboral al proceso productivo sin compromisos para el capital, descargando en el trabajador la responsabilidad de su reproducción permanente.

“La tendencia a la subcontratación y a la informalización del empleo se ha hecho manifiesta en todos los sectores productivos, pero sobre todo en los más directamente ligados a los éxitos del modelo: la minería, la pesca, la industria forestal y la fruticultura.”<sup>9</sup>

Asimismo, la subcontratación debilita y divide a las organizaciones sindicales: por un lado, las relaciones se atomizan y se dispersan; por otro, se hace cada vez más difusa y confusa la figura del empleador. Los trabajadores se dividen en un “nosotros”, “los internos”, “los de planta”, y los “otros”, “los de afuera”, “los subcontratados”. Entre los trabajadores, emergen nuevas desigualdades según su condición contractual, hecho que les permite hablar de trabajadores de 2ª, y cuyas consecuencias son preocupantes ya que se quiebran los vínculos sociales y simbólicos entre pares dentro de la clase.

A esto, se debe sumar que resulta sumamente difícil construir vínculos con y entre

<sup>8</sup> Fazio, Hugo, Parada, Magaly. *Veinte años de política económica de la Concertación*, Santiago, LOM Ediciones, 2010, p. 97.

<sup>9</sup> Salazar, Gabriel, Pinto, Julio. *Historia Contemporánea III: La economía: mercados, empresarios y trabajadores*. Santiago: LOM Ediciones, 1999, p. 185.



trabajadores transitorios, y en muchos casos, la administración de la empresa coloca todos los obstáculos posibles para impedir que se produzcan. Subcontratación es flexibilidad para las empresas, e inestabilidad para los trabajadores.

### La Centralidad de la Gran Minería del Cobre

En las últimas décadas, la minería ha sido la protagonista del crecimiento económico de Chile. La principal riqueza natural y recurso de exportación en el siglo XX y lo que va del XXI es el cobre. En ese pequeño territorio se encuentran Chuquicamata, en Calama, el yacimiento más grande del mundo a tajo abierto; Escondida, en Antofagasta que lidera la producción; y El Teniente, en Rancagua, que con sus más de 3000 kilómetros de galerías es la mina subterránea más grande del mundo. (Ver Tabla I)

**Tabla I.** Producción mundial y chilena de cobre de mina (porcentaje y tonelaje)

	Unidad	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2015
Producción Mundial	(Miles de TM)	4.237,7	6.350,6	7.713,9	8.956,5	13.246,5	16.114,8	19.295
Producción Chilena	(Miles de TM)	531,9	691,6	1.067,9	1.588,4	4.602	5.418,9	5.764
Chile en Producción Mundial	Participación %	12,6	10,9	13,8	17,7	34,7	33,6	29,9

Fuente: COCHILCO. Elaboración propia.

La explotación a gran escala, se inicia en 1912, cuando entra en operación la mina El Teniente y continúa en 1915, en Chuquicamata. Desde el inicio del siglo pasado los principales yacimientos cupríferos eran explotados -en una suerte de sistema de enclave- por capitales norteamericanos. En la década del '60, se iniciará una política cuprífera conocida como la "chilenización del cobre" que, con el triunfo de la Unidad Popular, se convertirá en la nacionalización del cobre.

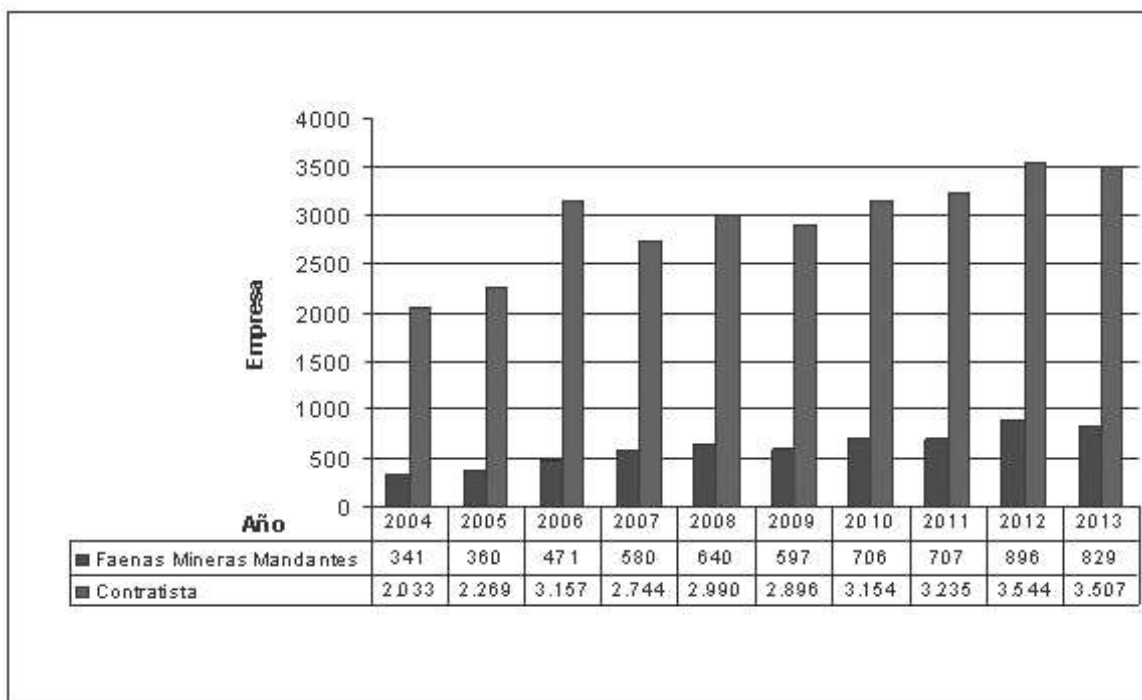
En la década del '80, la dictadura otorgó al sector privado un rol preponderante para liderar el desarrollo nacional: la "revolución empresaria" que se continuó bajo los regímenes constitucionales que se sucedieron, donde las empresas transnacionales tuvieron un rol decisivo en la promoción y generalización de las modalidades de precarización. En 1984





sólo existían 3 empresas de servicios temporarios; en 1986: 79; y a fines delos años 90 habían aumentado a 150 empresas. Este fenómeno también se da en las faenas mineras. (Ver Gráfico I)

**Gráfico I. Cantidad de faenas mineras y empresas contratistas**



Las exportaciones mineras representan un 50% de las exportaciones totales chilenas, y dentro de este sector de la economía, el 92% corresponde al cobre generando cuantiosos recursos para el país (Ver Tabla II). En 2015, Chile, con una producción de 5,76 millones de toneladas, seguía siendo el primer productor mundial de cobre de mina, con una participación del 30%. Y cuenta con poco menos del 40% de las reservas mundiales. Los valores de las exportaciones continúan representando el sector con mayor valor de exportaciones respecto del total del país, 54,1%, muy por arriba del 37,6% de las exportaciones industriales. (Ver Tabla III)

**Tabla II.** Exportaciones mineras y participación en el total de exportaciones

Año	%
2006	61,4
2007	61,9
2008	53,2
2009	57,5
2010	62,7
2011	60,3
2012	59,4
2013	57,3
2014	54,7
2015	54,1

Fuente: Consejo Minero, mayo 2016. Elaboración propia.

**Tabla III.** Embarques de exportación por sector de la economía

	Año		
	2013	2014	2015
Mínero	58,9%	56,2%	54,1%
Agri.; Frut.; Ganad.; Silvi.; Pesc. Ext.	7,6%	7,5%	8,3%
Industriales	33,9%	36,2%	37,6%

Fuente: Anuario de la Minería de Chile 2015. SERNAGEOMIN. Elaboración propia.

## CODELCO

Después del Golpe Militar de septiembre de 1973, mediante el Decreto Ley N° 1350, se crea el 1 de abril de 1976 la Corporación Nacional del Cobre, CODELCO, que será la encargada de la explotación y comercialización del cobre, hasta que en enero de 1982, la Ley Orgánica Constitucional de Concesiones Mineras, o Ley Minera, Ley N° 18097, hace entrega en dominio de las minas de cobre de todo el país a capitales privados extranjeros. Esta operación se realiza mediante CODELCO, quien se reserva un 30% del total de las explotaciones para propiedad del Estado y un 70% pasa a virtual propiedad de compañías extranjeras.

Sin embargo, no debemos perder de vista la centralidad que tiene la cuprífera estatal en el desarrollo económico y social chileno. Es la principal empresa productora y exportadora de cobre, dato no menor ya que genera cuantiosos ingresos al erario público.

La empresa estatal, es una de las primeras promotoras de la subcontratación: podemos



observar el crecimiento de los trabajadores subcontratados, sobre todo a partir de los gobiernos de la Concertación. (Ver Tabla IV)

**Tabla IV.** Trabajadores de CODELCO según tipo de contratación, periodo 2011-2015

CODELCO	2011	2012	2013	2014	2015
Personal propio	18.247	19019	19.242	19073	19.017
Trabajadores de empresas contratistas de operación y servicios	29108	28360	26523	26562	23098
Trabajadores de empresas contratistas de inversión	15956	27347	21214	18778	23250

Fuente: CODELCO Memoria 2015. Elaboración propia

En el caso de la minería, según Agacino, González y Rojas, las actividades cubiertas por la subcontratación son las siguientes: a) prospección y constitución de propiedades; b) ingeniería de proyectos y planificación; c) montaje industrial; d) desarrollo minero; e) extracción de mineral; f) procesamiento y tratamiento del mineral y g) actividades de post-producción. La subcontratación está presente en toda la cadena productiva de la minería, y particularmente, en la actividad del giro principal de la empresa, es decir, la propia extracción del mineral<sup>10</sup>.

La subcontratación se ha transformado en la relación laboral dominante. Lo relevante de este proceso es que la empresa puede externalizar labores que le eran o son propias a la mandante. Decimos relevante ya que es esta situación, la de los trabajadores subcontratistas, “trabajadores de 2<sup>a</sup>”, la que nos permite comprender sus luchas y movilizaciones en la última década puesto que una de sus demandas principales siempre fue la búsqueda de reconocimiento como trabajadores de la empresa para la cual trabajaban: CODELCO. Y, por otro lado, experimentan y explican la subcontratación como el modo de explotación que implementa la empresa para maximizar sus ganancias a costa de sus salarios, sus condiciones de trabajo y, en última instancia, de sus condiciones de vida.

<sup>10</sup> Agacino, R., González, C. y Rojas, J. *Capital Transnacional y Trabajo: El Desarrollo Minero en Chile*. Santiago, Arcis-LOM, 1998.



## La organización sindical en la Gran Minería

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

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

El Plan Laboral diseñado por José Piñera respecto a los sindicatos redujo el quórum necesario para conformar un sindicato y consolidó la llamada libertad de afiliación. Para constituir un sindicato en una empresa que tiene contratados a 50 trabajadores o menos se requiere la participación de un mínimo de 8 trabajadores. Y la afiliación voluntaria significó un gran cambio, ya que hasta el año 1973, la afiliación era automática.

Los sindicatos de trabajadores de planta de CODELCO, se congregan en Federación de Trabajadores del Cobre (FTC) que a su vez, pertenece a la central obrera más importante en la actualidad, la Central Única de Trabajadores (CUT).

Desde el inicio desarrollamos nuestro trabajo de campo en una suerte de coordinadora de subcontratistas inter-empresas, el Sindicato Interempresa de la Gran Minería y Ramas Anexas (SITECO) ubicado en la ciudad de Rancagua. La elección no fue azarosa. La División El Teniente, tiene un valor estratégico en CODELCO, ya que junto con



Chuquicamata, son las que producen mayor cantidad de cobre. Y, como nos confirmara años después, un alto dirigente sindical, “Rancagua es fundadora del movimiento que iniciaron los subcontratistas”.

Nos interesamos particularmente en un nuevo ciclo de protestas, que tomó visibilidad en el año 2006, con la irrupción pública de los estudiantes secundarios quienes lograron poner en la agenda nacional el cuestionamiento al sistema educativo; las movilizaciones y huelgas de los trabajadores subcontratistas de CODELCO y Minera Escondida y, a principios de 2007, la huelga en otro sector clave de la economía, la industria forestal.<sup>11</sup>

Desde 2006, y en el marco de una progresiva radicalización en la protesta, los subcontratistas de diferentes Divisiones de CODELCO se organizaron en Coordinadora Nacional de Trabajadores Contratistas, disputándole la primacía –al menos en la protesta- a la FTC. Esto no es otra cosa que el reflejo del hecho que en la década de 1970, la mina El Teniente llegó a tener 14.000 trabajadores propios. En diciembre de 2005 este yacimiento aún contaba con un poco más de 10.000 trabajadores, pero a diferencia de los años ‘70, sólo 4.500 trabajadores eran de planta; el resto eran subcontratistas. La fuerza de trabajo había sido heterogeneizada. Al superponerse con la matriz sindical de organización por empresa, la subcontratación había logrado la atomización del movimiento obrero de la Gran Minería. En efecto, los trabajadores subcontratados de las cinco divisiones regionales estaban sindicalizados en 44 sindicatos (por fuera de Federación alguna) y sólo el 8% estaban afiliados a la Coordinadora.

La disyuntiva estratégica que debían resolver las dirigencias sindicales de los mineros –y los trabajadores mineros mismos, con su participación efectiva en el conflicto- era compleja en términos jurídicos, subjetivos y de representatividad. Nucleados en la Coordinadora, no dudaban que era justa su equiparación con los obreros “de planta” en todo los niveles: jurídico, económico, de equipamiento, etc. Ahora bien ¿A quien le reclaman? ¿Frente a CODELCO, o bien frente a cada pequeña empresa privada que, cuando se veía desbordada por los reclamos, alegaba una suerte de cesación de pagos y se desentendía del problema? En otros términos ¿se trataba de un conflicto sindical del ámbito privado o el reclamo

---

<sup>11</sup> Acuña Asenjo, Manuel *La rebelión de los trabajadores forestales*. Estocolmo, Senda, 2009.



interpela directamente la política salarial y, sobre todo, la forma institucional de relación del Estado chileno con los trabajadores? Las diferencias y matices posibles entre estas dos concepciones son fundamentales, pues de su elección se derivan cursos de acción e impugnaciones bien distintas. No debemos olvidar que nos encontramos en el ámbito de la producción cuprífera chilena, uno de los núcleos productivos en los que Chile basa la estabilidad macroeconómica de su modelo de gestión.

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

Desde sus inicios, la actividad cuprífera estuvo vinculada a capitales de compañías estadounidenses, que serán quienes se apropien de la producción a gran escala del metal rojo. Las primeras huelgas de alcance nacional se producen en 1938, paralizando la producción de El Teniente y de Chuquicamata. Desde los años '50, aumentan las huelgas y la capacidad organizativa de los trabajadores, confluyendo en la fundación de la Confederación Nacional de Trabajadores del Cobre (actual FTC) en 1951 en la comuna de Machalí. En los años siguientes, se incrementan e intensifican las huelgas. Las reivindicaciones no se reducen a las tradicionales demandas gremiales, sino que demandan la intervención del Estado y la función que debe cumplir en la economía del país al poner en discusión la nacionalización de la gran minería del cobre.

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

Barrera<sup>12</sup>, apoyándose en la teoría de la masa aislada desarrollada por Kerr y Siegel<sup>13</sup>, propone que el aislamiento social que implica la vida en los campamentos mineros y el carácter de enclave económico extranjero, posibilita el desarrollo de relaciones solidarias y el sentido de pertenencia de los trabajadores a un colectivo que se opone a las condiciones de trabajo impuestas por la empresa. Y agrega que a las demandas gremiales se suma la

<sup>12</sup> Barrera, M. *El conflicto obrero en el enclave cuprífero*. Instituto de Economía y Planificación, Universidad de Chile, 1973.

<sup>13</sup> Kerr, C y Siegel, A. *La propensión interindustrial a la huelga: una comparación internacional*. Documento de Trabajo, Santiago, ICAL, 2008.



recuperación de la riqueza minera para la nación. De esta forma se genera una cultura política y un proceso de toma de conciencia del valor del manejo y control de los recursos estratégicos, que se irá radicalizando y adhiriendo al discurso anti-imperialista.

Mac-Clure, Torres Cierpe, Nuñez, Aravena<sup>14</sup>, entre otros, acuerdan en caracterizar a los asalariados del cobre como aquellos que históricamente presentan altos niveles de conflictividad laboral y cuyas luchas no quedaron encerradas en las clásicas reivindicaciones gremiales, sino que se enlazan con las demandas del conjunto de la clase trabajadora e inclusive con demandas de alcance nacional, como fue la nacionalización del cobre y el rol preponderante que tuvieron en la oposición a la Dictadura Militar en los años 80.

Diferente lectura es la que realiza Zapata. Aceptando que hay una continuidad histórica en las prácticas sindicales de los trabajadores mineros, y sin descartar en forma absoluta los análisis que colocan como elemento central el aislamiento geográfico para la formación de la identidad minera, concluye que son los intereses corporativos, la institucionalización de la organización sindical, la defensa de los logros en términos salariales y de prestaciones los que prevalecen y dan sentido al conflicto laboral en las minas chilenas, distanciándose de los análisis que asignan un sentido ideológico y clasista (y anti-imperialista). Cabe destacar que uno de los principales supuestos de Zapata es que los mineros instituyen una relación instrumental con los partidos políticos: los apoyan si les sirven y defienden sus intereses corporativos, sin importar cuál sea la ideología partidaria.<sup>15</sup>

Como resultado de nuestro trabajo de campo, tanto de lo observado directamente como de lo obtenido como relato en las entrevistas constatamos que los asalariados cupríferos exhiben niveles más altos de conflictividad laboral. Se han constituido como sujeto social tras largas luchas sindicales y reivindican esa identidad, actualmente en crisis, para

---

<sup>14</sup> Mac-Clure, O. *Sindicalismo en el cobre, nacionalización y autoritarismo*. Bélgica, Instituto de Estudios de Países en Desarrollo, Universidad Católica de Lovaina, 1985; Torres Cierpe, J. y otros. *Tradición sindical en El Teniente: un recorrido por más de un siglo de historia*. Santiago, Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, Gobierno de Chile, 2010; Aravena, A. y Nuñez, D. *El renacer de la huelga obrera en Chile*. Santiago, ICAL, 2009.

<sup>15</sup> Zapata, F. *Clases Sociales y Acción Obrera en Chile*. México, Colegio de México, 1986; “Los mineros como actores sociales y políticos en Bolivia, Chile y Perú durante el siglo XX”, en *Estudios Atacameños* N° 22, pp. 91-103, 2002.



mantener posiciones de privilegio, donde lo que prima son las demandas salariales y otros beneficios que se puedan obtener.

Sin embargo, ante las transformaciones en las relaciones que generan la heterogenización de la clase trabajadora minera, los subcontratistas serán los que se apropien de esa tradición combativa, al mismo tiempo que implementan nuevas estrategias de negociación colectiva. Los trabajadores superan las protestas espontáneas o meramente coyunturales a nivel empresa contratista y se organizarán por rama de actividad a nivel nacional, porque tienen conciencia de la importancia del cobre en la economía chilena y de lo que implica parar su producción.

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

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

En las prácticas de resistencia, de acuerdo a Alvarez<sup>16</sup>, predominarían el interés económico y la solución inmediata a las necesidades, construyendo identidades precarias. Abarzúa, en la misma línea de reflexión, sostiene que una de las características del sindicalismo de los subcontratistas es que “sus luchas son intensas” pero pueden agotarse cuando logran conseguir respuesta a su demanda<sup>17</sup>.

Standing propone el concepto de precariado para referirse a un nuevo segmento o una subclase, presente en las sociedades con políticas neoliberales y regímenes laborales flexibles. Esta subclase, no dispondría de los recursos necesarios para conformar una identidad colectiva: inestabilidad y fragilidad de la solidaridad entre sus miembros. Y se reflejaría en su incapacidad para la organización<sup>18</sup>.

<sup>16</sup> Alvarez, Rolando “La identidad precaria: Sumisión y resistencia laboral en Chile. El caso de los trabajadores precarios del salmón”. En Revista Alternativa, N° 24, Santiago, ICAL, 2006.

<sup>17</sup> Abarzúa, Eduardo “Acción Sindical de Trabajadores Contratistas”, en *Flexibilidad laboral y subjetividades, hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Soto, Alvaro (editor), Santiago, Universidad Alberto Hurtado, 2008.

<sup>18</sup> Standing, Guy *El Precariado. Una nueva clase social*. Barcelona, Pasado y Presente, 2013.





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

Como antecedente inmediato del período que nos interesa, partiremos de los hechos acaecidos en el año 2003, momento en que una oleada de protestas denuncia las condiciones de trabajo en el sector cuprífero. Se inicia con manifestaciones y asambleas donde participan cientos de trabajadores, hasta que con un paro de “brazos caídos” llegan a parar la producción por unas horas.

“no teníamos los elementos de seguridad, no podemos hacer uso del casino y tenemos que comer hasta en la misma faena. Ni viajar en los mismos micros...éramos como perros sarnosos... ducharnos con agua helada!!! Y el frío que hace allá arriba”<sup>19</sup>

Después de negociar las partes y llegar a un acuerdo, ni CODELCO ni las empresas contratistas respetan los compromisos. Es en ese momento que los trabajadores agrupados en SITECO, hacen visible la magnitud del proceso que estaban gestando, que incluyó una “toma” de las instalaciones subterráneas de la mina. La feroz represión, el enfrentamiento con Carabineros en los túneles de la mina dejaron un saldo de decenas de trabajadores heridos, más de 100 detenidos y 204 despedidos. Los principales dirigentes entran en las “listas negras” y se les prohíbe su ingreso a las instalaciones de El Teniente.<sup>20</sup> Pero también, tuvo una consecuencia no deseada por parte del Capital: los trabajadores tomaron conciencia sobre la necesidad de la organización sindical.

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

<sup>19</sup> Trabajo de Campo. Trabajador subcontratista: Extracción del mineral. Rancagua. Noviembre 2008.

<sup>20</sup> Estos hechos, sin duda, dejaron su marca. Los mismos nos fueron relatados por distintos trabajadores y dirigentes sindicales.



sindicalización ya que, aún en tiempos democráticos, el miedo paraliza. Y estar sindicalizado puede significar perder el trabajo.

“Sí, yo lo reconozco: yo acepté las condiciones. Nada de sindicato. Yo quería, necesitaba la pega. Pero...creo que fue un compañero. Se juntaron muchas cosas. Subir a la mina de noche, hacer la misma tarea que el de al lado pero que cobraba 5 veces más. No sé, muchas cosas, sentir que lo que haces vale poco...o por lo menos mucho menos que lo mismo que hace el interno...Pero yo creo que el detonante fue saber a cuánto estaba el cobre, a cuánto vendía el cobre CODELCO!!! Y nosotros seguíamos con salarios miserables...Sí, yo creo que fue eso. Ver en la televisión que te digan lo bien que estábamos por el precio internacional del cobre. Y yo trabaja en la mina y cuando terminaba la faena, me bañaba con agua helada, porque los contratistas no teníamos agua caliente!!! Y que te digan que el cobre es de todos los chilenos...Fue todo eso. Al otro día, en el tiempo de descanso, me fui a ver a un compañero que cuando entré, me invitó al sindicato. Sí, hoy estoy orgulloso.”<sup>21</sup>

Desde fines del año 2005, los mineros subcontratistas, a través de sus luchas lograron instalar en la escena nacional el problema de la subcontratación. El “logro“ de las protestas, fue la promulgación de la ley que regula la subcontratación y el trabajo transitorio (Ley 20.123<sup>22</sup>), que, al tiempo que respondía parcialmente algunos reclamos, consagraba el régimen de subcontratación. El cumplimiento de esta ley, implica la “internalización” (es decir, el pase a planta permanente) de miles de trabajadores. Sin embargo, esta Ley no sólo elude la raíz del problema: la expansión del subcontrato en las áreas propias del quehacer de la empresa, sino que ¡legaliza el suministro temporal de trabajadores! O, lo que es lo mismo, legaliza la precarización laboral.

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

<sup>21</sup> Trabajo de Campo. Trabajador subcontratista: extracción de mineral. Rancagua. Octubre 2015.

<sup>22</sup> Ley 20.123 define a la subcontratación: “Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica. Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478”.



Entre sus puntos más importantes, la incorporación a la planta de CODELCO de 5000 subcontratistas. Uno de los hechos más significativos y de mayor trascendencia, ocurrió en el mes de junio, cuando la Coordinadora Nacional de Trabajadores Subcontratistas, reunida en Machalí, se convierte el 8 de junio en la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC). Los subcontratistas se apropiaban y resignificaban el espacio organizacional. “Nos despojamos del término contratista porque creemos que somos parte de los trabajadores del cobre, indistintamente de las áreas donde más nos desarrollemos”.<sup>23</sup>

Los trabajadores deciden iniciar una huelga ante el incumplimiento de los acuerdos alcanzados, acción de lucha que será nominada y recordada con posterioridad como “la huelga histórica” de 37 días. Entre el 25 de junio y el 31 de julio, la paralización de las tareas fue generalizada. Las demandas incluían beneficios en salud, educación, vivienda y compensaciones económicas, además del cumplimiento de la ley. Esta huelga fue planificada: “Actuamos como relojitos”; se inició en la madrugada del 25 de junio en todas las Divisiones de CODELCO. Los trabajadores de El Teniente cortan la Carretera del Cobre, forman barricadas y se producen hechos violentos con la quema de varios buses, que desbordan la planificación inicial y a la misma dirigencia. Desde la Dictadura, no se registraba actividad huelguística de tal envergadura: miles de subcontratistas sostuvieron sucesivas y prolongadas jornadas, que incluyeron movilizaciones de más de 4000 trabajadores en Rancagua, acompañados por otras organizaciones sociales, políticas y por sus familias; acampe en las puertas de CODELCO en Santiago; multitudinarias asambleas en las que se definían los pasos a seguir. Desde el gobierno se amenazaba con aplicar la Ley de Seguridad Interior, y es de destacar que la FTC no respaldó la huelga y mantuvo una posición afín al gobierno.

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

---

<sup>23</sup> Trabajo de Campo. Rancagua. Ex Presidente de la CTC. Enero 2008.



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

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

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

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

“El Teniente, es la única en que los buses para contratados y estables son diferentes”. Excepto si se trata de evitar llegar tarde al trabajo, los estables no aceptan de ninguna manera que los contratistas suban en “sus” buses; si esto sucede cuando regresan de la mina, los estables descienden y esperan a que baje el contratista para volver a ascender y que el bus retome su camino. “Siempre los mandan primero a bajar a ellos, pero cuando hay nieve, nosotros debemos bajar primero para limpiar el camino. En caso de cualquier accidente nosotros le salimos más barato”. No duda en calificar como discriminación estas diferencias.<sup>24</sup>

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

<sup>24</sup> Trabajo de Campo. Trabajador subcontratista: extracción del mineral. Rancagua. Enero 2008.



embargo, algunos de nuestros entrevistados adjudicaban la responsabilidad a la cuprífera: “Es CODELCO, el empleador, que no quiere largar plata”<sup>25</sup>.

Al concluir la jornada laboral, las diferencias se siguen padeciendo en los cambiadores. Un trabajador, explicaba:

“Arriba (en la mina) tenemos 3 duchas para 45 personas, ¿sabe lo que es eso? 45 personas, apenas un par de gotitas de agua para cada uno, agua con muy baja presión y a veces fría. En un momento, en pleno invierno donde se tenían que ir a bañar rapidísimo y atravesar la nieve y el agua fría, hicimos un “brazos caídos”, no trabajar o trabajar lentamente en reclamo de la falta de agua y de duchas. Inmediatamente, cuando hacemos el “brazos caídos”, la empresa envía a personal para que aumente la presión de agua”. Consternado, agrega “¿no lo podrían haber hecho antes? ¿Es necesario que para cuestiones muy mínimas, muy básicas, tenemos que hacer un reclamo parando la producción porque sino no nos dan nada y cosas de muy fácil solución?”.

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

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

En segunda instancia, se responsabiliza a CODELCO. “El mismo trabajo que hacemos nosotros antes lo hacía CODELCO. No sé con qué fin se habrá privatizado todo eso, empezaron a entrar empresas contratistas”<sup>26</sup>.

<sup>25</sup> Trabajo de Campo. Trabajador subcontratista: extracción del mineral. Rancagua. Enero 2008.

<sup>26</sup> Trabajo de Campo. Trabajador subcontratista: extracción del mineral. Rancagua. Enero 2008.



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

En este sentido, las luchas de los subcontratistas, en nuestras primeras aproximaciones, no superarían la reivindicación económica, más ligada a la lucha gremial, sin llegar a transformarla en una lucha política. Estaba ausente o no se expresó la necesidad de organización sindical y política del conjunto de los trabajadores mineros en tanto pertenecientes a la misma clase social.

La CTC se plantea en sus bases fundamentales la renacionalización del cobre como una medida de carácter político estratégico. En este punto encontrábamos divergencias entre los dirigentes: “recuperar el ‘suelo de Chile’ para los chilenos” y las de los trabajadores. Entre estos últimos encontramos heterogeneidad entre los contenidos políticos de sus representaciones. Algunos rescataban como consecuencia positiva el que las empresas privadas pagaran mejor; siendo el aspecto negativo que prohibirían la sindicalización, lo que evidenciaría la valoración positiva que realizan de este derecho del trabajador. Unos pocos trabajadores evaluaban como negativa la privatización y la asociaban a lo sucedido en otras áreas: “nosotros no tenemos nada, han vendido mis líneas telefónicas, han vendido mi electricidad, han vendido mi agua, todo ha sido privatizado y lo que pertenecía a Chile ha sido vendido”<sup>27</sup>.

Una de las preguntas que guía nuestra investigación, es intentar dilucidar porqué, pese a las condiciones adversas, un sector de los subcontratistas de CODELCO, se organizan y sindicalizan. Consideramos que para poder comprender este fenómeno, debemos tener en cuenta una serie de condiciones que confluyen y permiten que se produzca la “La Gran

---

<sup>27</sup> Trabajo de Campo. Trabajador subcontratista: extracción del mineral. Rancagua. Enero 2008.



Huelga” y que a partir de ese momento, la organización de los trabajadores subcontratistas percibe los beneficios que se pueden lograr a través de la organización colectiva. En palabras de un ex -dirigente sindical, que despierta opiniones encontradas, el Acuerdo Marco fue “ganado en 2007 con una huelga de 37 días, gracias al sacrificio de miles de trabajadores contratistas de todo Chile”.

“Cuando la ‘Gran Huelga’, ni ahí trabajaba. Noo... Cuando entré a trabajar a CODELCO, no quería saber nada. Pero mi tío fue minero y un poco me explicó. Desde que me acerqué al Sindicato, aprendí tanto!!! Nuestros derechos, la importancia de participar, de conocer, de compartir con los compañeros, tantas herramientas siento que tengo. Y cuando nos quieren joder, ahora sé cómo los jodemos: aunque sea un rato, paramos la producción! Y eso les jode.”<sup>28</sup>

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

“Cuando empecé a trabajar (2005) me indignaba, en silencio pero me indignaba con los trabajadores de planta. Ellos tenían privilegios que nosotros no. La diferencia en los salarios, en las colaciones, en los micros...A nosotros siempre nos separaban, ¿cómo se iban a juntar con nosotros?”<sup>29</sup>

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

“Y si me pregunta, sí, para mí fue lo más valioso: darnos cuenta que nos podíamos organizar, que los de 2ª podíamos tener una organización de 1ª (se ríe) y que nuestro problema no era el trabajador de planta, nuestro problema era el subcontrato y nuestro enemigo la empresa. Y que en todo Chile había trabajadores con el mismo problema que nosotros, no solo en

<sup>28</sup> Trabajo de Campo. Trabajador subcontratista: extracción del mineral Rancagua. Octubre 2015.

<sup>29</sup> Trabajo de Campo. Trabajador subcontratista: extracción del mineral. Rancagua. Octubre 2015.



la minera.”<sup>30</sup>

En respuestas como esta, podemos percibir que se ven a sí mismos como formando parte de un grupo que comparte una situación común: la precariedad laboral y el origen de esta la atribuyen a la subcontratación.

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

“A partir de esos hechos, continuamos con las protestas, organizando sindicatos de base, participando en negociaciones colectivas, aprendiendo, y tuvimos muchos logros. Y los compañeros que no querían venir al sindicato, se daban cuenta que la organización y la movilización era lo que hacía posible ganar”<sup>31</sup>

Los sindicatos que representan a los subcontratistas presentan características novedosas. Se organizan por fuera del sindicalismo tradicional, al que visualizan como organizaciones burocráticas que no representan sus intereses.

“Nosotros nos organizamos desde abajo y elegimos a nuestros dirigentes que luchan al lado nuestro. No están negociando por atrás. Todo se discute y se vota en asambleas. Los viejos, no se interesan y la gran mayoría se pasó de bando y se entregó a los empresarios. Parecen representantes de los empresarios. Esos viejos jamás trabajaron en la mina. En cambio,...nuestros representantes son jóvenes que salen de la mina.”<sup>32</sup>

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

Y, por último, a pesar de la desideologización intentada por la Dictadura y por los gobiernos democráticos, estos sindicatos, reivindican el sindicalismo de clase. Sus luchas no quedan encerradas en el reclamo gremial.

<sup>30</sup> Trabajo de Campo. Trabajador subcontratista: Casino. Rancagua. Octubre 2015.

<sup>31</sup> Trabajo de Campo. Dirigente sindical. Rancagua. Octubre 2015.

<sup>32</sup> Trabajo de Campo. Trabajador subcontratista: extracción del mineral. Rancagua. Octubre 2015.





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

La conciencia que adquiere un colectivo a partir de su posición específica, está relacionada con la capacidad de identificar claramente a un adversario hacia quien hay que dirigirse, a quien hay que enfrentar para revertir la situación.

“Desde la Gran Huelga, sin duda, como colectivo de trabajadores, hemos crecido, hemos crecido cualitativamente con la formación de dirigentes, de los trabajadores; también ganamos varias luchas, en cuanto a condiciones de trabajo en la mina, a salarios, a bonos. Claro, también nos ha costado, ¡gran represión!, los pacos siempre están preparados... Fijate que hace unos meses, en una movilización de subcontratistas en la División Salvador, matan a un trabajador, Nelson Quichillao, te matan por luchar por mejores condiciones de trabajo, te matan por luchar por el cumplimiento de la Ley, del Acuerdo Marco...”<sup>34</sup>

Es impactante contrastar el relato del dirigente sindical con lo publicado en la página oficial de CODELCO, en el ítem Contingencias, huelgas, paralización de actividades:

“Con fecha 23 de julio de 2015, se informó como hecho esencial las movilizaciones de organizaciones de trabajadores de empresas contratistas, que en el caso de la División Salvador ponen en peligro la seguridad del personal de la División y producen daños a las instalaciones de la Empresa y la infraestructura pública; la Corporación por razones de fuerza mayor y con el fin de proteger la seguridad de los trabajadores y de la población, se vio obligada a disponer el cierre temporal de las operaciones de dicha División hasta que se restablecieran las condiciones de normalidad para una operación en forma segura. Los efectos financiero contable de esta paralización dependían de la evaluación del alcance y extensión del evento señalado. Codelco, ante estas movilizaciones de los trabajadores de empresas contratistas, reiteró la

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

<sup>34</sup> Trabajo de Campo. Dirigente sindical de la CTC. Santiago, Chile, 2015.



necesidad de resolver las discrepancias o negociaciones pendientes por cauces pacíficos y dialogantes.”<sup>35</sup>

¡No se hace mención de la muerte de un trabajador!

“Pero si me preguntas, yo creo que los mayores logros que hemos obtenido son dos. Al parar la producción de cobre, que es nuestra forma más efectiva de hacernos visibles, nuestra sociedad se va despertando de a poco. Y por otro lado, para mí la más importante, los trabajadores subcontratistas, aunque estemos agrupados en distintos sindicatos, vamos tomando conciencia de clase. Y cuánto más le das vuelta, más te convencés: es esto o socialismo”<sup>36</sup>

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

“Cuando logremos nuestro objetivo principal, nuestra central desaparecerá. Porque nosotros luchamos por la desaparición del trabajo subcontratado. Pero por el momento, nuestro objetivo está lejano.”<sup>37</sup>

Consideramos provechosos los aportes de E. P. Thompson para entender la noción de clase, que es inseparable de otro concepto clave tal como el de lucha de clases. Thompson nos propone entender los conceptos de clase, conciencia y lucha de clases a partir de este último:

“En mi opinión, se ha prestado una opinión teórica excesiva a clase y demasiado poca a lucha de clases. En realidad, lucha de clases es un concepto previo así como mucho más universal. Para expresarlo claramente: las clases no existen como entidades separadas, que miran en derredor, encuentran una clase enemiga y empiezan luego a luchar. Por el contrario, las gentes se encuentran en una sociedad estructurada en modos determinados, experimentan la explotación, identifican puntos de interés antagónico, comienzan a luchar por estas cuestiones y en el proceso de

<sup>35</sup> [www.codelco.cl](http://www.codelco.cl)

<sup>36</sup> Trabajo de Campo. Dirigente sindical. Rancagua, Chile, 2015.

<sup>37</sup> Trabajo de Campo. Dirigente sindical. Rancagua, Chile, 2015.



lucha se descubren como clase, y llegan a conocer este descubrimiento como conciencia de clase. La clase y la conciencia de clase son siempre las últimas, no las primeras, fases del proceso real histórico.”<sup>38</sup>

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

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

“¿Y por qué se logró la organización? ¡Por las condiciones de trabajo! ¿Cómo llegamos a ser, hoy, lo que somos? Compartir la explotación, compartir la lucha y compartir los intereses de clase. No el ciento por ciento tiene conciencia de clase, pero desde la huelga de los 37 días hasta el día de hoy...nosotros hoy seguimos discutiendo el bono, pero hoy, discutimos la distribución de las riquezas.”<sup>39</sup>

Las prácticas y organización sindical de los trabajadores cupríferos, son parte de una larga historia que muchos tratan de olvidar u ocultar, para así naturalizar las deshumanizadas condiciones de trabajo y la explotación a la que aún hoy, son sometidos los trabajadores mineros.

<sup>38</sup> Thompson, Edward P. op.cit.

<sup>39</sup> Trabajo de Campo. Dirigente sindical de la CTC. Santiago, Chile, 2015.



## **Cierre abierto**

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

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