



Departamento de Sociología

**SUBCONTRATACIÓN Y ACCIÓN SINDICAL EN CHILE.
EL CASO DE LAS MOVILIZACIONES EN EL SECTOR
CUPRÍFERO DURANTE LOS AÑOS 2006 - 2008.
Memoria para optar al título profesional de sociólogo.**

**Memorista: Lucas Cifuentes Croquevielle
Profesor guía: Miguel Urrutia Fernández**

Santiago, diciembre de 2015.

Tabla de contenidos

Tabla de contenidos	2
Introducción	5
Antecedentes	7
Las transformaciones estructurales en Chile y el Modelo Económico Chileno	7
Transformaciones en la legislación laboral	13
La subcontratación en Chile en el contexto de las movilizaciones del 2006 - 2008	16
Antecedentes y descripción del movimiento de trabajadores subcontratados del cobre (Confederación de Trabajadores del Cobre)	28
La ley de subcontratación.....	30
Problematización	33
Objetivos	36
Objetivo general.....	36
Objetivos específicos.....	36
Hipótesis de trabajo	37
Relevancia de la investigación	37
Teórica	37
Metodológica.....	37
Práctica	38
Marco teórico	39
La subcontratación laboral	39
Qué es la subcontratación: definiciones según foco de análisis	40
Cómo funciona el subcontrato	43
Subcontratación de la producción de bienes o de la prestación de servicios	44
Subcontratación (o suministro) de trabajadores.....	46
¿Por qué se subcontrata?.....	49
Dimensiones de la subcontratación	51
El desmonte (aparente) de las relaciones sociales de producción	56
Sindicato y sindicalismo en Chile	62
Sindicato y sociedad.....	62
Acción sindical.....	67
Desarrollo histórico del sindicalismo en Chile durante el siglo XX	69
Transformaciones en la matriz sociopolítica y el patrón de acumulación	69
Primer período: “Sindicalismo Libre” (1900-1931)	71
Segundo período: “Sindicalismo Legal” (1930-1973)	74
Tercer período: Desmantelamiento del movimiento sindical (1973-1990)	77
Cuarto período: el sindicalismo en la post-dictadura	78
El sindicalismo cuprífero	81
El sindicalismo cuprífero en dictadura.....	83
Marco metodológico	85

Enfoque de la Investigación.....	85
Tipo de Investigación	86
Estrategia metodológica.....	87
Descripción metodológica	88
Técnica de análisis de la información: el análisis de contenido cualitativo.....	90
Trabajo de campo.....	90
Resultados principales.....	92
La condición del subcontrato como factor de movilización	92
Constitución de sujetos colectivos.....	94
Subcontratación y organización sindical	96
Estrategias de movilización	99
Dimensión política o el horizonte de la acción sindical.....	101
Conclusiones	105
Bibliografía.....	108
Anexos	118
Pauta de entrevista para socios	118
Pauta de entrevista para dirigentes	121

Agradecimientos:

A Michèle, Camila y Julio.

A Nicole, que apareció en el lugar y momento correcto.

A Miguel Urrutia, por su orientación y profunda amistad.

Al profesor Omar Aguilar por la guía inicial de esta tesis.

A mis amigos y amigas.

A mis compañeros y compañeras.

A los cientos de trabajadores y trabajadoras que también me han guiado en la tarea de conocer e intentar transformar.

A Myriam por la cariñosa ayuda de último minuto.

Este trabajo está dedicado a la memoria de Nelson Quichillao, minero subcontratado de CODELCO asesinado por la policía la madrugada del 24 de julio del 2015, mientras luchaba por justicia y dignidad.

Introducción

El período comprendido entre el 2006 – 2008 marcó para Chile un punto de inflexión en la dinámica política y social de la postdictadura. En el año 2006 miles de estudiantes secundarios se tomaron sus establecimientos educacionales, atacando por primera vez el corazón del modelo educacional primario y secundario al exigir el fin de la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE) que se mantenía vigente desde la dictadura. Estas movilizaciones son un antecedente imprescindible para comprender lo que ocurrió el 2011 con el movimiento estudiantil y su situación actual.

Sin embargo, en el período antes mencionado se produjo también otro fenómeno de acción colectiva que hasta el día de hoy tiene profundas consencuencias. Inicialmente más escondido, fuera de la capital, pero generando prontamente gran resonancia mediática y política, los trabajadores subcontratistas de CODELCO se volcaron a los caminos que llevan a los principales yacimientos mineros e impidieron el acceso a cualquiera que intentara subir a trabajar. Se tomaron las divisiones, se enfrentaron a la policía y a las autoridades políticas del momento; convocaron a la iglesia y lograron sentar por primera vez a las máximas autoridades del Estado en una mesa de negociación inédita hasta el momento. Enarbolaron la consigna *“a igual trabajo, igual salario”* y pusieron sobre el tapete un problema que hasta ese momento era subterráneo: la subcontratación laboral.

Durante tres años seguidos una nueva organización de miles de trabajadores y trabajadoras subcontratistas protagonizaron masivas huelgas “ilegales” por el norte y el centro del país, revitalizando lo que para muchos era un alicaído sindicalismo que, desde inicios de los noventa, había optado por no afectar la armonía democrática, postergando la recuperación de derechos históricos arrebatados por la dictadura.

Las ciencias sociales han intentado explicarse el por qué de este fenómeno, que como veremos más adelante resulta muy paradójal. La presente memoria supone un pequeño aporte en esta búsqueda, centrándose en un foco particular: el régimen de subcontratación

como relación laboral específica es un factor en sí mismo para la movilización de los trabajadores subcontratados de CODELCO.

Para esto se revisarán, en primer término, los antecedentes estructurales (de los años setentas y ochentas) que determinan el escenario para las movilizaciones, a saber, las transformaciones económicas, productivas y jurídicas que constituyen el actual modelo chileno. Luego se detallará la magnitud del fenómeno de la subcontratación en la actualidad junto a una breve descripción del conflicto, revisando también lo concerniente al marco jurídico del fenómeno (la Ley de Subcontratación).

Posteriormente se dará paso a la presentación del problema, los objetivos de la investigación y las coordenadas teóricas que lo guiarán. Éstas se centran en dos ejes articuladores: la subcontratación como fenómeno sociológico y el sindicalismo como experiencia histórica.

Finalmente se expondrán las opciones metodológicas utilizadas y se dará cuenta de los principales resultados de la investigación.

Las conclusiones de esta memoria suponen un esfuerzo por trazar líneas teóricas y empíricas que permitan alimentar futuras investigaciones en el campo de la sociología del trabajo y el sindicalismo.

Antecedentes

Las transformaciones estructurales en Chile y el Modelo Económico Chileno

El régimen laboral de subcontratación es una práctica bastante antigua en el capitalismo, no obstante, y como veremos más adelante, desde el último cuarto del siglo pasado, este régimen se ha convertido en un recurso estratégico del capital para afrontar la crisis endémica provocada por sus necesidades de apropiación de los excedentes productivos del trabajo.

Para el caso chileno es relevante observar que si bien las transformaciones económicas, sociales y políticas vividas entre 1964 y 1990 presentan contenidos tremendamente dispares, todas ellas fueron realizadas desde la esfera de las instituciones políticas. Por lo mismo, resulta crucial comprender las profundas diferencias entre el periodo que va desde 1964 a 1973, y aquel que culmina en 1990. En el primer período mencionado, las políticas económicas de ambos gobiernos, tanto el demócratacristiano como el socialista, prosiguieron la apuesta por un modelo desarrollista para la industrialización de la economía nacional. En el segundo período se operó justamente al contrario, es decir, las transformaciones estructurales de la dictadura desindustrializaron la economía nacional para llevarla de vuelta a un colonial modelo primario exportador (Martínez y Díaz, 1995: 40).

Siguiendo a Martínez y Díaz (1995), los procesos vividos con posterioridad a la dictadura se enmarcaron en la herencia dictatorial de una economía de mercado, radicalmente transnacionalizada, y consolidada mediante el desarrollo de una “sociedad de mercado” (Urrutia y Vergara, 2014). Esto muestra que las políticas económicas de los 90 en adelante, lejos de ajustarse a leyes económicas naturales, profundizaron el marco ideológico promovido, entre otros, por el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial. Desde el punto de vista de las articulaciones sociopolíticas, cabe advertir que los actores fundamentales de este proceso fueron la Concertación de Partidos por la Democracia y el

empresariado chileno. Así también, reconocemos que existieron, y existen, sectores sociales opositores al modelo neoliberal, frente a los cuales los distintos gobiernos democráticos han jugado un papel fundamental para dismantelar sus capacidades de acción política, ya sea desarticulando materialmente grupos específicos, o impidiendo la participación política a sectores subalternos (Undurraga, 2014).

Dentro de las transformaciones estructurales realizadas por la dictadura propiamente tal, Díaz y Martínez identifican dos grandes fases, una de economía abierta (1973 – 1983) y otra de economía exportadora (1983 – 1990).

La primera fase de economía abierta se caracterizó por: (a) apertura a los bienes de consumo importados mediante una reducción drástica y unilateral de los aranceles aduaneros; (b) dismantelamiento de las potestades estatales sobre la economía, permitiendo fundamentalmente la formación de mercados completamente desregulados en ámbitos tales como el financiero y el laboral; (c) la primera ola de privatizaciones, que afectó básicamente a las que hasta entonces eran empresas estatales productivas.

La segunda fase, de economía exportadora, fue de ajuste y profundización del modelo ya inaugurado en la fase anteriormente descrita, pero ahora los cambios se realizaron bajo la orientación del FMI y el BM. Se caracterizó por una fuerte avanzada de reformas y ajustes profundizando el libre mercado y un Estado subsidiario (Garate, 2012), todo esto realizado con recursos provenientes de un importante endeudamiento (privadamente contraído por el sistema financiero, y públicamente solventado por el Estado dictatorial). Se realizó también la segunda ola de privatizaciones, afectando a las empresas de servicios básicos. Se reforman el sistema previsional (para “hacerle caja” al sector privado “inversionista”) y el de salud (se privatiza al sector más rentable). En esta misma dirección se realizaron las reformas flexibilizadoras del mercado del trabajo, siendo uno de sus componentes fundamentales la reducción radical de las posibilidades para la acción sindical de carácter legal, así como la declinación de cualquier intervención estatal en los llamados ‘mercados estratégicos’ como son el vinculado al sueldo mínimo, a la tasa de interés y a las tarifas públicas (Martínez y Díaz, 1995: 45).

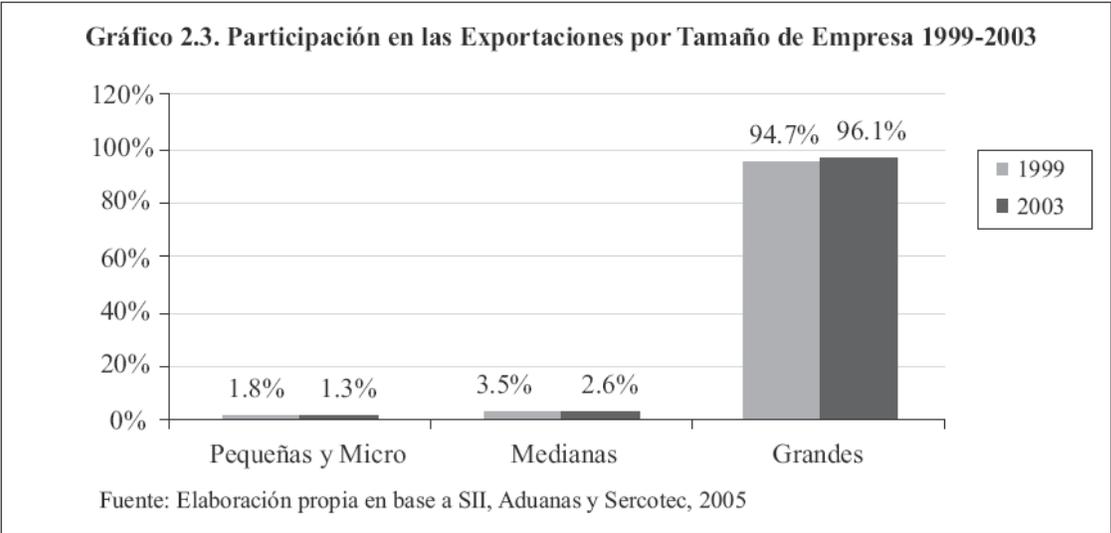
Durante los noventa se fue consolidando el modelo neoliberal avanzado, adquiriendo un rumbo bastante claro que hasta el día de hoy no termina de desplegarse, a pesar de las reformas anunciadas después de que en 2011 estallara un ciclo movilizador, cuya apertura laboral en los años 2006, 2007 y 2008 estudiados en este trabajo.

Siguiendo a Marcel Claude, el modelo chileno se basa en un patrón de acumulación rentista, es decir, especializado en detectar y apropiarse de rentas económicas, que se encuentran ya sea en la naturaleza o en regiones y cuya fuerza de trabajo esté organizacionalmente muy debilitada (Claude, 2003:53).

Este patrón de acumulación rentista, que toma la forma añeja de la Colonia por su carácter primario-exportador, se define también por la existencia de pocos, pero tremendamente poderosos, grupos económicos. Al decir de Claude (2003:56), estos grupos económicos (Luksic, Matte y Angelini como los tres principales), fueron concentrando su poder financiero mediante las privatizaciones de los años ochenta y por subsidios -como el forestal- introducidos por el estado democrático (Undurraga, 2014). Esta alta concentración de capital financiero, se ha traducido a la larga en concentración de poder político. Claude nos da un ejemplo claro de este poder cuando relata *“que el propio Lagos, al poco andar de su administración, sustituyó su programa de gobierno, gracias al cual fue elegido como Primer Mandatario, por la Agenda Pro Crecimiento, que discutió y negoció con la Sofofa, máximo organismo gremial que representa al empresariado”* (Claude, 2003: 56).

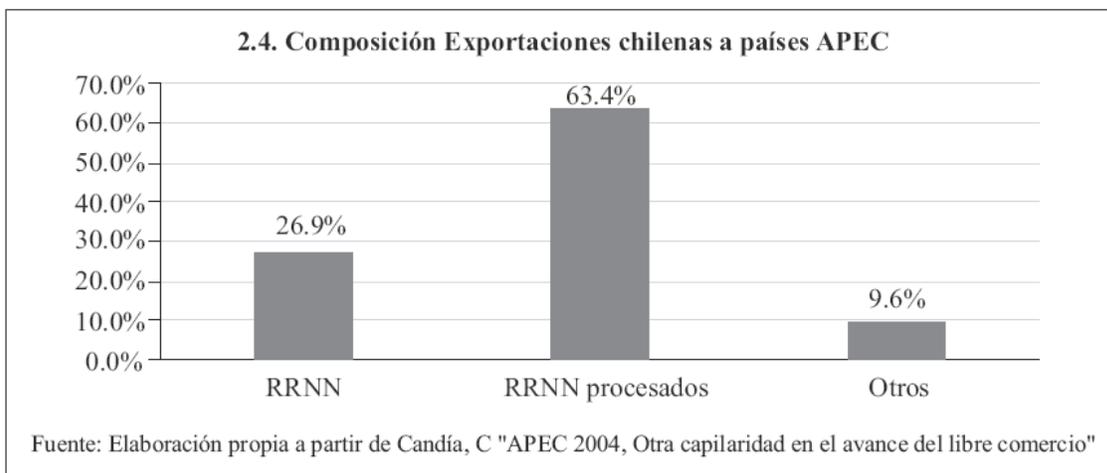
Este modelo rentista se basa, como ya lo hemos enunciado, en dos grandes fuentes complementarias de generación de capital. Por una parte, la transformación de capital productivo en capital financiero, y por otra en la sobreexplotación del trabajo humano. Ahora bien, un tercer elemento fundamental para explicar el éxito de este modelo es la relevancia de los mercados externos en este proceso, ya que sólo mediante un buen precio de los *commodities* en el mercado mundial, es posible mantener este patrón de acumulación, llegando hoy día a significar más del 35% del PIB nacional.

Otro fenómeno de vital relevancia es la alta concentración de la capacidad exportadora en las “grandes empresas” (96% de todas las exportaciones; según definiciones del Instituto Nacional de Estadísticas, INE), situación que es posible por la estructura productiva que sostiene nuestra economía. En el gráfico presentado a continuación se puede observar esta situación.



Fuente: Claude, Marcel: “El retorno del Fausto. Ricardo Lagos y la concentración del poder económico”, Primera Edición, Santiago, 2006, Editorial LOM.

El siguiente gráfico (2.4) acerca de la canasta exportadora del país, permite observar el carácter rentista de la economía chilena. El principal destino de las exportaciones chilenas son los países integrantes de la APEC, compradores de recursos naturales directamente extraídos, o mínimamente procesados, como son la harina de pescado, la celulosa, los salmones, la fruta y el cobre; todo lo cual constituye más del 90% de la mencionada canasta.



Fuente: Claude, Marcel: "El retorno del Fausto. Ricardo Lagos y la concentración del poder económico", Primera Edición, Santiago, 2006, Editorial LOM.

Aquí aparece otro elemento relevante para la comprensión del modelo rentista. Se trata de la importancia que adquieren los Tratados de Libre Comercio (TLC), las rebajas arancelarias, la liberalización del mercado financiero y de la cuenta de capitales para consolidar la instalación de la economía chilena en el proceso de globalización internacional (Claude, 2003: 57). Este proceso se vio fuertemente consolidado en el gobierno de Ricardo Lagos al firmarse los TLCs con Estados Unidos y la Unión Europea, entre otros.

Como mencionamos anteriormente, la otra fuente de acumulación que opera en este modelo, es la sobreexplotación del trabajo humano, o la sobreexplotación del "capital humano"¹. Claude nos muestra esto con una llaneza que, consideramos, no es muy corriente en el debate chileno:

"Considerando la estructura salarial a partir de los contribuyentes que pagan el impuesto de segunda categoría, según el Servicio de Impuestos Internos (SII), el número de ocupados y el PIB como pago al costo de los factores de producción, podemos ver que la distribución factorial o funcional del ingreso, es decir, la

¹ Esta denominación se ha transformado en una referencia ineludible en los análisis sobre la justicia social en el Chile

distribución del ingreso nacional entre los trabajadores y los dueños del capital, progresivamente ha ido perjudicando a los trabajadores” (Claude, 2003: 61).

De esta manera, una síntesis de las principales características del modelo económico imperante en Chile hasta, a lo menos, antes de que se abriera el ciclo movilizador cuyo comienzo laboral analizamos en esta memoria (2006-2008) da cuenta de lo siguiente: liberalización de los mercados, privatización de empresas y bienes públicos, apertura de la economía, flexibilidad laboral y transnacionalización de las riquezas naturales, tanto desde el punto de vista de su destino, como desde el punto de vista de la propiedad y la cesión de soberanía sobre dichos recursos (Undurraga, 2014; Gárate, 2012).

Una vez revisada la generalidad del modelo económico chileno en torno a los años 2006 - 2008, es necesario dar cuenta del lugar que el régimen de subcontratación tiene en éste. Para ello enmarcaremos la subcontratación en los sucesivos cambios y reformas que afectaron al trabajo en Chile desde la dictadura hasta los años en cuestión.

Transformaciones en la legislación laboral

Lo que requiere el neoliberalismo de la fuerza de trabajo es que esté desorganizada como fuerza social para la negociación colectiva; esto lo consigue a través de leyes que dificultan y, en último término, impiden el proceso de organización y acción colectiva que, históricamente, ha sido el mecanismo mediante el cual se rebajan las evidentes asimetrías de poder entre el capital y el trabajo en una sociedad fundada en la apropiación privada del excedente que éste último genera colectivamente.

Con la promulgación del Plan Laboral de 1979, comenzó la fase de dismantelamiento legal de las instancias de organización de los trabajadores chilenos, así como una profunda desregulación de la legislación laboral. No obstante, es necesario señalar que ya se había avanzado bastante en esto mediante la supresión obligatoria de los sindicatos y negociación colectiva, por el periodo de excepción durante los primeros años de dictadura- Las reformas del Plan laboral que se mantienen vigentes sin mayores modificaciones hasta hoy, son una forma de, por un lado, erosionar las organizaciones de trabajadores, es decir, apuntan a dismantelarlas debilitando sus principales herramientas de fuerza como son los sindicatos y su recurso a la negociación colectiva. Por otro lado, constituye una ampliación de los poderes del empleador junto una disminución de los del trabajador. El Plan Laboral de 1979 dismanteló el Derecho Laboral que existía a la fecha.

Mizala y Romaguera distinguen cuatro periodos para la segunda mitad del siglo XX en Chile, y en cuyo transcurrir se reconocen fuertes modificaciones en la normativa que atañe al mercado del trabajo: (1) periodo de *legislación proteccionista* (hasta 1973); (2) periodo de *desregulación de facto con legislación proteccionista* (1973-1978); (3) periodo de *reformas y desregulación laboral* (1978-1989); (4) periodo de *democracia, equilibrio y flexibilidad* (1990 en adelante) (Mizala y Romaguera, 2001:2). El curso que sigue la legislación laboral apunta a un proceso de adaptación respecto de las transformaciones económicas antes descritas. Del fuerte proteccionismo que imperaba bajo el gobierno de Salvador Allende se pasó primero a un estado de excepción por la intervención autoritaria de los militares que, en la práctica, significó la anulación completa de las posibilidades de

acción sindical so pena de represión. Este estado de desregulación de facto del movimiento sindical, fue posteriormente institucionalizado el año 79. En palabras de Mizala y Romaguera, *“desde 1979 se restablecen la negociación colectiva, la actividad sindical y la huelga, pero en condiciones muy diferentes a las de 1973”* (Mizala y Romaguera, 2001: 4).

Entre las principales modificaciones a la ley laboral que se realizaron en el Plan laboral de 1979 se cuentan los elementos relacionados con los despidos y desempleo, la regulación salarial, y lo que más nos interesa en el marco de la presente investigación: la liberalización de las normas de contratación laboral, la organización sindical, y la negociación colectiva.

En lo que se refiere a la contratación se estableció que:

- el empleador tiene absoluta discrecionalidad para elegir la modalidad de contratación de sus trabajadores: indefinida, a plazo fijo y por obra o servicio determinado.
- la contratación temporal (a plazo fijo y por obra o servicio determinado) no es casual, por lo que el empleador puede contratar de este modo en cualquier circunstancia sin necesitar una causa legal que lo habilite.
- la contratación temporal no tiene limitaciones cuantitativas, por lo que en Chile una empresa puede estar constituida sólo por trabajadores de esa calidad.
- existe multiplicidad de contratos atípicos con ventajas legales para los empleadores: contrato de aprendizaje, de formación, contrato a plazo fijo, etcétera. (Ugarte, 2004)

De manera más específica la subcontratación se impulsó con el Decreto N° 16.757 de 1979, que amplió la posibilidad de subcontratar para todas las áreas de la empresa. Hasta ese momento, estaban excluidas las labores inherentes al giro principal y permanente de las empresas, así como de las labores de reparación o mantenimiento habituales de los equipos.

En cuanto a la organización sindical se distinguen 4 tipos de sindicatos: *de empresa, interempresa, independientes y transitorios* (Mizala y Romaguera, 2001: 5), que se diferencian por las condiciones laborales en que se desempeñan los trabajadores. Se añade a esto que la afiliación sindical fue declarada voluntaria y bajaron los criterios de quórum para establecer una organización sindical. Dos puntos importantes de considerar es que en este contexto se estableció que la afiliación sindical a federaciones o confederaciones de trabajadores sólo se permite para fines distintos a la negociación colectiva y que las posibilidades de negociación se reducen a la posibilidad de negociar un empleador con uno o más sindicatos de la empresa, o bien con los grupos negociadores organizados específicamente para ello.

Lo anterior dejó al margen de la ley a las negociaciones entre trabajadores y Empresas madre como CODELCO, quienes se relacionan intermediados por una empresa que actúa como empleador de quienes en la práctica trabajan para CODELCO, imposibilitando de esta manera que se reconozca legalmente la negociación entre subcontratistas y empleadores efectivos.

Si bien tras el fin de la dictadura pinochetista la clase dirigente en el Estado reconoció el bajo poder de negociación con que habían quedado los trabajadores producto de las transformaciones del año '79, las reformas que se implementaron procuraron salvaguardar los intereses de desregulación y flexibilidad que habían sido impuestos en dictadura. Sobre la organización sindical se reformularon algunos aspectos como el quórum para formar sindicatos o las fuentes de financiamiento, sin mayor cuestionamiento de las posibilidades de ampliar los tipos de sindicatos, ni la afiliación voluntaria. Sobre la negociación colectiva se ampliaron las posibilidades, estableciéndose la negociación entre los trabajadores (organizaciones sindicales o grupos negociadores) y una empresa o conjunto de empresa siempre que las partes lo acuerden voluntariamente (Mizala y Romaguera, 2001). Por cierto, este elemento sujeto al voluntarismo de los implicados en una relación, que es en sí misma un conflicto, no viene a ser más que una herramienta de disposición por parte de los

empleadores para alejar del marco legal la discusión sobre diferencias entre capital y trabajo.

La subcontratación en Chile en el contexto de las movilizaciones del 2006 - 2008

Una vez establecido el marco económico y legal podemos dar cuenta de la magnitud del fenómeno de la subcontratación en Chile hasta antes de las movilizaciones de los años 2006, 2007 y 2008. Es evidente que los antecedentes aportados en este sentido, no cuentan aun con el nivel de formalización conceptual que buscaremos construir en el marco teórico de esta memoria. Si bien los conceptos se trasuntan en los trabajos que citaremos a continuación, lo que nos importa de ellos en este momento es su nivel descriptivo.

Como ya hemos mencionado (y así también aparece en casi la totalidad de los estudios sobre subcontratación revisados) el fenómeno de la subcontratación no es algo nuevo en Chile ni en el extranjero:

“En rigor, las alianzas y redes empresariales que incorporan este tipo de práctica han sido una faceta importante de la producción y la innovación desde los mismos inicios de la Revolución industrial presentándose desde entonces como una alternativa a las fábricas y las grandes empresas. De hecho, la subcontratación comercial de los siglos XVII y XVIII, bajo la forma de sistemas de trabajo a domicilio dirigidos por los mercaderes, fue el primer modo de organizar la producción específicamente capitalista” (Lara, 2008, p.p. 11).

Lo que es sin duda el aspecto más relevante (en cuanto a sus múltiples consecuencias sobre las condiciones de trabajo, mercado laboral, jurídicas, etc.) es la vertiginosa extensión que el régimen de subcontratación ha tenido a lo largo del país (y a nivel internacional) y en casi todos los sectores de la producción. Así también es sorprendente el grado de profundidad del régimen en el sentido de, por ejemplo, la subcontratación al extranjero de algunos procesos productivos y la subcontratación de servicios en países como China o India (OIT, 2006, p. 13).

Hasta, por lo menos, la coyuntura abordada en la presente investigación, Chile como economía neoliberal de punta², estaba lejos de constituir una excepción en materias de subcontratación. En efecto, según los datos entregados por la Dirección del Trabajo en su Encuesta Laboral del 2006 (ENCLA), el porcentaje de empresas que subcontratan creció de un 43% en 1999 a 50,5% en 2004, es decir un crecimiento de 7,5 puntos en 5 años. Durante el año 2006 estas cifras disminuyen parcialmente (ENCLA, 2006: 31). En este punto es importante hacer presente que estos instrumentos distinguen entre subcontratación y suministro de trabajadores. Aunque ambas modalidades son del interés de nuestra investigación, reconocemos que el suministro de trabajadores implica una mayor eventualidad en las operaciones ejecutadas por los trabajadores concernidos, de manera que no están constantemente en los procesos productivos fundamentales, como sí ocurre con los subcontratados.

Antes de continuar revisando el estado de la subcontratación en Chile previo a las movilizaciones laborales de los años 2006 al 2008, es preciso hacer algunas puntualizaciones:

- i. La medición nacional o sectorial de la subcontratación era (y es) extremadamente difícil de realizar. *“Así, en parte por las zonas oscuras del fenómeno, por la complejidad del mismo y, en parte por la misma falta de regulación, no hay una medición global inequívoca de las empresas contratistas y suministradoras de personal ni de la cantidad de trabajadores que trabajan en esta condición”* (Lara, 2008, p. 15). Ni el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), ni la Encuesta CASEN, ni el Servicio de Impuestos Internos llevan un registro de la subcontratación. Tampoco las encuestas de empleo del INE, CASEN o la Facultad de Economía de la Universidad de Chile tienen registros de las condiciones contractuales de la subcontratación. (Lara, 2008, p. 15).

² Se detalla esto en el punto anterior sobre el Modelo Chileno.

- ii. Sólo la Encuesta Laboral (ENCLA) de la Dirección del Trabajo, que se realiza cada 2 años, y que fue iniciada en 1998, otorga cierto grado de información sistematizada sobre el tema.
- iii. No obstante, la ENCLA tenía al año 2006 algunas limitantes que vale la pena revisar. En primer lugar, su universo contempla únicamente a empresas del sector privado, que están registradas legalmente y que emplean a 5 o más trabajadores. Con esto deja fuera del estudio a las empresas públicas (como CODELCO) y a las microempresas. Luego existe la opción metodológica a la que recurre la ENCLA para delimitar el fenómeno.
- iv. En Chile no existe mayor obligatoriedad del empresariado para rendir cuentas sobre el trabajo existente en sus empresas, lo cual dificulta enormemente los registros sobre subcontratación.

A pesar de las limitaciones mencionadas algunos datos que nos proporciona la ENCLA 2006 resultan ejemplificadores de la magnitud y las características de la subcontratación en Chile³.

La encuesta indica los porcentajes de empresas que subcontratan al interior de su establecimiento y fuera de él. De esta manera se puede observar que buena parte de las empresas en Chile, mantenían trabajadores con distinto estatuto contractual operando en las mismas condiciones de trabajo, pero dependiendo (formalmente) de empleadores distintos.

³ Existen estudios que detallan de mejor manera estos datos. Ver Echeverría (2006), Lara (2009), Silva (2007) entre otros.

Cuadro N° 1

Porcentaje de empresas que subcontrata actividades a otras empresas o a terceros, dentro y fuera del establecimiento

Tipo de empresa	Dentro del establecim. %	Fuera del establecim. %	Total	
			Nº	%
Empresas que subcontratan	29,4	21,7	528	41,2
Empresas que no subcontratan	70,6	78,3	753	58,8
Total	100	100	1.281	100

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

También es importante puntualizar a partir del cuadro número 1 que existe una superposición de algunas empresas que subcontratan al interior del establecimiento y también fuera de él.

A continuación podemos observar el desglose del tipo de actividades que se subcontrataban en Chile al año 2006.

Cuadro N° 2

Porcentaje de empresas que subcontrató las siguientes actividades, respecto del total de empresas que subcontrató cualquier actividad

Actividad subcontratada	%
Actividad económica principal	32,6
Servicios al cliente	5,9
Finanzas	9,3
Ventas	4,5
Logística	3,6
Administrativo	8,5
Alimentación	15,5
Servicios legales	20,5
RR.HH.	6,4
Informática	21,4
Seguridad y/o Vigilancia	22,9
Aseo y/o Mantenimiento	20,8
Marketing, publicidad y consultorías	13,1
Transporte y/o Distribución	26,1
Almacenamiento y/o bodegaje	6,8
Construcción y/o Montaje	15,2
Mantenimiento mecánica y/o industrial	15,3
Otros	8,9

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Es notable darse cuenta que la actividad principal de las empresas es altamente subcontratada (en un 32%, es decir un tercio de las empresas que subcontratan, lo hacen para su actividad principal). Como sostiene la ENCLA:

“Estos datos revelan que en muchos casos la subcontratación no opera como un instrumento de especialización empresarial en que determinadas actividades se externalizan en unidades profesionalizadas y tecnificadas de mayor competencia.

Probablemente la motivación de subcontratar las faenas del giro principal sea la de simplificar y ahorrar en la administración de la fuerza de trabajo que requiere la empresa para operar su propio giro” (ENCLA, 2006: 34).

No obstante, continúan siendo subcontratados aquellos servicios que se consideran auxiliares a la producción, tales como servicios legales, marketing, informática, seguridad, aseo y alimentación.

De cualquier manera es sorprendente el aumento de la subcontratación de la actividad principal de la empresa. Comparando con ENCLAs anteriores al 2006, podemos observar que en 1999 del porcentaje de las empresas que subcontratan, un 14,35% lo hace de su actividad principal, mientras que para el 2004 esto aumenta a un 20,7%, para finalmente llegar al 32,6% del año 2006 (ENCLA, 1999, 2004 y 2006).

Son destacables también los porcentajes de subcontratación de la actividad principal según el tamaño de la empresa, donde las grandes empresas son las que más lo realizan.

Cuadro N° 3

**Porcentaje de empresas que subcontrata,
según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Empresas que subcontratan %	Empresas que no subcontratan %	Total
Microempresa	27,9	72,1	100
Pequeña empresa	40,7	59,3	100
Mediana empresa	58,7	41,3	100
Gran empresa	68,3	31,7	100

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Revisemos ahora los porcentajes de empresas que subcontratan según actividad.

Cuadro N° 4

Porcentaje de empresas que subcontrata, según rama de actividad	
Rama	Empresas que subcontratan %
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	38,9
Pesca	28,6
Explotación de minas y canteras	46,4
Industrias manufactureras no metálicas	42,1
Industrias manufactureras metálicas	53,3
Suministro de electricidad, gas y agua	62,5
Construcción	55,6
Comercio	32,3
Hoteles y restaurantes	30,9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	38,5
Intermediación financiera	40,9
Actividades inmobiliarias	45,7
Enseñanza	33,3
Servicios sociales y de salud	56,3
Otras actividades de servicios	34,6

Fuente: empleadores, ENCLA 2006
 Nota: cada porcentaje se calculó sobre el total de empresas de la rama; por lo tanto, la proporción de empresas que no subcontratan es el complemento hasta completar 100%

A partir del cuadro 4 se puede observar cómo la subcontratación era la forma de contratación principal en muchas de las ramas de la economía hasta antes de las movilizaciones de los años 2006 al 2008, particularmente importante en los casos de la minería, la industria y en los servicios sociales y de salud. Destaca, comparando con encuestas anteriores, la expansión de este fenómeno en la minería, pasando de un 37% en 1999 a un 46,4 % en 2006 (ENCLA 1999 y 2006).

Interesante es también dar cuenta de la real autonomía que tienen las empresas contratistas respecto a la mandante. Muchas veces existe subordinación de los contratistas a la empresa mandante, ya que ésta participa en la propiedad de la contratista, le ha traspasado trabajadores y también maquinaria e insumos de distinto tipo.

A continuación presentamos un cuadro que da cuenta de la estrategia que muchas empresas llevan adelante al crear, o contribuir a crear, contratistas por razones que provienen de sus propios objetivos de gestión y producción (ENCLA, 2006).

Cuadro N° 5
Grado de autonomía de las empresas contratistas (2006)

Relación con la Contratista	%
Están conformadas totalmente o en parte por ex trabajadores de su empresa	29,6
Reciben maquinaria, materiales y/o insumos de su empresa	45,6
Tienen capital de su empresa	31

Fuente: Empleadores, Encuesta Laboral 2006

Es necesario puntualizar que estrategias como las descritas suelen ser recurrentes en la minería, incluyendo a CODELCO.

En el fondo lo que los datos muestran, es que muchas veces la empresa mandante decide externalizar parte de sus trabajadores y aportar cierto capital. De esta manera, se demuestra que muchas veces se mantienen los vínculos y por lo tanto resulta cuestionable la real autonomía económica y de gestión que tienen las empresas contratistas respecto a la mandante. Del mismo modo, es necesario preguntarse por la verdadera relación que se establece entre los trabajadores con su empleador y con el empleador mandante o principal.

Antes de revisar datos respecto al suministro de trabajadores, revisemos lo concerniente al lugar donde se desempeña la empresa subcontratista que realiza trabajos vinculados a la actividad principal de la empresa. Se observa en el cuadro N° 6 que no existe mayor diferencia entre las empresas contratistas que lo realizan dentro o fuera del establecimiento. Esta última situación plantea la interrogante sobre la real condición de subcontratados que tienen esos trabajadores (ENCLA, 2006).

Cuadro N° 6

Lugar donde se desempeña la empresa o tercero subcontratado para actividades del giro principal

Lugar donde se desempeña la contratista	2004 %	2006 %
Dentro de su establecimiento	43,9	42,1
Fuera de su establecimiento	56,1	57,9
Total	100	100

Fuente: empleadores, ENCLA, 2004, 2006

Cuadro N° 7

Proporción de trabajadores suministrados y de trabajadores propios en relación con el total de trabajadores en las empresas que tienen trabajadores suministrados, según sector de actividad

Rama	Trabajadores suministrados			Trabaj. propios	Total trabaj.
	Temporales	Permanentes	Total		
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	45,8	1,3	47,1	52,9	100
Pesca	0,0	31,3	31,3	68,8	100
Explotación de minas y canteras	11,5	12,0	23,5	76,5	100
Industrias manufactureras no metálicas	28,7	4,2	32,9	67,1	100
Industrias manufactureras metálicas	1,0	2,3	3,3	96,7	100
Suministro de electricidad, gas y agua	1,0	22,2	23,2	76,8	100
Construcción	7,1	10,9	18,0	82,0	100
Comercio	16,5	9,8	26,3	73,7	100
Hoteles y restaurantes	3,4	41,5	44,9	55,1	100
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6,8	35,5	42,4	57,6	100
Intermediación financiera	10,9	10,7	21,6	78,4	100
Actividades inmobiliarias	0,7	3,0	3,8	96,2	100
Enseñanza	1,0	3,6	4,6	95,4	100
Servicios sociales y de salud	0,0	15,4	15,4	84,6	100
Otras actividades de servicios	0,0	14,3	14,3	85,7	100

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Nota: Temporales = hasta 6 meses; permanentes = más de 6 meses

A partir del cuadro N° 7 podemos observar que la utilización más intensiva de suministro de trabajadores es en la agricultura, ganadería, caza y silvicultura; hoteles y restaurantes; transporte, almacenamiento y comunicaciones; industrias manufactureras no metálicas y pesca. De todas maneras mantienen importantes diferencias respecto a si son suministro temporal o permanente de trabajo. Es notable ver cómo la minería, que ya sabemos

subcontrata buena parte de su producción (incluido el giro principal) tiene un porcentaje no despreciable de trabajo suministrado.

De todas formas, como sostiene Lara:

“Es preciso señalar que las cifras que entregan las Encuestas de Empleo no representan plenamente lo que ocurre en la realidad. En verdad existe una subestimación de este fenómeno, pues las empresas que subcontratan mano de obra para el giro normal de la empresa, las hace pasar como empleo permanente, lo cual es confirmado por las fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo” (Lara, 2008: 28).

Revisemos ahora algunos datos específicos de la minería en Chile hasta el año 2006.

La actividad minera es uno de los sectores precursores de la subcontratación, y es también el sector que muestra las cifras más altas para este tipo de prácticas, ya sea respecto a la cantidad de empresas que la ocupan (mandantes) como de las empresas contratistas que operan en ellas (Lara, 2008: 34).

Los datos del Sernageomin⁴ nos permiten observar parte de este fenómeno.

En primer lugar podemos observar el incremento sostenido de empresas contratistas (cuadro N° 8). Mientras en 1997 existían 919 empresas contratistas, para el 2006 este número aumentó a 3.628, en tanto las empresas mandantes se incrementaron levemente de 403 en 1997 a sólo 471 en el 2006. Esto quiere decir que en 1997 existían 2,2 empresas contratistas por empresa mandante, mientras que en el 2006 existían casi 7 empresas contratistas por mandante.

⁴ Servicio Nacional de Geología y Minería. Creado el año 1980 a partir de la unión del Instituto de Investigaciones Geológicas y el Servicio de Minas del Estado, con el objetivo de ser el asesor técnico especializado del Ministerio de Minería en materias geológicas y mineras.

Cuadro N° 8

Empresas mandantes y contratistas en la minería (1997-2006)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Mandantes	403	338	302	314	310	293	300	341	360	471
Contratistas	919	1.031	1.079	1.296	1.358	1.501	1.839	2.033	2.269	3.157
Total	1.322	1.369	1.381	1.610	1.668	1.794	2.139	2.374	2.629	3.628

Fuente: Anuarios de Minería, Sernageomin

Respecto a la cantidad de trabajadores involucrados en la subcontratación, el cuadro N° 9 muestra que la cantidad de trabajadores subcontratados aumenta considerablemente, mientras los trabajadores de planta disminuyen paulatinamente.

Cuadro N° 9

Número de trabajadores de empresas mandantes y contratistas en la minería (1985-2006)

Año	Contratistas	Mandantes	Total
1985	3.174	63.926	67.100
1990	10.751	74.508	85.259
1995	27.300	54.938	82.238
2000	39.476	46.621	86.097
2005	85.891	48.098	133.989
2006	86.052	47.913	133.965

Fuente: Sernageomin

Por último, podemos decir que CODELCO presenta, en términos absolutos, el mayor número de trabajadores subcontratados, casi duplicando a los de planta. La empresa elevó en más de 150% su dotación de subcontratistas en los últimos 6 años (Lara, 2008: 39). Como se mencionó anteriormente buena parte de esta disminución de trabajadores de planta se explica por el proceso de 'reciclaje' de trabajadores. Es decir, trabajadores de planta fueron reubicados en las empresas externas a la Corporación.

Antecedentes y descripción del movimiento de trabajadores subcontratados del cobre (Confederación de Trabajadores del Cobre)

Para comprender los efectos que la subcontratación tuvo sobre la acción sindical que estalló entre los años 2006 y 2008, revisaremos lo acontecido en el marco de aquel conflicto de trabajadores subcontratistas de la principal minera del país, tanto la organización sindical que levantó el proceso, como los hechos puntuales que dieron lugar a éste.

En ese sentido se asume que el principal actor del proceso fue la Confederación de Trabajadores del Cobre, que reúne a organizaciones de trabajadores subcontratistas de toda la cadena productiva, desde quienes trabajan en las áreas de alimentación, hasta algunos vinculados a la fundición del cobre. Entre los sindicatos que conformaban la CTC el año 2007 se encontraban distintos sindicatos de empresa, ubicándose con una mayor fuerza simbólica y política el SITECO, sindicato inter-empresa que se constituyó como ente central puesto que agrupaba en el momento del conflicto a más de 1800 afiliados (Aguilera y Villalobos, 2007).

Entre los ejes estratégicos que sustentan su accionar político en el periodo, la CTC pone énfasis en dos reivindicaciones principales: internalización de trabajadores subcontratistas y renacionalización del cobre (Aguilera y Villalobos, 2007). La internalización se refiere a terminar con las diferencias, tanto salariales como sociales entre los trabajadores de planta y trabajadores subcontratistas, a partir de la correcta implementación de una ley de subcontratación obtenida a fines de 2006 como un logro de la primera fase del conflicto. Esto implicaba incorporar a la planta a los trabajadores subcontratistas que ejercían labores dentro del giro de la empresa⁵. El otro eje contiene al anterior en la medida que es la desnacionalización del cobre lo que se identifica como el principal factor que permite la destrucción de los derechos de los trabajadores, puesto que implica el fraccionamiento de los procesos de trabajo. Lo anterior desde el punto de vista de los trabajadores subcontratistas sólo era posible de conseguir en la medida que se establezca una

⁵ Entre los últimos hechos relacionados con el tema en cuestión, nos encontramos con el informe de la Dirección del Trabajo que demanda a CODELCO la internalización de 4.918 trabajadores que se encuentran en una irregular situación laboral (La Tercera, 11 de Diciembre 2007).

negociación por rama y no restringida a los límites que la actual normativa permite. Por esto, es que las formas de acción que asumió el movimiento subcontratista se mantuvieron en los bordes de la legalidad.

Sobre el proceso de movilizaciones es posible establecer dos etapas. La primera etapa tiene lugar entre diciembre del 2005 y enero del 2006, en plena campaña para la segunda vuelta de la elección presidencial finalmente ganada por Michelle Bachelet, donde se generan las primeras demandas relacionadas con un mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores subcontratistas, además de un bono por el alto precio del cobre. Esta etapa culmina con la puesta en discusión en la Cámara Baja del proyecto de ley que regula la subcontratación y el acuerdo logrado entre CODELCO y los trabajadores subcontratistas el 23 de Enero del 2006. La promulgación y entrada en vigencia de la ley, acontece entre el periodo antes señalado y un segundo periodo que es el que alcanza mayor notoriedad pública. Esta segunda etapa comienza estrictamente el 10 de abril del 2007 cuando la Confederación de Trabajadores del Cobre anuncia movilizaciones por incumplimiento de la nueva ley de subcontratación, realizando principalmente bloqueos de caminos y luego el paro en todas las divisiones de CODELCO que comenzó el 25 de Junio demandando la aplicación de la ley de subcontratación. Sólo un día después el movimiento alcanzó tal magnitud que diferentes sectores sociales (estudiantes y trabajadores de otras ramas) se acoplaron al movimiento en un gesto solidario.

Durante esta etapa continuaron las negociaciones y las movilizaciones de los trabajadores agrupados en la Confederación de Trabajadores del Cobre, representados por el dirigente Cristian Cuevas, y se utilizan como medidas de fuerza el bloqueo de caminos (CODELCO Norte, El Teniente, Andina), las tomas (El Salvador) y los ataques a buses (Andina). Finalmente esta etapa culminó el lunes 30 de julio cuando se llega a un principio de acuerdo entre Ricardo Álvarez (Gerente General de El Teniente) y Cristian Cuevas, con la mediación del Arzobispo católico Alejandro Goic. El acuerdo implicó un bono de 450.000

pesos, más el pago de 8 de los días en huelga, además de cesiones especiales para los despedidos durante el conflicto⁶.

El año 2008 otro conflicto volvió a estallar a propósito del incumplimiento del acuerdo marco alcanzado el año anterior. Esta vez más de 20 días de huelga tendrían paralizadas las faenas más emblemáticas de CODELCO.

A continuación se revisa el correlato a nivel legislativo judicial que acompañó al conflicto.

La ley de subcontratación

El gran nivel de desregulación que tenía la subcontratación en Chile (y su importancia para el mundo del trabajo), sumado a los conflictos laborales ya presentados (desarrollados en medio de una campaña presidencial), llevaron al gobierno a enviar al parlamento el proyecto de Ley sobre subcontratación, que luego de una serie de modificaciones entró en vigencia en febrero del año 2007. Tiempo antes, el gobierno de Ricardo Lagos había demostrado el interés de regular las relaciones jurídicas laborales que terminó siendo la Ley 19.759, también conocida como la Reforma Laboral de 2001 (Lara, 2008: 59). Dicha propuesta de Ley contemplaba originalmente regular las relaciones de subcontratación, pero la oposición bloqueó dicha legislación, quedando desplazada la discusión para años posteriores.

Luego de un rápido debate legislativo (caracterizado por la polémica y la politización) la Ley N° 20.123 fue publicada en octubre de 2006, pero su entrada en vigencia se prorrogó por tres meses para dar más tiempo a que las empresas se adaptaran a las nuevas regulaciones y también para darle más tiempo a la Dirección del Trabajo para que garantizara medios de información del cumplimiento laboral de las empresas contratistas (López, 2008: 24).

⁶ Para la reconstrucción del desarrollo del movimiento subcontratista se recurrió a fuentes secundarias como diarios del periodo (La Nación y La Tercera), y en mayor medida a las cronologías del conflicto en América Latina realizadas por Juan Chávez en el Observatorio Social de América Latina (OSAL).

La nueva Ley de subcontratación tuvo como propósito regular sólo dos de los problemas que la subcontratación genera: mejoró los dispositivos legales para hacer responsables a las empresas mandantes del pago de salarios y cotizaciones previsionales de los trabajadores externos que utilicen, y las obligó a tomar medidas directas para prevenir accidentes y enfermedades laborales de los trabajadores externos que se desempeñen en sus instalaciones (López, 2008: 21). Pero, la citada ley no dice nada respecto a dos temas fundamentales: la situación contractual de trabajadores que realizan faenas del giro principal de la empresa que se encuentran subcontratados, y respecto a la desigual paga de salarios en trabajadores que realizan las mismas funciones para una empresa. En el fondo la Ley N° 20.123 permite la subcontratación indiscriminada de trabajadores para actividades relacionadas con el giro principal, y no respeta el principio de igualdad de salarios frente a trabajos iguales por parte de la empresa mandante.

Tampoco restringe la posibilidad que tienen las empresas de adoptar diversas razones sociales para eludir obligaciones laborales, lo cual está intrínsecamente vinculado a la definición de empresa que la ley laboral chilena (desde Pinochet) contempla, a saber, una identidad legal determinada⁷.

En el fondo, lo que la Ley de Subcontratación se propone es, por una parte, impedir el “mercadeo” de mano de obra (Echeverría, 2006) y, por otra, contener la simulación y el fraude en el suministro de trabajadores, ya que exige ciertos requisitos formales a las empresas específicamente constituidas para suministrar trabajadores, tales como una inscripción de registro en la Dirección del Trabajo, una boleta de garantía para cubrir sueldos y previsión en caso de incumplimiento o quiebra, que se constituyan como personas jurídicas, un giro exclusivo y que no tengan relación directa o indirecta con las empresas a las cuales les van a suministrar trabajadores (por ejemplo participación accionaria) (Lara, 2008: 64).

⁷ A raíz de esta definición de empresa, surge un importante debate respecto a las consecuencias que tiene esta definición en los derechos laborales en Chile. Al respecto revisar el texto de Diego López ya citado.

En términos de implicancias sociológicas, se advierte que esta Ley se configura como un elemento contenedor de lo que se denominó *desregulación salvaje* (respecto a las transformaciones estructurales de la dictadura), para avanzar hacia una *flexibilización normada* (Aguilar, 2001: 32).

Problematización

En Chile Magdalena Echeverría (1997, 1998, 2006) es una referencia fundamental si se quiere comprender de buena manera el fenómeno y también para dar cuenta de los impactos que tiene sobre las condiciones de trabajo. Claudio Lara (2008) realizó un importante mapeo de la situación y antecedentes de la subcontratación en Chile logrando vincular esta descripción con un relato y análisis del movimiento subcontratista en CODELCO. Agacino (1998, 1995) también realiza un aporte, centrándose sobre todo en los impactos y la historia del subcontrato en el sector minero. Otros autores han trabajado el tema de la subcontratación dentro de consideraciones más generales (Aguilar (2001), Aravena (2004), Henríquez (2004), entre otros.)⁸.

Por otra parte, cuando se vincula la subcontratación con el movimiento de trabajadores, generalmente se describen las consecuencias negativas que este fenómeno acarrea para la constitución del sindicalismo. Al respecto suele decirse que afecta en: a. el sentimiento de pertenencia, ya que no se comparte el mismo lugar de trabajo; b. la fragmentación y desagregación de los trabajadores, puesto que las empresas se subdividen en muchas otras; c. la posibilidad de confrontación con el empleador, porque la estructura laboral ya no sería jerárquica, sino extendida, horizontal, descentralizada, etc.

Entonces, independientemente de las valoraciones positivas o negativas respecto a la subcontratación, existe un cierto acuerdo en relación al impacto negativo que tiene sobre el sindicalismo, al menos del sindicalismo que se estructuró durante el siglo XX.

Como se verá en el marco teórico, efectivamente el accionar sindical durante la post-dictadura en Chile ha sido más bien escaso y de bajo rendimiento en el orden reivindicativo, político y/o orgánico.

⁸ Se mencionan los que son más relevantes para la realización del presente estudio.

En este espacio de estabilidad democrática e institucional, además de las huelgas de los trabajadores subcontratistas de CODELCO (2006 – 2007), dos grandes movilizaciones obreras remecieron el orden social: de los trabajadores subcontratistas forestales (2007) y de los trabajadores subcontratistas salmoneros (2008).

Tres son las características que más llaman la atención en esta oleada de movilizaciones:

- a. Se dieron en tres ámbitos estratégicos de la economía nacional (minería, silvicultura y salmonicultura).
- b. Estos sectores económicos tienen mayoritariamente trabajadores subcontratados.
- c. Las formas de organización y los métodos de lucha de las organizaciones sindicales (ilegalidad y acción directa) suponen un quiebre con las prácticas sindicales llevadas en la post-dictadura.

Bajo este escenario, cabe preguntarse qué diferencia existe entre los años noventa y la primera década del siglo XXI. Qué es lo que gatilla estas fuertes movilizaciones de trabajadores. También cabe preguntarse entonces por el real impacto de la subcontratación sobre el sindicalismo, ya que los sectores de punta -en cuanto a combatividad- son mayoritariamente de subcontratados (a contramano de los preceptos teóricos).

Son estas las preguntas que motivan el presente estudio. El objeto a investigar es la *acción sindical* puesta en el contexto de sus relaciones con diferentes actores sociales (gobierno, empresarios, políticos, etc), y también con las estructuras económicas, políticas y sociales. Se escogió para este estudio el caso de las movilizaciones de subcontratistas de CODELCO los años 2006, 2007 y 2008 (en cuanto ejemplo paradigmático del fenómeno abordado) y se definió el problema de investigación de la siguiente manera:

¿Cuáles son los efectos que tuvo el régimen laboral de subcontratación sobre la acción sindical del movimiento de trabajadores subcontratistas de la Gran Minería del Cobre entre los años 2006 - 2008?

De esta manera se pretende dar cuenta de cómo una condición estructural, aparentemente obstaculizadora de la actividad sindical, dio lugar a nuevas formas de acción sindical. En términos sociológicos, de lo que se trata es de analizar las posibilidades de constitución subjetiva y de acción colectiva (acción sindical) dentro de un marco estructuralmente adverso (régimen de subcontratación).

La presente es una investigación *histórica concreta* (Thompson, E. P., 1981) de un fenómeno amplio y cada vez más generalizado. Este tipo de abordaje (*histórico concreto*) supone la comprensión del fenómeno en su historicidad a la vez que en su manifestación coyuntural, asumiendo que es en la historia donde se desenvuelven los sujetos y donde se construyen y expresan las relaciones políticas que dan forma y contenido al orden social.

Objetivos

Objetivo general

Describir y analizar los efectos que tuvo el régimen laboral de subcontratación sobre la acción sindical desplegada los años 2006 - 2008 por los trabajadores subcontratados de la Gran Minería del Cobre en Chile.

Objetivos específicos

1. Describir y analizar la relación del movimiento de trabajadores subcontratistas de la Gran Minería del Cobre con el Estado.
2. Describir y analizar las formas de organización del movimiento de trabajadores subcontratistas de la Gran Minería del Cobre.
3. Describir y analizar la relación del movimiento de trabajadores subcontratistas de la Gran Minería del Cobre con los partidos políticos.
4. Describir y analizar las estrategias de movilización del movimiento de trabajadores subcontratistas de la Gran Minería del Cobre.
5. Describir y analizar el horizonte de la acción colectiva del movimiento de trabajadores subcontratistas de la Gran Minería del Cobre.

Hipótesis de trabajo

La acción sindical de trabajadores subcontratados en la Gran Minería del Cobre los años 2006 - 2008 tendió a politizar sus demandas debido a las características propias del régimen de subcontrato al que estaban sujetos. Esto ocurrió porque dicho régimen obliga al accionar por fuera de los mecanismos contemplados por la ley y en clara interpelación al Estado, así como también requiere de niveles de organización transversales a varias empresas para poder negociar con la empresa mandante, lo que escapaba de los márgenes legales entonces imperantes.

Relevancia de la investigación

Teórica

La presente investigación pretende ser un aporte para el estudio de la acción sindical y su relación estructural con el régimen de trabajo subcontratado en Chile. Esto se inscribe en los desarrollos de la sociología del trabajo y en particular con la sociología del sindicato. Cabe mencionar que en Chile, durante las cuatro últimas décadas, los estudios sobre el sindicalismo han sido dejados de lado. Probablemente esto ocurre en concordancia con el bajo nivel de actividad sindical verificado desde la vuelta de la democracia. No obstante, precisamente las movilizaciones en el mundo del trabajo que son abordadas por esta investigación, han motivado a distintos investigadores a retomar el tema. La relevancia teórica de la presente investigación se inscribe en este movimiento.

Metodológica

La relevancia del estudio en términos metodológicos consiste en operacionalizar y ponderar las consecuencias a nivel de la acción colectiva (acción sindical) que tienen las transformaciones estructurales vividas en el país (en el marco teórico mostraremos que la subcontratación es el epítome de dichas transformaciones). Dicha operación ejemplifica un

problema clásico en la sociología; el poner en relación una constatación estructural con las configuraciones subjetivas (individuales y colectivas) empíricamente observables.

Práctica

En términos prácticos, se puede sostener que el presente estudio constituye una herramienta relevante, tanto para las organizaciones sindicales y sus definiciones tácticas, como para las instituciones que requieran medir y observar cómo las políticas laborales impactan sobre el sindicalismo y su accionar.

Marco teórico

La subcontratación laboral

La subcontratación laboral ha sido motivo de múltiples debates e investigaciones en América Latina y el mundo a raíz de las transformaciones de índole tecnológico, organizacional, económico y social de las formas de producción a nivel global que ocurrieron desde mediados de los años setenta hasta el día de hoy (de la Garza, 2012a). Una gran cantidad de investigaciones y estudios de caso se han escrito referidos a las diversas formas que este fenómeno ha ido adoptando, así como sus consecuencias para la productividad de la empresa y las condiciones de trabajo y, también, cómo esto ha afectado a la vida sindical (Williams, 2008; Arellano, 2011; de la Garza, 2012b; Wills, 2009).

En general, es de común acuerdo que la subcontratación es un fenómeno que se remonta a los inicios del capitalismo. Es por esto que para el marco teórico de la presente investigación lo que interesa son ciertos rasgos específicos que dicho fenómeno ha cobrado en los últimos 30 o 40 años. De esta manera se adopta el enfoque de la Garza cuando sostiene que *“La subcontratación es una forma de producción de bienes y servicios muy antigua, sin embargo, las formas sociales al cambiar el contexto y sus articulaciones cambian con esto los significados”* (de la Garza, 2012a, p. 15).

Uno de los rasgos específicos que ha tomado la subcontratación dice relación con su extensión no sólo a nivel global sino también respecto a cómo se ha expandido al interior de las empresas. Davis Blake & Broshak sostienen que *“over the past decade, outsourcing has exploded, moving beyond the externalization of routine task to include business processes closer to an organization’s core, such as the management of customer service and information technology (Eppinger & Chitkara 2006, Kelleberg & Marsden 2005)”* (Davis-Blake & Broschak, 2009, p. 322). Esta generalización o expansión de la subcontratación, ya no sólo como fenómeno extendido geográficamente, sino como característica de buena parte del proceso capitalista contemporáneo, ha llevado a que

diversos autores hablen de un paradigma de relaciones laborales que va tomando cada vez mayor peso y forma (Consuelo Iranzo y Jacqueline Richter, 2012).

La presente investigación asume esta perspectiva que indica que la ‘forma’ subcontratación laboral se ha convertido en elemento distintivo del capitalismo contemporáneo, es por esto que se toma como punto de partida lo sostenido por Wills (2009) para ir más allá y dotar de mayor contenido su conocida tesis que se resume en la siguiente cita:

“Thus just as the factory became emblematic of employment experience and the labour movement in the twentieth century – despite the fact that only a minority of the world's workers were ever engaged in factory employment - I contend that subcontracted employment relations are becoming paradigmatic today. Increasing numbers of workers are engaged in subcontracted employment relationships and this is reconfiguring the nature of work. Subcontracted employment has significant implications for the conditions, experience and politics of work. It is an effective way for employers to cut costs, shed responsibility, increase flexibility and disempower the workers involved”. (Wills, 2009, p. 6)

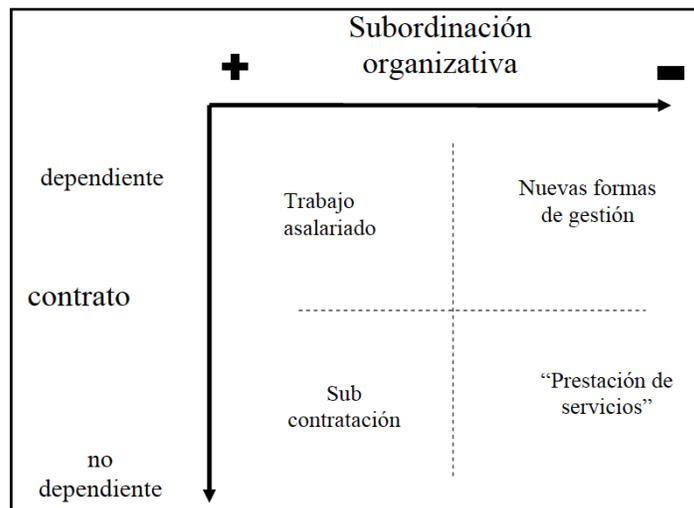
Revisemos ahora de qué hablamos cuando usamos la palabra subcontratación.

Qué es la subcontratación: definiciones según foco de análisis

El sociólogo argentino Héctor Palomino ha elaborado un modelo de análisis de los tipos de relaciones laborales que se despliegan en el mercado laboral contemporáneo, que combina la dimensión ‘subordinación organizativa’ con ‘dependencia/independencia contractual’ (ver figura 3). De esta manera, el sociólogo sostiene que *“el campo que combina la independencia contractual con la subordinación organizativa se vincula con las modalidades contemporáneas de la subcontratación”* (Palomino, 2000, p. 18). En este sentido, podemos definir la subcontratación en términos generales como estrategias de incorporación de trabajo en empresas mediante la incorporación de una tercera empresa mediadora.

Figura 3

Dimensiones de la relación laboral



Fuente: Palomino, 2004

Las relaciones a las que esta definición apunta refieren a un proceso que tiene dos aristas, pero que hacen relación a un mismo centro, el trabajo llevado a cabo por los subcontratistas. En primer lugar, se indica la independencia contractual de los trabajadores. Esto significa que los trabajadores subcontratados no mantienen una relación contractual (directa) con la empresa usuaria de sus servicios, pero no así con la empresa que los recluta y contrata (empresa contratista). En segundo lugar, se menciona la subordinación organizativa, lo cual significa que los trabajadores mantienen una relación de subordinación de hecho con la empresa usuaria.

Definido así podemos comprender la doble sujeción de la que habla Palomino, ya que en la práctica los trabajadores se encuentran (o pueden encontrarse) bajo las órdenes organizacionales y de producción de una empresa, pero independientes contractualmente de ésta. Y a la vez se encuentran dependientes contractualmente de otra, pero autónomos (relativamente) en términos de subordinación organizativa.

De esta manera se genera una relación triangular de trabajo en la medida en que aparece un intermediario entre la empresa usuaria y los trabajadores. Lo importante a destacar es que entre las tres partes se dan relaciones cualitativamente distintas entre ellas.

Esta manera de entender la subcontratación nos permite ir más allá de las formalidades que diversas definiciones (algunas más precisas que otras) utilizan, bajo el entendido que:

“cuando la intención de entrar al tema de la subcontratación sea el tema de los derechos laborales, caben las diferencias enunciadas e incluso el utilizar diferentes términos para definir estas diferencias (por ejemplo subcontratista, cuando comanda las obras, y outsourcing cuando son agencias) (...) Sin embargo, cuando el interés es analizar la función que tienen estas formas de trabajo en red en la acumulación mundial del capital, todas ellas serían formas de un mismo fenómeno que podrían seguir llamando la subcontratación.” (de la Garza, 2012a, p. 27)⁹.

Por esto, siguiendo al sociólogo mexicano:

“el objeto –en este caso la subcontratación– no sólo se define por ciertas características formales como sería la generación de bienes y servicios en una unidad económica por encargo de otra, o bien el proporcionar trabajadores una unidad a otra, sino también por sus articulaciones con el entorno, formando una totalidad concreta, en esta perspectiva el entorno no es lo externo simplemente sino lo externo internalizado en el objeto que puede cambiar su significado (De la garza, 2011)” (de la Garza, 2012a, p. 15).

⁹ Cabe destacar que la citada legislación chilena vigente desde 2007 (Ley 20.123) tiene una muy buena definición de 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 (el subrayado es nuestro).

Cómo funciona el subcontrato

En términos generales, podemos decir que se trata de una relación atípica según la clasificación de Bensusán (2006, p. 132). *Atípica*, respecto o en contraste con el trabajo *típico* o subordinado a cambio de un salario y para un solo empleador, en el local del empleador, bajo jornada completa y por lo general con tiempo indefinido. La inexistencia de alguna de estas características, da lugar a la relación *atípica*, que la autora las clasifica en tres modalidades: trabajo por cuenta propia, contrataciones atípicas (donde se encuentra la subcontratación) y trabajo clandestino.

Para esclarecer lo anterior, intentaremos esquematizar esta idea de triangulación laboral, definiendo en primer lugar las partes involucradas (Villarreal, 2007, p. 36):

a. Empresa mandante o principal: es la dueña de la obra o faena que externaliza a un tercero una parte específica del trabajo necesario (sea producto o servicio), pagando una suma de dinero determinada (mediante un contrato comercial) y siendo beneficiaria directa del trabajo realizado.

b. Empresa intermediaria (o contratista): es la encargada de realizar el trabajo o servicio por la empresa principal. Es quien conecta (a veces formal, a veces de hecho) a los trabajadores subcontratados con la empresa mandante.

c. Trabajadores: son los encargados de prestar sus servicios para el encargo realizado por la empresa mandante, pero que establecen un contrato laboral con la empresa intermediaria.

Otra distinción necesaria es la referida a determinar qué es lo que se está subcontratando. A este respecto Echeverría y Uribe proponen distinguir cuál es el objeto de subcontratación. En particular distinguen si lo que se subcontrata es la producción de bienes y/o de la prestación de servicios por una parte, o si se trata de subcontratar sólo trabajo (Echeverría & Uribe, 1998b, p. 7).

Subcontratación de la producción de bienes o de la prestación de servicios

La subcontratación de la producción de bienes o de servicios corresponde al establecimiento de una relación comercial entre una entidad independiente y otra. En este caso, la empresa mandante o principal encarga (o contrata) a la otra (contratista) para que se haga cargo de la producción de alguna etapa, de una parte, o de partidas completas de la producción de bienes o de la prestación de determinados servicios. Como ya mencionamos más arriba, en este caso la empresa contratista “*se compromete a llevar a cabo por su cuenta y riesgo, con sus propios recursos financieros, materiales y humanos*” lo encargado. (Echeverría & Uribe, 1998a, p. 7)

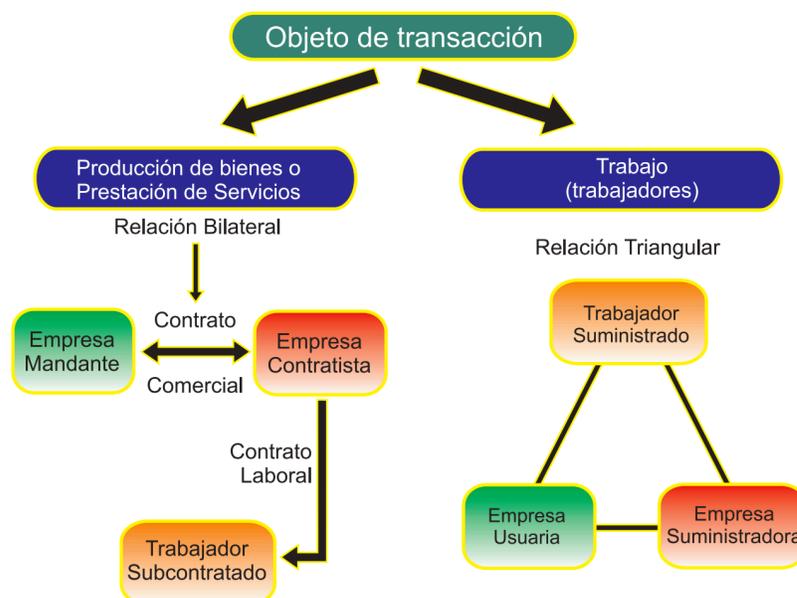
Esto último refuerza la idea de ‘empresas independientes una de otra’, ya que la empresa mandante (o usuaria) no se involucra ni en el proceso ni en las condiciones de trabajo de la empresa contratista. Al contrario, tan solo le preocupa recibir y evaluar según lo establecido por ella (en acuerdo con la empresa contratista) un producto final (Villaruel, 2007, p. 7)

De acuerdo a lo anterior, se observa que la relación laboral entre las partes queda establecida de la siguiente manera: entre los trabajadores subcontratados y la empresa contratista existe un contrato laboral quedando ésta como su único empleador, por lo tanto los trabajadores quedarían, teóricamente, bajo la subordinación y dependencia de éste (la empresa contratista).

Para esclarecer y graficar la descripción de este tipo de subcontratación, presentamos el siguiente esquema.

Figura 4

**RELACIONES EN LA SUBCONTRATACION
Y EN EL SUMINISTRO DE TRABAJADORES**



Fuente: Echeverría, 2006.

Esta relación puede repetirse hacia abajo, es decir la empresa contratista puede no contratar trabajadores por su cuenta para que realicen el trabajo, sino que también puede, a su vez, subcontratar a otra empresa para que realice el trabajo o parte de él. De esta manera se va tejiendo una cadena de subcontratación, que hoy por hoy resulta un eje fundamental de la cadena productiva.

Un asunto no menor es el carácter internacional que estos encadenamientos toman en la actualidad. Son miles las empresas que mediante la práctica del *offshoring* subcontratan al extranjero diversos procesos productivos y/o de comercialización. De la Garza sostiene:

“En esta acumulación mundial el eje está en las cadenas globales, seguidas de las trasnacionales y las grandes empresas nacionales, con sus ramificaciones a través de la subcontratación con otras iguales o de menor tamaño y radios de acción. Desde el punto de vista de la acumulación del capital la pregunta central es cuándo y en qué extensión conviene a las empresas subcontratar. Desde el punto de vista de

los trabajadores, sí la subcontratación implica la degradación de sus condiciones de trabajo (salario, seguridad en el empleo, cargas de trabajo) y de sus derechos laborales colectivos (seguridad social, sindicalización, huelga, contratación colectiva). El primer problema es actualmente motivo de una profunda y extensa polémica en los países desarrollados, la segunda, aunada al de las protecciones para el trabajo subcontratado y sí la subcontratación internacional es una vía de desarrollo para los países subdesarrollados” (de la Garza, 2012a, p. 27).

Subcontratación (o suministro) de trabajadores

A diferencia del tipo de subcontratación de productos o servicios, la subcontratación o suministro de trabajadores tiene por objeto la subcontratación de trabajo, de fuerza de trabajo. Sucede cuando una empresa mandante establece un contrato comercial con otra empresa suministradora para que ésta le provea de trabajadores. De esta manera se genera una triangulación en cuanto los trabajadores son contratados por una empresa suministradora, pero para prestar servicios de trabajo a la empresa mandante (con la cual no tiene relación contractual alguna). Hasta este punto, lo presentado no difiere de una simple colocación de empleo, donde ocurre *“una compra/venta de servicios y que estimula la especialización de un giro o actividad comercial necesaria”* (Echeverría, 1997, p. 7)

Ahora bien, Echeverría apunta a que este tipo de relación no acaba en esta aparente colocación de empleo, sino que el usuario (empresa mandante) *“compra además de la oportunidad del encuentro con el contratado, su desfiguración como sujeto de relación laboral”* (Echeverría, 1997, p. 8), es decir otorga al contratista la categoría (y responsabilidad) de *empleador formal*. De esta manera, es el contratista quien asume los costos, obligaciones y deberes de la relación laboral, quedando la empresa usuaria desligada de las responsabilidades que el contrato laboral establece. Así, los trabajadores quedan subordinados y dependientes de la empresa usuaria mandante, pero jurídicamente (contractualmente) relacionados con la empresa suministradora. Como sostiene Echeverría y Uribe:

“el área de relación entre el contratante y el contratado es el de la actividad laboral material e intelectual, propiamente tal, fruto del quehacer concreto. Los trabajadores así contratados pasan a estar bajo dependencia y subordinación del contratante, quien se concentra en el contenido y en la dirección del trabajo, quedando los aspectos formales de la relación a cargo del contratista” (Echeverría & Uribe, 1998a, p. 8)

Esta forma de subcontratación genera grandes problemas y dificultades a la hora de hacer efectivas las protecciones necesarias para los trabajadores. Lo que ocurre en el fondo es una desfiguración radical de la relación laboral clásica, donde un empleador se hacía cargo de todas las responsabilidades y funciones propias de la relación con los trabajadores. En este caso hay una división de éstas, toda vez que la responsabilidad jurídica contractual está en manos de la empresa contratista, y la real subordinación y dependencia (las condiciones materiales del trabajo) se encuentra establecida con la empresa mandante o usuaria.

Nuevamente se hace necesaria una clarificación de los roles y posiciones que ocupa cada actor en esta relación triangular de suministro de trabajadores (Villaruel, 2007, p. 41):

- a. Empresa usuaria: Se hace cargo del contenido material o intelectual real de la relación laboral, es decir administra, ordena, supervisa y controla el proceso de producción que los trabajadores subcontratados realizan, a la vez que se desliga de los deberes que emanan del contrato de trabajo y de los aspectos administrativos.
- b. Empresa contratista (suministradora): Aparece como el empleador formal de los trabajadores subcontratados por ella, suministrando la fuerza de trabajo necesaria para la empresa usuaria. De este modo debe hacerse responsable de la suscripción del contrato con los trabajadores, de finiquitarlo cuando es necesario, fijar y pagar salarios y remuneraciones (con horas extras en cada caso), de las cotizaciones provisionales, indemnizaciones, seguros contra accidentes y enfermedades,

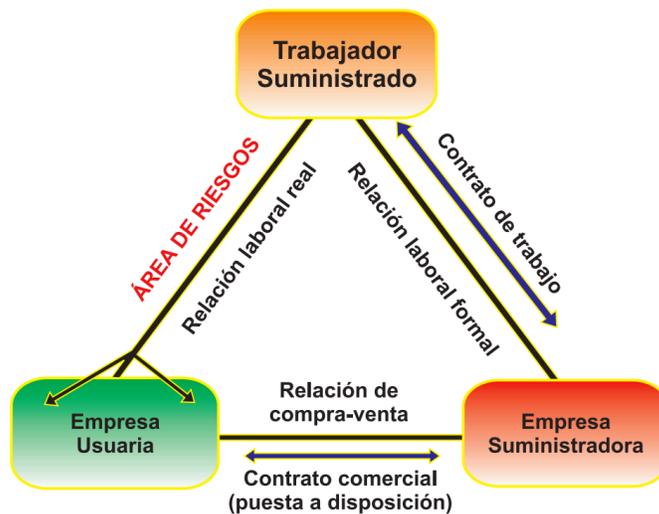
descansos, etc. A su vez establece un contrato comercial con la empresa mandante o usuaria.

- c. Trabajadores subcontratados: Jurídicamente establece un contrato laboral con la empresa suministradora, pero de facto se encuentra bajo la subordinación y dependencia de la empresa usuaria.

Podemos graficar así la relación de subcontratación (o suministro) de trabajo:

Figura 5

RELACIONES Y CONTRATOS EN EL SUMINISTRO DE PERSONAL



Fuente: Echeverría, 2006.

¿Por qué se subcontrata?

Ahora cabe preguntarse por qué se subcontrata, e ir más allá de una respuesta limitada que apunte exclusivamente a la reducción de costos, aumento de competitividad y/o eficiencia.

Antes que todo, es necesario situar el fenómeno dentro de un conjunto de procesos más amplios. Echeverría dice al respecto:

“el conocimiento teórico y empírico de estos procesos, señalan que la subcontratación de la producción de bienes y el suministro de personal por un tercero a las empresas, son parte de un proceso mayor, que es más amplio, y que engloba a los otros dos. Esto es, la externalización de actividades y/o del trabajo” (Echeverría, 2006, p. 6).

En este sentido es común, y lo ha sido durante buena parte de la historia del capitalismo, que se externalicen procesos que requieren un alto grado de contenido manual o de gran esfuerzo físico, así como también procesos de gran nivel tecnológico, y por supuesto etapas o partes del proceso productivo que resultan riesgosos, o ‘sucios’.

En términos más específicos, Echeverría (2006) y Bensusán (2006) apuntan a cuatro factores que explicarían el fenómeno y la magnitud de la subcontratación en la última década.

En primer lugar se refiere al *profundo cambio en el modelo técnico-productivo* (Echeverría, 2006, p. 6). Esto refiere básicamente al cambio desde una producción estandarizada, hacia una flexible. De la empresa que produce grandes cantidades en serie, de manera altamente preestablecida (modelo *just-in-case*), a un tipo de producción de bajo stocks, a pedido o según las fluctuaciones de la demanda (*modelo just-in-time*).

El correlato organizativo de esta transformación es la externalización de ciertas actividades secundarias o periféricas, bajando los costes de producción y la mano de obra directamente contratada. La clave en este tipo de producción especializado y flexible es la capacidad de reacción de las empresas frente a la variabilidad de la demanda.

Junto a esto, existe una tendencia a polarizar la división social del trabajo. Por una parte, los procesos de mayor complejidad, que requieren estabilidad, capacitación y recursos, y por el otro los procesos más simples, de baja calificación, variabilidad e inestabilidad.

En segundo lugar, está el factor de *cambio en la organización económica de las empresas*. Aquí estamos hablando principalmente de los procesos de concentración (monopólica) y desconcentración (organizativa) a la vez. Empresas con distintas razones sociales, los holdings empresariales, la filiación de empresas y otras figuras “*tienen como correlato diverso cambios organizacionales, siendo la subcontratación el más socorrido entre ellos*” (Echeverría, 2006, p. 7).

En tercer lugar, está la *desregulación de las relaciones de trabajo*. El concepto clave para comprender esto es, según Echeverría (2006) la ‘guerra a los tiempos muertos de trabajo’, es decir evitar a toda costa la pérdida de tiempo de la fuerza de trabajo. Esto se traduce en personal por temporadas acotadas, en el lugar y momento que sea requerido por la empresa.

El desempleo estructural (Antunes, 2001) obliga a los trabajadores a aceptar condiciones laborales de estas características, generando un mercado de fuerza de trabajo propicio para este tipo de relaciones de trabajo desregularizadas.

La externalización hace más propicia la desregulación de la relación laboral clásica regulada, sobre todo cuando encubre relaciones de trabajo reales, bajo mantos ficticios jurídicos o derechamente ilegales de supuesta constitución de empresas (que en la realidad operan sólo como suministradora de servicios y trabajadores para empresas específicas).

En cuarto y último lugar, el factor *desarticulación sindical* es sin duda central, pero no profundizaremos mayormente en este punto del marco teórico. Basta decir que la subcontratación provoca fragmentación de los trabajadores (entre internos y externos a la empresa), trabas a la negociación (empleos temporales) y atomización (con empleos fuera de los recintos), todos elementos que corroen la constitución y actividad de los sindicatos.

En este sentido, tal y como Palomino sostiene, dentro del fenómeno de la externalización o *outsourcing*, la subcontratación se ha configurado como eje central, y se utiliza hoy “no sólo como una herramienta de gestión, sino como un medio de erosionar las bases de los poderosos sindicatos que se habían desarrollado previamente en su seno” (Palomino, 2004, p. 21). Esta afirmación, que revisaremos más adelante, cobra mayor densidad siguiendo a Wills al observar que “*It is significant that subcontracting is a practice associated with both ends of the polarized labour market. What started as a means to save money cutting down on the labour and management costs of low waged workers has now spread highly skilled professional posts (Juma'h and Wood, 2000)*”. (Wills, 2009, p. 4)

Dimensiones de la subcontratación

Para dar cuenta de manera más precisa (en términos analíticos) del fenómeno mismo de la subcontratación, presentamos algunas dimensiones que facilitan el análisis en sus diferentes variantes, en cuanto fenómeno multidimensional.

Autonomía / dependencia de la empresa subcontratista

Es preciso presentar la naturaleza jurídica de la empresa contratista y su vínculo con la empresa mandante. Esto en el entendido de que existen empresas que son realmente externas o autónomas a la empresa mandante y que hay otras que son parte integrante de éstas.

La tipología se conforma de la siguiente manera:

- a. *Empresa contratista independiente*: es una empresa completamente autónoma, cuya función es la de ofrecer servicios externos a otras firmas. Tiene sus propios trabajadores y materiales, no es parte de ningún holding empresarial que tenga control sobre sí. Su manera de operar es a través de contratos comerciales con otras empresas que requieran sus servicios.
- b. *Empresa contratista dependiente*: la empresa depende y se encuentra subordinada a la empresa mandante, sea una filial o empresa coligada de ésta¹⁰. Su existencia está dada en función de otorgar servicios exclusivamente a la empresa mandante. Así se constituye una red de empresas ‘periféricas’ dependientes de la principal, todas parte del mismo ciclo productivo de ésta (Villarroel, 2007, .p. 43).

Distancia y cercanía con el giro principal de la empresa

Cuando analizamos la subcontratación en sus diferentes variantes, un aspecto esencial es sin duda reconocer qué tan cercana es la actividad que se subcontrata respecto al giro principal (actividad principal de la empresa) o por el contrario qué tan periférica es.

De esta manera, y siguiendo la tipología que Echeverría (1998) propone, vemos que existen tres tipos:

- a. Subcontratación de actividades del giro de la empresa.
- b. Subcontratación de actividades accesorias o complementarias a ésta.
- c. Subcontratación de actividades de utilidad universal.

Analizar esta dimensión permite entrar en la discusión del grado de dependencia y subordinación de la empresa contratista, dando pie también, y así lo ha sido en años

¹⁰ “Según la Ley de Sociedades Anónimas, una sociedad filial de una empresa matriz es ‘aquella en la que la empresa matriz controla directamente o a través de otra persona natural o jurídica más del 50% de su capital’; mientras que una sociedad coligada es ‘aquella en la que la empresa matriz, sin controlarla, posee directamente o a través de otra persona natural o jurídica el 10% o más de su capital’” (Villarroel, 2007, .p. 43).

anteriores (Echeverría, 2006, p. 21), para tematizar cuál y cómo se define el núcleo principal de la empresa mandante.

El espacio de la subcontratación

La realización concreta del trabajo bajo régimen de subcontratación puede realizarse fuera del recinto de la empresa (subcontratación externa) o dentro de ella (subcontratación interna). Esta dimensión es clave para analizar los impactos que este régimen genera en los trabajadores subcontratados.

Cuando estamos en presencia de subcontratación externa los problemas pueden ser de diversa índole ya que esta forma puede incluir *“en un extremo, hasta la subcontratación internacional, en la que se deriva parte del proceso productivo o de partidas de producción a otros países, como sucede con muchas empresas multinacionales, y, en el otro, hasta el trabajo a domicilio, en el nivel nacional”* (Echeverría, 2006, p. 16).

La subcontratación interna atrae problemas con las condiciones de salud y seguridad, con la libertad sindical y, esto último, como derivado de un problema más amplio, que es la existencia simultánea de dos empleadores para un mismo grupo de trabajadores.

Roles y responsabilidades adquiridas por cada empresa

Al ser contratos entre empresas, el marco jurídico que estructura el régimen de subcontratación deja en él establecidas las obligaciones y tareas que cada parte debe cumplir. No obstante en la práctica esto puede verse desdibujado por las condiciones materiales mismas que condicionan la actividad laboral.

Villarroel propone distinguir entre *dirección del trabajo* y *administración del trabajo* para poder distinguir, de manera más precisa los roles y, por consecuencia, los grados de subordinación y dependencia de cada parte.

Así, la *dirección del trabajo* comprende la entrega de órdenes a los trabajadores, la estructuración jerárquica, la disposición de la jornada y de horas extras y la distribución espacial dentro de la empresa, entre otras.

Por *administración del trabajo* se entiende la elaboración del contrato, las cotizaciones, indemnizaciones, seguros y reclutamiento del personal.

Junto con distinguir los roles de cada empresa, es necesario también identificar las responsabilidades que cada parte asume dentro del vínculo comercial o civil que se establece entre la empresa mandante y la contratista (Villarroel, 2007).

Duración de la actividad subcontratada

La duración de la actividad subcontratada incide directamente sobre las condiciones de la actividad laboral misma, sea una actividad permanente o transitoria (con impactos distintos en cada una), sea de subcontratación de actividades productivas o servicios, o de suministro de trabajadores.

En general las empresas mandantes subcontratan los servicios generales tales como el aseo, la vigilancia y la alimentación. Estas son actividades cotidianas que estas empresas contratan permanentemente. Echeverría (2006) menciona que también en actividades industriales se ha implementado la subcontratación permanente de partes completas, tales como la elaboración de piezas en la actividad metalmecánica o los procesos de costura en la confección. Apunta también a que en el sector servicios se subcontrata cada vez más los servicios informáticos y la venta habitual de instrumentos financieros. En el comercio también se ha generalizado esta práctica, sobre todo en las grandes tiendas, así la venta al consumidor final de productos, los servicios de cajas, colocadores de productos y traslado de mercancías son subcontratados (Echeverría, 2006, p. 26).

Cuando se trata de subcontratación temporal o por plazos determinados, las empresas mandantes suelen contratar a varias empresas contratistas para que elaboren determinados

productos que no se necesitan en la misma cantidad durante el año (Villarroel, 2007, p. 45). Indudablemente para los trabajadores subcontratados que realizan trabajos temporales o esporádicos los niveles de estabilidad, proyección y también de posibilidades de sindicalizarse y ejercer presión sindical son mermadas, así como también el derecho a la jubilación.

Cuando se trata de suministro de trabajadores, la situación es aún más compleja. Si bien desde febrero del año 2007 comenzó a regir la nueva Ley 20.123 que regula el suministro de personal, se hace necesario distinguir entre trabajo temporal o permanente, ya que como señala Villarroel (2007, p. 46), es comprensible que algunas empresas requieran del suministro de trabajadores de manera temporal debido a demanda de la empresa por factores excepcionales o transitorios (estacionales, vacaciones, licencias, etc.). Aquí suele estar bien definido entre las empresas el período, las condiciones y el tiempo que se realizará el trabajo subcontratado.

Distinto es cuando una empresa tiene incorporados de manera permanente a trabajadores subcontratados mediante la lógica del suministro de personal. Aquí no existe mayor justificación para no tener trabajadores de planta, y lo que ocurre es un ‘mercadeo de mano de obra’ (Echeverría y Uribe, 1998, p. 10). Como sostiene Echeverría (2006, p. 28), la relación de subcontratación temporal se ‘desnaturaliza’ cuando se hace indefinido, pierde su característica esencial y se transforma la empresa suministradora en simple intermediaria de mano de obra.

El desmonte (aparente) de las relaciones sociales de producción

Ya hemos analizado el modo en que la subcontratación opera y cómo se despliega a lo largo de diversos procesos productivos, así como las consecuencias en cuanto a cómo desdibuja las relaciones laborales ‘clásicas’ o ‘típicas’. Lo que en esta sección desarrollaremos es cómo este mecanismo juega un rol central en el actual modo de acumulación capitalista.

César Neffa constata:

“La subcontratación ha permitido poner en práctica, sobre todo en las empresas subcontratistas, la mayoría de las formas de flexibilización de la fuerza de trabajo que se han mencionado. En esencia es una consecuencia de la progresiva y espasmódica emergencia de un nuevo paradigma productivo luego de la crisis y las reformas estructurales de mediados de los setenta, que entre otras cosas ha cuestionado la racionalidad económica de las grandes empresas y de la integración vertical de la producción donde predominaban los verdaderos empleos” (Neffa, 1999, p. 83).

Lo que sostiene Neffa cobra vital relevancia para los objetivos de la presente investigación y se acerca a lo que intuitivamente ha guiado este trabajo, a saber, que la subcontratación se constituye como un mecanismo sobre el cual descansa la posibilidad de desarrollar la flexibilidad, precariedad y otras características del proceso de trabajo actual.

En concreto, la subcontratación ha transformado la naturaleza del trabajo que caracterizó (no en todos sus espacios, pero sí como paradigma de trabajo estándar) al anterior modo de acumulación. Davis-Blake y Broshak han analizado estos procesos y concluido que las consecuencias más importantes de la subcontratación sobre los trabajadores, es producto de las transformaciones que la subcontratación genera sobre el trabajo y sus organizaciones. Esto porque *“Outsourcing changes the nature of tasks, the design of jobs, and the design of subunits and Internet relationships, thus changing the experience of employment, including*

the tasks that individuals perform, whom individuals interact with when performing their work and the nature and frequency of that interaction, and the compensation individuals receive for their work” (Davis-Blake & Broschak, 2009, p. 322).

Estas constataciones han llevado a estos autores a sostener que la subcontratación genera cambios tan radicales en el proceso de trabajo *“as the industrial revolution, scientific management, or the emergence of the mature bureaucratic form, each of which fundamentally affected both work and workers, and each of which has been the subject of substantial research” (Davis-Blake & Broschak, 2009, p. 322).* Esto porque la subcontratación cambia lo que los trabajadores hacen, cómo lo hacen, con quién lo hacen y cómo son remunerados por dichas labores. Por estos motivos, la subcontratación debe ser estudiada con el mismo nivel de atención que aquellos fenómenos históricos mencionados más arriba.

Al mencionar las transformaciones en la ‘experiencia del trabajo’ como una de las consecuencias más importantes de la subcontratación, debemos hacer énfasis en lo que, para la presente investigación, constituye el elemento central: la experiencia básica de la explotación. Iranzo y Richter, sin pretender in tan lejos, entregan elementos claves para comprender esto:

“Por otro lado, la complejidad que están adquiriendo las nuevas modalidades de organización del proceso productivo desdibuja la figura del empleador y a menudo es difícil identificar quién cumple ese rol. Determinarlo tiene múltiples efectos pues, no sólo se trata de establecer responsabilidades laborales directas, sino también quién es el sujeto obligado a una serie de contribuciones a la seguridad social e impuestos generales sobre activos empresariales. En la medida que se desvanece la figura patronal se afectan no sólo los derechos laborales y las obligaciones fiscales sino también las responsabilidades que tienen los empleadores frente a la sociedad por la calidad del producto o servicio que prestan”.
(Consuelo Iranzo y Jacqueline Richter, 2012, p. 57).

La cita anterior (nada muy distinto a lo dicho en muchos otros textos sobre las consecuencias de la subcontratación) apunta al corazón de lo que aquí sostenemos como el rol principal que este mecanismo cumple en el actual modo de acumulación: la lógica intrínseca de la subcontratación laboral es el **desmonte** (aparente) de la relación laboral clásica, donde un empleador compra tiempo de trabajo directamente a un trabajador y lo hace producir para sí, extrayéndole directamente el trabajo extra (plusvalor) que no es remunerado.

Por esto, más allá de un sinnúmero de formas y variaciones, la subcontratación se vuelve paradigmática del modo de acumulación actual (Wills, 2009), ya que ha permitido, casi sin oposición sustancial durante décadas, hacer desaparecer la base material sobre la cual se construyó el poder de los trabajadores: la relación antagónica de clases. Bajo las diferentes modalidades que se han ido generando, esta relación se ha disfrazado de colaboración, pertenencia, emprendimiento, autonomía y un largo etcétera de eufemismos.

Por supuesto, decimos que este acto de desmontar la relación laboral clásica, base de la explotación laboral, es aparente, ya que no deja de realizarse la extracción de plusvalor. Pero a ojos del trabajador arrojado a esta realidad, *no se tiene claridad de para quién se está trabajando*, Ni tampoco de quién se está beneficiando efectivamente de su trabajo y apropiándose de la plusvalía que ha generado.

Dada esta transmutación estructural en la relación de trabajo, Jane Wills habla del ‘subcontracted capitalism’ que implica que grandes masas de trabajadores, sobre todo aquellos conectados con la economía mundial se enfrenten a constantes presiones sobre sus salarios y condiciones de trabajo. Así también al cambiar la naturaleza temporal de los contratos y ahora ser de corto plazo, se intensifica la competición entre contratistas lo cual fuerza al constante despido y bajas en los estándares de trabajo. Pero sin duda, lo más relevante a efectos de nuestro argumento central es que:

“...given that they are no longer directly employed, these workers have no industrial relations contact with their ‘real employer.’ Even though the hospital trust, the ‘manufacturer’, the bank or the retailer sets the terms of the contract and determines the profit the contractor is able to make (even down to determining materials, head count and wage levels in many cases), the workers have no channel to bargain over these terms. Exposed to the pressures of competition, these workers are divorced from their ‘real employer’ and distanced from the people in the board rooms and offices who determine their conditions of work” (Wills, 2009, p. 6, las negritas son nuestras).

Las consecuencias de este argumento no son meramente teóricas, ya que si observamos las dinámicas de estas estructuras corporativas encadenadas, vemos que aquel con el mayor poder sobre el proceso de trabajo y las relaciones laborales globales –el empleador de la ‘mandante’– no se encuentra visible ni accesible para aquellos trabajadores que se encuentran en los espacios de trabajo. Esto tiene una implicancia directa y muy nefasta sobre lo que se considera el sentido primero de la existencia del sindicato: la negociación colectiva (Wills, 2009).

Al respecto, Vidal otorga importantes orientaciones:

“By distinguishing between the various institutional forms of employment relations, on the one hand, and the labor process, on the other, the concept of postfordism may prove very fruitful for comparative analysis. Such a distinction within the postfordist framework can help frame insights such as that of Thompson (2003) that employers are asking for more from employees in the labor process at the same time as they are increasingly externalizing employment relations through outsourcing, contingent work, downsizing, disinvestment, and the like. Indeed, if the postfordist labor process is primarily one or another form of lean production, then postfordist employment relations may be characterized, broadly, as one or another form

*of employment externalization. Taken together, vertical disintegration, recommodification of labor, and wages as a source of competition can be viewed as a model of externalized employment relations. While the labor process and broader system of employment relations were tightly linked under Fordism – just-in-case, Taylorist production with employment internalization – they appear to less connected and more variable in the postfordist period. Thus, while the dominant tendency under postfordist international competition is middle-road lean (neotaylorism) with externalized employment, lean can be pushed in a low- or high-road direction and can be combined with any combination of employment relations. **The critical question for comparative analysis is the extent of (dis)articulation between various elements of the employment relation under pressures for externalization**". (Vidal, 2011, p. 283, el destacado es nuestro).*

En términos más amplios, el sociólogo alemán Klaus Dörre logra evidenciar cómo este nuevo patrón de acumulación capitalista (neoliberal) se centra en una transformación del proceso de trabajo en su forma contractual, y trastoca gran parte de las dinámicas más afianzadas de lo que fue el período anterior a la crisis, o al menos las más representativas:

“Como consecuencia se transforman tanto los mecanismos de regulación y los modos de control de las empresas como los estilos de management y las políticas de personal. Las decisiones de la gerencia se orientan cada vez más a los vaivenes de los valores en los mercados bursátiles, en el dictado de los informes cuatrimestrales y finalmente en el propio egoísmo que se nutre de las opciones que tiene la alta gerencia de participar de las ganancias de las acciones de la propia empresa. De esta manera, emergió un régimen de los plazos cortos que genera un modo de control abstracto y mercantil de la perpetuación de la competencia al interior de las empresas y entre sus trabajadores. Aquí podemos ubicar una de las causas esenciales de la precarización. Para poder adaptarse a los mercados volátiles, con sus

repentinos altos y bajos, y en este contexto poder garantizar a largo plazo los márgenes de ganancia previamente establecidos, factores como salarios, jornadas laborales y condiciones de trabajo se han convertido en variables de poca importancia, siendo éstas las que deben adaptarse flexiblemente a la demanda en el mercado. La presión de los márgenes de ganancia preestablecidos no solo afecta a los empleados y trabajadores de la misma empresa, sino también a aquellas empresas que abastecen a la primera y dependen de ella. Con el objetivo de permitir a las empresas “flotar” y sobrevivir a los vaivenes coyunturales, formas flexibles de contratación y especialmente modos de flexibilización externa, tales como contratos a plazo fijo, contratos por faena y subcontratación, adquieren una particular importancia para el patrón de acumulación. Es evidente que el régimen capitalista financiero devuelve el atractivo a antiguos métodos de maximización de las ganancias, las que se basan en –lo que Marx habría llamado– la producción de plusvalía absoluta, es decir, la extensión de las jornadas laborales, la reducción de los salarios así como el deterioro de las condiciones de trabajo” (Dörre, 2009, p. 86, el destacado es nuestro).

De esta forma, la subcontratación laboral ya no sería una estrategia más para sostener actualmente las posibilidades de existencia del actual patrón de acumulación a escala global. Quizás, a diferencia de los años setenta, pareciera ser la opción por excelencia para cumplir con dicho objetivo (de la Garza, 2012).

Sindicato y sindicalismo en Chile

Sindicato y sociedad

Desde los inicios del capitalismo han existido diversas formas de organización y agrupamiento de los trabajadores. Así como el capital se ha organizado y reorganizado a lo largo de su existencia, los trabajadores también, adaptando formas y métodos para la realización de intereses comunes, y construyendo diversos horizontes político-estratégicos.

Dentro de esta evolución, la figura del *sindicato* aparece como una organización socio-política constituida en el siglo XIX que busca representar a los trabajadores asalariados en su diversidad ocupacional. Godio sostiene que *“el sindicato, en sus orígenes, fue producto y respuesta a dos revoluciones industriales, y se constituyó como representación colectiva de las formas más avanzadas y las más retrasadas del trabajo industrial y fabril”* (Godio, 2005, p. 20). Esta representación colectiva implica también la defensa de los empleos frente a los impactos técnico-organizativos que el capital introduce, tanto en las formas de trabajo más avanzadas, como en las más tradicionales.

Desde una perspectiva más política, se puede decir que *“los sindicatos, se constituyen en la organización obrera unificada, y tienen por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores, sin diferencias de sexo, religión o procedencia, dentro de la sociedad presente, así como la preparación y el fomento práctico de la reedificación de la vida social”* (CGT, 2001, p. 4). Es decir, son la herramienta de combate por excelencia de los trabajadores en la lucha de clases. No obstante, existen y han existido diversas orientaciones políticas e ideológicas dentro del sindicalismo, así como también diversos tipos de accionar sindical.

Respecto a esto último, José María Olaizola y Chema Berro (1993, p. 16) clasifican históricamente a los sindicatos en cuanto al *conjunto de trabajadores a los que afecta*, también respecto a su *finalidad* y por último a su *relación con la política y los partidos políticos*. Dentro del primer factor de clasificación existen los sindicatos corporativistas

(que se ocupan sólo de un sector profesional o corporación) y los sindicatos de clase (que comprenden al conjunto de los trabajadores en oposición general a la clase dominante, sea cual sea su ocupación, profesión o estatus). Sobre la finalidad existen sindicatos reformistas (que sólo buscan una mejora en la situación de los trabajadores) y los revolucionarios (que además abogan por una transformación radical del orden social). Por último distinguen al sindicalismo autónomo (independiente de los partidos políticos), y al sindicalismo dependiente (que se rige en función de una opción política partidista determinada, operando como *correa de transmisión*).

No obstante esta clasificación esquemática, los mismos autores remarcan que en la práctica esto tiende a desdibujarse y a mezclarse en orientaciones, estrategias y contenidos.

Independientemente de las formas que el sindicalismo pueda asumir en distintos espacios geográficos y temporales, éste ha sido siempre considerado tanto como un elemento de transformación social como también de mantenimiento del orden social. Ya sea mediante movilizaciones obreras, o a través de grandes pactos sociales, la organización sindical se ha constituido históricamente como un agente de cambios que pueden ser estabilizadores de cierto régimen de dominación, o hasta revolucionarios.

Por último, se hace necesario realizar un alcance respecto a la existencia de los sindicatos en la llamada transición a la democracia chilena, ya que si bien el sindicato y el sindicalismo pueden ser erosionados y debilitados por la acción gubernamental, empresarial o por las consecuencias de crisis económicas de diversa índole, claramente no han sido destruidos, porque, como dice Godio “*representa[n] al componente civilizatorio más definido y pertinaz dentro de la categoría del mundo del trabajo en el capitalismo: los trabajadores asalariados y sus familias, que fundan sus raíces en la producción y en todas las formas de existencia de la sociedad*” (Godio, 2005, p. 20).

Un análisis contrapuesto ha sido desarrollado en las obras más recientes del historiador chileno Gabriel Salazar. Creemos conveniente revisar dicho análisis por el aporte práctico que los movimientos sociales del país reconocen al autor. Es conocida la tesis de Salazar

(1990) acerca del carácter de sujeto revolucionario atribuido a los movimientos ciudadano-territoriales chilenos (especialmente pobladores desde mediados del siglo pasado) por sobre el movimiento obrero; condición territorial heredada, según el autor, desde los labradores independientes del periodo colonial y los peones del siglo XIX (Salazar, 2009 y 2011). Menos conocida es la tesis según la cual la fuerza histórica de estos movimientos ciudadanos resultaría de un carácter comunitario contrapuesto a la condición de “clase social” (en una acepción peculiarmente posmarxista de este concepto):

“La base fundamental de la soberanía es (...) la ‘comunidad’(...) En la que la convivencia, la asociación y la fraternidad -que en ella tienden a predominar sobre la división y el conflicto- facilitan de suyo el surgimiento de la soberanía colectiva. Las ‘clases sociales’ no son, necesariamente, comunidades de vida, puesto que -según reza su definición teórica- constituyen, precedentemente a los sujetos de carne y hueso, roles y funciones («clase en sí») de una estructura o sistema económico general (el «modo de producción»), de los cuales pueden desprenderse y desarrollarse conductas sociales racionales, conjuntas, que necesitan ser funcionalmente políticas («clase para sí»). En la definición de clase, la convivencia vital (...) es una relación social secundaria y lateral (...) Cuando la ‘clase’ se mueve ‘para sí’, tiende a hacerlo, de hecho, principalmente, contra el sistema dominante, pues no trae en sí misma un modo de convivencia social alternativo, que, con frecuencia, sí suelen poner en acción (como propuesta) las comunidades de vida que entran en movimiento”. (Salazar, 2012; 348-9)

Salazar deduce de aquí un juicio lapidario respecto de la potencia política de todo el sindicalismo chileno.

“... la clase trabajadora se dio como tarea, en tanto que FOCH en 1919 y como CUT en 1953, cambiar por completo el sistema político que regía el país y moverse para gobernar ella misma a la nación. Y es tan impactante como lo anterior constatar también cómo el movimiento sindical, a pesar de la voluntad soberana puesta de manifiesto en sus congresos fundacionales, quedó entrampado, pocos

años después, en el cepo tendido por las leyes sociales y los códigos del trabajo dictados por la elite nacional. Pues eso le significó, en todos los casos, dejar de hacer política por sí mismo, subordinarse a la acción parlamentaria de los partidos políticos y aceptar, mecánicamente, la vigencia de constituciones políticas ilegítimas, ineficientes y no representativas. Para terminar siendo, apenas un lustro más tarde, una fiel, disciplinada e incluso alegre masa social seguidora, clientelizada y peticionista”. (Salazar, 2012: 295-6)

Salazar imputa el fracaso de estos proyectos a los dispositivos de contención política que operaron sobre el sindicalismo a partir del código laboral de 1931. A pesar del anti-estructuralismo propugnado por el autor, estos dispositivos (estructurales) aparecen liquidando toda posibilidad política no solo del sindicalismo chileno, sino de los trabajadores en tanto que clase social.

El concepto de clase trabajadora aquí presentado por Salazar resulta paradójicamente deshistorizado, no solo por el silenciamiento del materialismo histórico británico o indio¹¹ (únicamente por citar un par de ejemplos), sino por olvidar su propio giro que lo ha hecho pasar de considerar a Luis Emilio Recabarren como un “domador” que habría enjaulado al movimiento popular chileno, a considerarlo como un mentor de la política popular (contrastar Salazar 1987 y 2009), o su defensa de Clotario Blest como un primer referente del poder popular en Chile. Salazar defiende que la política ya está dada en los territorios populares y que su sujeto central es el movimiento de pobladores heredero del autonomismo del siglo XIX. Consideramos como un gran aporte esta incorporación de la territorialidad en los procesos de politización, pero no alcanzamos a comprender el dualismo con respecto al sindicalismo. Las coordinadoras de pobladores, formadas tanto en la dictadura como en la post-dictadura chilena, siempre han llevado la cisura de los partidos políticos de izquierda, cada uno de los cuales ha formado su propio gran referente poblacional. Entendemos que Salazar ni siquiera nombra estas luchas partidistas al interior de los movimientos territoriales porque, para él, y de manera bastante contrafactual, solo

¹¹ Sobre la historiografía marxista india y sus eventuales nexos con la historia política del pueblo chileno, ver: Urrutia y Seguel (2013).

serían desviaciones en la autonomía de los pobladores (véase el caso del emblemático ex dirigente ciudadano Iván Fuentes, actual diputado de la bancada demócratacristiana). Interpretación generosa e inspirada en un proyecto político de poder popular constituyente - en general compartido por nosotros- pero que el autor niega a la clase trabajadora. Uno de sus libros más recientes nos aclara en alguna medida esta postura y abre una puerta (compleja) de conciliación con formas de sindicalismo que integran la autonomía social y el clasismo subalterno:

“Las clases productoras son, estrictamente, dos: los patronos (industriales, mineros y agricultores), y los trabajadores (adscritos a la industria, a la minería y al agro). (...) En una sociedad dominada por el capital mercantil-financiero –como es el caso del Chile neoliberal – (...) se denomina y contabiliza como “producción” la densidad y velocidad de circulación del dinero. (...) El resultado de esas ficciones (...) es la degradación funcional, histórica y política de las clases realmente (...)” (Salazar, 2015, p. 452)

El truck system impidió que el pueblo mestizo deviniera en una ancha y diversificada ‘clase’ productora. (...) La única alternativa posible de relación con el sistema que lo reprimía como enemigo era, por tanto, ser un “roto alzado”. Y esa relación no constituía una política de ‘clase’, sino una política de ‘pueblo’. Pues eso era lo que correspondía a la masa mestiza que, pese a ser marginal, pero precisamente por serlo, tenía de manera irrevocable la identidad de marginal y de enemigo interno frente a otro pueblo (el de la “patria chilena”, según el patriciado mercantil)” (Salazar, 2015, p. 459)

La reacción librecambista de la oligarquía liberal, que se orientó a sofocar el desarrollo industrial y el incipiente movimiento gremial, apuntó también –aunque tal vez no de propósito– a impedir la alianza política de las dos clases productoras. En cualquier caso, la evolución de la crisis desembocó, como se vio más arriba, en el estallido de un agudo proceso inflacionario (...) La pérdida de poder adquisitivo impulsó a los trabajadores a luchar por mantenerlo en su valor inicial, lo que los

envolvió en una lucha económica con la clase patronal y los apartó de la lucha política por el proteccionismo industrial.” (Salazar, 2015, p. 465)

Acción sindical

Para sortear los problemas planteados en el punto anterior, se propone construir una definición de *acción sindical* que sea fácilmente identificable y operacionalizable en torno a los objetivos de esta investigación.

En general no existen trabajos que definan la *acción sindical* propiamente tal. Existen trabajos sobre las formas de acción sindical, sobre las lógicas de ésta y sobre sus transformaciones, pero todos dan por sentado un concepto no explicitado de acción sindical¹². Para la presente investigación se propone una definición de *acción sindical* que permita diferenciarla de *actividades sindicales* (como pueden serlo actividades recreativas, deportivas, etc.), entendidas éstas como cualquier actividad que realice el sindicato.

Siguiendo a Albuquerque y Zúñiga en su trabajo “*Democracia, Participación, Unidad. Una mirada a la estrategia sindical desde el sindicato de base*” (1987), se puede decir que la *acción sindical* se compone de tres grandes ejes:

- a. *Los objetivos*, que corresponden a las metas en el plano ideológico, político o económico de la organización sindical, respecto a la realidad en la que actúa.
- b. *El diagnóstico*, a modo de interpretación de la realidad compartida y de las fuerzas en ella existentes y de las propias.
- c. *Los contenidos*, que aluden a las visiones propiamente estratégicas de las organizaciones sindicales. Esto quiere decir los medios para los cuales se vale la organización para alcanzar las metas propuestas. Estos tienen al menos las siguientes dimensiones: propuesta organizativa, posicionamiento respecto al ámbito de la unidad, posicionamiento frente al Estado, posicionamiento respecto a otros agentes políticos y sociales y los espacios prioritarios de acción.

¹² Francisco Zapata (2003), Manuel Barrera (1973), Campero y Falabella(1991) entre otros.

La presente investigación se realizó siguiendo inicialmente estos criterios de análisis que fueron transformados en el transcurso de la misma según la evidencia empírica fue reorientando.

Desarrollo histórico del sindicalismo en Chile durante el siglo XX

Transformaciones en la matriz sociopolítica y el patrón de acumulación

En el presente apartado se expone de manera sintética el desarrollo del sindicalismo y el carácter de la organización de los trabajadores en Chile durante siglo XX, estableciendo las tendencias cuantitativas (número de sindicatos, número de sindicalizados, tamaño de los sindicatos) y cualitativas (relación con el Estado, los partidos políticos, carácter y horizonte de la acción sindical) que constituyen antecedentes ineludibles para conceptualizar el carácter de las recientes expresiones del movimiento sindical.

Si bien las periodizaciones son siempre marcos analíticos provisorios, su construcción se hace necesaria para responder a toda pregunta por los cambios o continuidades que presenta un fenómeno respecto de sus antecedentes históricos. Para efectos de la presente investigación, se ofrece un recorrido por las distintas etapas de desarrollo del sindicalismo en Chile, cuyos límites de inicio y fin están estrechamente vinculados con el patrón de acumulación y el régimen político vigente en cada período. Ambos elementos, la estructura económica y política, constituyen determinantes fundamentales del carácter e intensidad que asume la acción sindical, por tanto es menester indagar paralelamente en las principales transformaciones en la esfera política y económica y los efectos de ellas sobre el sindicalismo.

Sin desconocer sus particularidades, la acción sindical constituye una de las expresiones de lo que la teoría sociológica ha conceptualizado desde sus orígenes como acción colectiva, manifestación que, según la perspectiva teórica que se adopte, será comprendida en relación de correspondencia con las estructuras o, en otro extremo, como manifestación voluntaria de actores sociales, pasando por una serie de propuestas teóricas que es posible ubicar entre estos dos polos. La primera de estas perspectivas se impone como idea fuerza de lo que puede denominarse el paradigma clásico de la comprensión de la acción colectiva, el cual establece una relación de determinación de la estructura sobre los actores sociales, y en

general supedita todo tipo de acción colectiva a un principio constitutivo vinculado con una contradicción o conflicto central en la sociedad.

A partir de las profundas transformaciones estructurales y culturales que han llevado a plantear el paso de una sociedad industrial a una “sociedad post industrial”, “modernidad avanzada” (Giddens, 1999), o “sociedad post industrial globalizada”¹³ (todos términos ligados a la idea de que se configura una aldea global producto del extendido proceso de globalización), se instala en la teoría social la convicción generalizada de que el paradigma clásico de la acción social ya no permitiría dar cuenta de la realidad actual. Pero, junto con esta convicción se evidencia la falta de marcos analíticos (o al menos la falta de consenso sobre ellos) que permitan dar cuenta de manera satisfactoria de las nuevas pautas de acción social que emergen en este nuevo tipo societal, quizás debido a que las mismas no están aún cristalizadas del todo.

En este contexto, y para efectos de la presente investigación, se asumirá como marco referencial de la acción colectiva el concepto de matriz sociopolítica (MSP) que formula Garretón, siguiendo las tendencias del sindicalismo en Chile durante el siglo XX a la luz de las transformaciones que ésta ha sufrido desde principios de este siglo hasta la actualidad. El concepto de MSP permite analizar el modo en que los actores se constituyen como tales en una sociedad dada en referencia al tipo de relación que se establece entre el Estado y la sociedad. Más concretamente la MSP se define (y a la vez define) como:

“la relación entre Estado, o momento de la unidad y dirección de la sociedad; sistema de representación o estructura político-partidaria, que es el momento de agregación de demandas globales y de reivindicaciones políticas de los sujetos y actores sociales, y la base socioeconómica y cultural de éstos, que constituye el momento de participación y diversidad de la sociedad civil” (Garretón, 2002: 2).

¹³ Garretón, Manuel Antonio: “En qué sociedad vivi(re)mos”. Tipos societales y desarrollo en el cambio de siglo. 1997. Plantea que actualmente se entremezclan dos tipos ideales de sociedad, la “Sociedad Industrial de Estado Nacional” y la “Sociedad post-industrial globalizada”.

Además, Garretón plantea que la relación históricamente acotada entre estos tres elementos está mediada institucionalmente por lo que denomina “régimen político”.

No obstante, considerando que el concepto de MSP enfatiza en la esfera política de constitución de la sociedad, creemos necesario complementar este marco analítico con la noción de “patrón de acumulación” acuñado, entre otros, por Agacino, que refiere a la forma específica que adquiere la reproducción del capital en una sociedad histórica concreta (Agacino; Gonzáles, Rojas, 1998).

Es posible reconocer la presencia de cuatro períodos distintos en la historia organizativa de los trabajadores chilenos durante el siglo XX en referencia a la MSP y al patrón de acumulación vigente que determinan el carácter e intensidad del movimiento sindical. Una primera etapa que puede ser definida como “sindicalismo libre” que va desde finales del siglo XIX hasta 1931 (Radrigán, 1999); un segundo período en que el movimiento sindical se institucionaliza y comienza a moverse dentro del marco legal, que va desde 1931 hasta 1973; un tercer período en que el sindicalismo se ve aplacado por el Régimen Militar, y que coincide con la duración del mismo (1973-1990); un cuarto período que se inicia con la recuperación de la democracia, donde se evidencian los efectos de las transformaciones estructurales efectuadas durante la dictadura sobre la acción colectiva en general y las luchas sindicales en particular. Establecer el fin o continuidad de esta etapa de la historia organizativa de los trabajadores chilenos constituye una tarea que sobrepasa los esfuerzos de esta investigación, y que por lo demás resulta difícil de realizar antes de que se dejen ver completamente los efectos reales de estos procesos sobre las formas de acción colectiva. Sin embargo, la reflexión sobre el carácter que adquiere el movimiento de los subcontratistas de CODELCO que estalla a mediados de este año (2007) constituye un aporte necesario en este esfuerzo mayor.

Primer período: “Sindicalismo Libre” (1900-1931)

Históricamente la agrupación de los trabajadores en sindicatos (en sus diversas variantes) ha sido el instrumento que han utilizado para hacer efectivas sus reivindicaciones ante el

Estado, los dueños de los medios de producción, la clase política, los gobiernos y los grupos de poder, según sea el caso (Ulloa,2000). A su vez el sindicato se perfila como un espacio que potencialmente contribuye a la formación o fortalecimiento de su identidad como grupo social, o en otros términos, como clase obrera.

Pues bien, los orígenes de la clase obrera en Chile pueden rastrearse desde mediados del siglo XIX en las oficinas de explotación del salitre, en las minas de carbón, en los puertos exportadores y, en menor medida, en los talleres de la incipiente industria nacional (Radrigán, 1999). En virtud de las precarias condiciones en que se desarrollaba el trabajo en dichos sectores y de la evidente desigualdad social, que se agudizan hacia finales del siglo XIX cuando emerge la denominada “Cuestión Social”, los trabajadores comenzaron a organizarse. En un primer momento lo hicieron bajo las Sociedades de Socorros Mutuos, organizaciones que no eran propiamente sindicales, pues su motivación fundamental era la ayuda socioeconómica recíproca entre los miembros, y que las capas de trabajadores artesanales independientes construyeron desde la primera mitad del siglo XIX. Luego, finalizando el siglo, se organizaron cada vez más en Sociedades “de” o “en Resistencia” (por oficio y/o rama económica) y Mancomunales (de base territorial y multisectorial) con un carácter sindical definido. Bajo estas organizaciones, los trabajadores comienzan a movilizarse en torno a mejoras salariales y condiciones laborales, realizando las primeras manifestaciones, huelgas, protestas callejeras y mítines. Estas instancias además, constituyeron el espacio privilegiado donde diversas tendencias socialistas obreras emergentes (revolucionarios anarquistas, marxistas y reformistas) desarrollaron y extendieron su influencia.

El patrón de acumulación vigente en este período es de un capitalismo de carácter primario mono-exportador, que se vinculaba a un modelo de desarrollo “hacia afuera” basado en el sector minero, particularmente en la exportación de salitre, lo que explica el fuerte desarrollo sindical en esta rama. Este modelo de desarrollo hacia afuera fue impulsado por el Estado oligárquico, expresión de las oligarquías nacionales y de su alianza con el capital extranjero (Cavarozzi, 1978:231-276). La clase oligárquica mantuvo durante todo el período una fuerte represión sobre el movimiento sindical, tanto por sus propios medios

como a través de los gobiernos parlamentarios y de la intervención del ejército, desencadenando expresiones tales como las matanzas de la Escuela Santa María de Iquique en 1907, y la de San Gregorio en 1921.

La radical coacción por parte del Estado Oligárquico tiene dos consecuencias principales sobre el emergente movimiento sindical: por una parte la represión logra aplacar la combatividad y frecuencia de las manifestaciones de los trabajadores, lo que se tradujo en un retroceso de la acción sindical, aunque en todo el período no desaparece la actividad organizativa; y por otra parte, esta relación con el Estado configuran un movimiento sumamente autónomo, que guardó total independencia respecto de los partidos políticos y que se caracterizó fundamentalmente por su falta de institucionalización, en virtud de lo cual Radrigán conceptualizará esta etapa como “sindicalismo libre” (Radrigán, 1999: 8).

Otras características que refuerzan esta categorización son, por una parte, el modelo organizacional de la clase trabajadora, marcado por la descentralización y la flexibilidad, pues sus organizaciones tenían un fuerte perfil federalista, con dirigentes cercanos a la base, incluso en ciertas ocasiones, sin poder de representación permanente; y por otra, la desregulación o carencia de legislación en torno a la negociación de las condiciones de trabajo, pues el derecho laboral que contempla los sindicatos se adopta recién en 1924. Cabe señalar que las demandas que las organizaciones de trabajadores articulaban y las reivindicaciones que formulaban eran eminentemente de carácter salarial y económico, con un fuerte trasfondo ideológico revolucionario, y que por lo general no interpelaban al Estado como garante de las condiciones que pudieran conseguir, pero que de todos modos terminaron por minar el dominio oligárquico sobre la sociedad.

A partir de la Primera Guerra Mundial (1914-1918), y durante la década siguiente, se produjo una paulatina reorientación de la economía productiva nacional hacia el mercado interno, en función de la disminución de la importación de mercancías desde las potencias centrales, principalmente de insumos industriales y materiales de transporte, que impulsaron la industrialización y la sustitución de las importaciones que luego, en la etapa posterior, se consolidaron gracias a la intervención estatal (Palma, 1984: 61-88; Muñoz,

1968). Estas transformaciones en el patrón de acumulación, junto a las reformas políticas y sociales instaladas entre 1924 y 1931, así como la nueva Constitución creada en 1925 que modernizó la administración del Estado y el acceso al poder gubernamental, y sobre todo, la legislación laboral (Rojas Flores)¹⁴ de 1924, cierran la etapa del “sindicalismo libre”.

En síntesis, esta etapa se caracterizó por la acción directa no institucionalizada de los sindicatos y la represión directa por parte del Estado Oligárquico, amparada en el rechazo de la elite del poder hacia los sectores obreros y sus organizaciones, y por otro, en la vía revolucionaria por la que optaban los trabajadores. La regulación del conflicto laboral solo aparece al fin de esta etapa, como reforma estructural en el marco de una reorientación económica y del reordenamiento del régimen político, en función del decaimiento del dominio oligárquico.

Segundo período: “Sindicalismo Legal” (1930-1973)

Como ya hemos mencionado, el paso a una segunda etapa del sindicalismo en Chile está determinado por diversos cambios a nivel político, económico y social, los que devienen en la instalación de lo que Garretón denomina MSP “clásica” o Nacional Popular. En este contexto las diversas expresiones de acción colectiva y del movimiento sindical en particular están atravesadas, y a su vez son manifestación, de los conflictos producidos al alero de un nuevo patrón de acumulación y del nuevo modelo político que se instala en el país.

En efecto, durante las dos décadas anteriores a 1930 se produjeron una serie de coyunturas y fenómenos económicos internos y mundiales que afectaron el modo de funcionamiento del capitalismo en Chile hasta ese entonces, como el derrumbe de la exportación del salitre, la contracción de las importaciones, la reorientación de la economía productiva, la crisis

¹⁴ Las leyes de 1924, que entran en vigencia recién en 1931, luego de la Dictadura de Carlos Ibáñez, fueron: 4053, sobre Contrato de trabajo; 4054, sobre seguro obligatorio de enfermedad, invalidez y pensión de vejez; 4055, sobre indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; 4056, sobre jutas de conciliación y arbitraje; 4057, sobre organización sindical, 4058, sobre cooperativas y; 4059, sobre contrato de trabajo de empleados particulares. (Jorge Rojas Flores: El sindicalismo y el Estado en Chile (1924-1936)).

financiera de 1930, llevando al desplome el modelo de desarrollo hacia afuera. Se instaló entonces un modelo de desarrollo “hacia adentro” caracterizado por la Industrialización Sustitutiva de Importaciones, proceso que es fuertemente impulsado desde el Estado. En paralelo se producía la crisis del Estado Oligárquico y se transita a un Estado de Compromiso, que aumenta progresivamente su tamaño y capacidad organizativa y se transforma en el motor del desarrollismo y la modernización del país; esto lo fue perfilando como una fuente de empleo importante, principalmente para la emergente clase media. Es decir, opera una progresiva incorporación al proceso político de los sectores sociales antes desfavorecidos, lo que sin embargo no se traduce en un mejoramiento de las condiciones de los trabajadores en general.

Más allá de los vaivenes de la acción sindical en este período, es posible establecer un patrón común en su desarrollo. La consecuencia más importante de los cambios antes mencionados en el carácter que adquiere la acción sindical dice relación con su acelerada institucionalización, que se traduce en la pérdida de autonomía del movimiento respecto del Estado y de los partidos políticos. Al respecto Garretón plantea que:

“la principal característica de la MSP clásica es la fusión entre sus componentes, es decir, el Estado, los partidos políticos y los actores sociales. Esto significaba una débil autonomía de cada uno de estos componentes y una mezcla entre dos o tres de estos componentes con subordinación o supresión de los otros” (Garretón, 1996).

De este modo el Estado se posiciona como un referente ineludible de todo tipo de acción colectiva, en tanto se perfila como interlocutor de las diversas demandas sociales, y el sistema partidario adquiere un rol importante en la conformación y orientación de los actores sociales, tanto que es posible afirmar que, en el caso chileno, el componente subordinado al que alude Garretón son los actores sociales, aunque esta afirmación adquiere distintos matices a lo largo de este período.

La dictadura de Carlos Ibáñez (1927-1931) ejerció una fuerte represión sobre el movimiento sindical, pero al mismo tiempo potenció un sindicalismo paraestatal (Ulloa,

2003) marcando el fin de la etapa anterior y el comienzo de lo que Radrigán denomina la fase del “Sindicalismo Legal” (Radrigán, 1999: 9). Específicamente, a contar de 1938, con el triunfo del Frente Popular, se inició un histórico vínculo entre el movimiento sindical y los partidos de izquierda, que estará marcado por las tensiones ideológicas entre el Partido Comunista y el Partido Socialista. Durante este período el principal dilema radica en que los primeros (PC) apoyaban la incorporación del movimiento sindical al Frente Popular de la burguesía desarrollista, lo que se traducía en una intención de apaciguar los conflictos entre el gobierno y los sindicatos, mientras que los segundos (PS) apostaban por cambios más radicales en la sociedad chilena y apoyaban las huelgas y manifestaciones del movimiento sindical.

Más allá de esta tensión ideológica, que sin duda condicionó la direccionalidad del movimiento sindical, puede afirmarse que durante este período los trabajadores sindicalizados estuvieron dotados de una fuerte identidad ideológica y orgánica, que los posicionó como el Movimiento Social central en la MSP vigente. Con todo, el horizonte de acción del sindicalismo, en tanto Movimiento Social central durante el período, se orientó fundamentalmente a la conquista de ciertas cuotas de protección social y reconocimiento político, más que a lograr transformaciones profundas en la sociedad; este proceso se condujo mucho más desde la implementación de diversas plataformas electorales por los partidos de izquierda, lo que aumentó su poder de negociación parlamentaria, y finalmente llevaron a Salvador Allende a la presidencia.

Durante todo este periodo se observa una tendencia hacia el aumento en las tasas de sindicalización y el crecimiento del tamaño de los sindicatos, los cuales se articularon a partir de 1953 en la Central Única de Trabajadores; además la tasa de huelgas legales fue bastante alta, concentrándose mayoritariamente en el sector de la minería del cobre. La potencia de la organización y las movilizaciones de los trabajadores durante el período cosecharon importantes dividendos hacia finales del mismo. Entre otros, Allende firmó un acuerdo de mutua cooperación con la CUT, en el marco del cual los sindicatos asumieron un rol importante en la “vía chilena al socialismo” en tanto debían salvaguardar el cumplimiento de las metas productivas. En una misma línea se firmó la “Plataforma de

lucha”, documento que establece reivindicaciones de salario, salud, vivienda y previsión para los trabajadores. Sin embargo, dichas reivindicaciones no alcanzaban a materializarse cuando la creciente polarización política devino en la toma del poder por la vía armada en 1973.

Tercer período: Desmantelamiento del movimiento sindical (1973-1990)

Como se analizó en los antecedentes, durante los 17 años del régimen militar se consolidaron transformaciones profundas en la sociedad chilena. Lo fundamental fue la instalación autoritaria del mercado como el principal asignador de los recursos, a través de los denominados “ajustes estructurales”, como la flexibilización de la fuerza laboral, la privatización de las empresas del Estado (que implica el abandono por parte del Estado de la garantía de los derechos sociales), la reforma del sistema previsional, entre otras políticas. Al mismo tiempo, se asumió nuevamente, aunque con características muy diferentes al siglo XIX y principios del XX, un modelo de desarrollo hacia afuera, siendo condición de posibilidad y consecuencia de estos cambios la reducción del Estado como agente económico y como referente de la acción colectiva. Dichos cambios ocasionaron la crisis de la MSP clásica, configurando un nuevo escenario que adquirió características desestructuradoras y a la vez fundacionales (Garretón, 1996).

Los efectos de estas transformaciones sobre el movimiento sindical resultan evidentes: desarticulación y aplacamiento de todo el abanico de organizaciones sociales y políticas que se habían constituido en los períodos previos. Esto se logró a través de dos medios complementarios: el uso intenso y extendido de la violencia represiva del Estado (detenciones, desapariciones, ejecuciones, torturas, asesinatos, relegamientos, exilio) y las reformas en el marco legal que se materializan en el Plan Laboral. En efecto, el despliegue de inteligencia y coacción física logró reducir al mínimo la capacidad re organizativa de los partidos de izquierda con lo cual la dictadura también mutiló a los sindicatos, estrechamente vinculados a los primeros (Ulloa, 2003: 16). Un dato que evidencia lo anterior es que la mayoría de los ejecutados, encarcelados y desaparecidos eran líderes de las organizaciones sindicales más activas durante el período anterior.

Por otra parte, la imposición del Plan Laboral significó la prohibición de toda actividad colectiva y política, la anulación del derecho a huelga y la negación de la negociación colectiva.

Después de un período de total reducción, hacia finales de los '70, se constituyeron dos tipos de sindicalismo: un sindicalismo de gobierno liderado por el Frente de Acción Laboral, y un diezmado y fragmentado sindicalismo de oposición y resistencia, que participa activamente de diversas manifestaciones anti dictadura (Ulloa, 2003: 17). Durante la década de los '80 la estrategia adoptada, tanto por los partidos de izquierda como por el sindicalismo de oposición, es el retorno al espacio local, donde se articulan movimientos de pobladores, estudiantes, movimientos por los derechos humanos, entre otros. Estas organizaciones fueron la base que condujo al triunfo en la recuperación de la democracia, pero no existe un consenso sobre la centralidad del movimiento sindical en dicho proceso, ya que mientras autores como Campero y Falabella plantean que la acción del sindicalismo abrió paso a la derrota de Pinochet, existen posturas más pesimistas respecto de la fuerza del movimiento sindical como la sostenida por Radrigán, quien sin desconocer a los trabajadores como actores relevantes en este proceso, plantea que su participación se desarrolló principalmente en su calidad de pobladores o dirigentes políticos (Radrigán, 1999: 84). Con todo, la dispersión de las fuerzas sindicales de oposición se había logrado revertir en gran medida con la creación del Comando Nacional de Trabajadores en 1983, y se consolida en 1988 con la creación de una nueva central sindical, la Central Unitaria de Trabajadores¹⁵.

Cuarto período: el sindicalismo en la post-dictadura

Vistas ya las principales características de la trayectoria del movimiento sindical a lo largo del siglo XX en Chile, es necesario para los objetivos de nuestro trabajo revisar con mayor detalle el desarrollo del sindicalismo durante el período post dictadura. Sin duda la

¹⁵ Esta nueva central, si bien coincide en su sigla con la antigua central única, claramente discrepa en su política, la cual es acentuadamente conciliadora frente a la combatividad demostrada por el sindicalismo previo a 1973.

reconfiguración de la acción sindical en el período de los años noventa está fuertemente determinada por las transformaciones económicas de carácter estructural que la dictadura impuso en el país (ya revisadas anteriormente) y que trastocaron fuertemente la esfera del trabajo y, por lo tanto, al movimiento de trabajadores y sus formas históricas de movilización.

Por otra parte, además de la necesaria comprensión de las transformaciones en la economía y la esfera laboral, resulta pertinente hacer hincapié en que si bien el movimiento sindical durante la dictadura fue sumamente fuerte y decisivo, estuvo principalmente abocado a la lucha anti-dictadura y no a las reivindicaciones laborales o, en términos más generales, a la movilización obrera clásica. Radrigán es enfático al respecto cuando señala que en la dictadura *“los trabajadores fueron un actor muy relevante, pero en su calidad de pobladores o dirigentes políticos”* (Radrigán, 1999: 82).

Evidentemente la represión y las prohibiciones a cualquier expresión social propias de la dictadura militar fueron también causa de aquel ‘abandono’ de la acción sindical tradicional (reivindicativa). En este sentido, podemos sostener que una vez terminada la dictadura el movimiento sindical se enfrentó a un escenario particularmente nuevo en la medida que pierde el horizonte guía de su accionar (derrocar a Pinochet), situación que por lo demás es extendida al movimiento social, además de haber perdido las prácticas tradicionales de la acción sindical.

Bajo este escenario es que desde algunos sectores se comenzó a hablar de la *crisis del trabajo* y del *sindicalismo*. Cuestión más que discutible, ya que si pasamos por alto alguna desgastante discusión semántica (tan propia de la época), no hay crisis del trabajo, sino cambios, transformaciones, nuevas lógicas, pero la centralidad del mismo se mantiene. De la misma manera el sindicalismo vive una época de inflexión en cuanto a su devenir debido a las bajas tasas de sindicalización no sólo en Chile sino a nivel mundial y su consecuente pérdida de peso político, pero tampoco podemos decir que éste pierde su lugar en campo laboral y social en general. Como sostiene Aravena, *“más que una crisis en el sentido de fin o término de la relevancia del actor sindical y de la acción colectiva en el mundo del*

trabajo, creemos que podemos hablar de un proceso de búsqueda y redefinición de estrategias” (Aravena, 2004: 118).

Las nuevas orientaciones del sindicalismo en la transición tienen que ver con la profundización y afiatamiento de la democracia en el país. Ésta requería de niveles bajos de conflictividad social, la generación de consensos y colaboración institucional de parte del sindicalismo con el aparato de Estado, y también con los grandes sectores empresariales, lo que lleva a una práctica sindical colaboracionista con los gobiernos de turno y con las apuestas institucionales que la Concertación impulsó. Esto ha sido calificado por Feres como un sindicalismo responsable, eficaz e impulsor de un crecimiento con equidad en la economía (Feres, 2001).

Con esto se redefinen ciertos pilares de la acción sindical como son su definición como actor de clase y los intereses que subyacen a él; la noción de conflicto y de negociación (métodos de presión y movilización) y el papel que juegan las alianzas políticas en la organización de los trabajadores (Aravena Carrasco, 2004: 119)¹⁶. Ahora bien, todas estas redefiniciones y acomodamientos al nuevo escenario político, económico y social se traducen en un fuerte debilitamiento de la actividad sindical, que se expresa no sólo en su baja progresiva de la tasa de sindicalización (luego de un fuerte aumento en los primeros años de democracia, en el denominado “período de esperanza”) o en las tasas de huelgas y negociaciones, sino también en su menor valoración socio política, en sus deficientes dinámicas internas y en la ausencia de proyectos y estrategias propias de la clase trabajadora (Aravena, 2004: 124).

Las perspectivas y demandas de los trabajadores no adquieren centralidad en las discusiones políticas de la transición, permitiendo así (mediante la lógica del consenso y el diálogo) la estabilidad política y social necesaria que se requería para presentarse frente a los grandes organismos económicos transnacionales que fueron claves en el período

¹⁶ Aravena Carrasco afirma esto al decir que los “Conceptos y categorías en el despliegue tradicional del sindicalismo como proyecto de sociedad, representatividad, democracia, conciencia, identidad, son objeto de discusiones y controversias”. En Aravena (2004).

(Aravena, 2004: 127). De la misma manera, no fue alterada la relación desigual del capital frente al trabajo solapando el conflicto social.

Esta situación se refleja de manera clara cuando se revisan las estadísticas de las tasas de sindicalización y conflictos laborales, en éstas se observa una importante alza en la sindicalización y huelgas entre los años 1989 y 1993, y luego una baja progresiva desde el año 1994 hasta comienzos de la década del 2000 actual donde se produce un leve repunte en las luchas sindicales. Luego el año 2003 se produce la última y más fuerte baja en la actividad sindical. Todo lo anterior obliga al movimiento sindical a replantearse y examinar críticamente sus estrategias y objetivos, su relación de colaboración con el Estado, la baja conflictividad frente al empresariado y la clara dependencia política a los partidos, además de la poca, sino nula centralidad en la sociedad civil y, sobre todo, de sus formas y dinámicas internas de relación entre los afiliados y entre los dirigentes y sus bases.

El sindicalismo cuprífero

Sin lugar a dudas la entrada en operación de El Teniente en 1912 y de Chuquicamata en 1915 constituyen los hitos fundacionales de la actividad cuprífera a gran escala en Chile. Luego, la puesta en funcionamiento del yacimiento de Potrerillos en 1927 consolida la extracción del metal rojo en el país. Un elemento importante a destacar es la presencia permanente de capitales norteamericanos en la actividad, sobre todo a través de la Anaconda Cooper Corporation y la Braden Cooper Company.

Si bien la presencia de conflictos laborales en torno a la producción del cobre se sucedieron desde el principio de su extracción a gran escala, es por el año 1938 cuando se produjeron una serie de huelgas en Chuquicamata y El Teniente que cobraron significaciones nacionales (Illanes, 2002). Años después se fundaría la Confederación Nacional de Trabajadores del Cobre (en 1951) donde convergen sindicatos obreros y de empleados de los tres grandes yacimientos, llamando a una exitosa huelga general.

Posteriormente en 1955 se aprobó la Ley de Nuevo Trato, en la que se transforman las relaciones entre las empresas norteamericanas, el Estado chileno y los trabajadores del cobre, elaborando un estatuto específico –que se promulga un año después, luego de una huelga general- que regula las relaciones laborales en el sector cuprífero (Núñez, 2009, p. 40).

Esta normativa buscaba, por parte del Estado, normalizar y disminuir las movilizaciones obreras del sector, cuestión que según Francisco Zapata no ocurrió. Por el contrario, en sólo 10 años (1956 – 1966) se produjeron 17 huelgas importantes (Zapata, 1086). Las razones de las movilizaciones tienen que ver por una parte con reivindicaciones económicas–salariales clásicas, pero también existe un ámbito importante en las demandas que sobrepasa esto. logrando niveles de politización importante, en cuanto existe una clara interpelación al Estado respecto al espacio que ocupa, o debería ocupar, el mineral en la sociedad chilena, en particular su nacionalización (Núñez, 2009, p. 41).

Según Manuel Barrera, son dos los factores claves que pueden explicar la gran fuerza y combatividad de los sindicatos mineros del cobre. En primer lugar menciona el aislamiento social al cual están sometidos los trabajadores, lo que promovió la consolidación de las relaciones comunitarias y los lazos identitarios que se expandían hasta las familias de los trabajadores. El segundo factor que explica el fenómeno estaría dado por el carácter de enclave económico extranjero, que llevó a un extremo la contradicción capital trabajo, al situarla también desde una perspectiva nacional (superando lo típicamente gremial), y que junto a la influencia de las ideas anti-imperialistas de los partidos de izquierda del momento, permitió fortalecer una conciencia obrera de lucha marcadamente socialista (Barrera, 1973, p. 11).

Ahora bien, las tensas relaciones que el sindicalismo del cobre tuvo con el gobierno de Salvador Allende (sobre todo posterior a la nacionalización de 1971¹⁷) es un nodo problemático respecto al marco sociohistórico presentado con anterioridad. Se esperaba que

¹⁷ La nacionalización del cobre se promulga el 11 de julio de 1971, la creación de la Corporación Nacional del Cobre de Chile (CODELCO) como se la conoce en la actualidad fue formalizada por decreto el 1 de abril de 1976 (CODELCO, 2008).

posterior a la nacionalización del mineral, la alianza entre los sindicatos y el gobierno de Allende se fortaleciera, pero esto no fue necesariamente así. Por el contrario, *“en ciertos sectores predominó una lógica de acción que privilegió la defensa de sus intereses corporativos sobre cualquier otra consideración”* (Núñez, 2009, p. 43). El momento de mayor tensión al respecto fue la huelga que un grupo de sindicatos de El Teniente levantó por mejoras salariales, y sobre la cual se creyó se expandiría a otros yacimientos (Núñez, 2009, p. 43).

Lo anterior cuestionaba los niveles de compromiso que el sector tenía con el gobierno de Salvador Allende, quien en determinado momento llegó a tildarlos (a los sindicatos del cobre) de ‘aristocracia obrera’.

El sindicalismo cuprífero en dictadura

Con el golpe de Estado de 1973 la situación cambió radicalmente para la actividad cuprífera y los sindicatos del cobre. Ya en 1976 el monopolio estatal de CODELCO se percibía mermado con el incentivo que el régimen militar daba a la inversión extranjera, dando inicio a la desnacionalización del cobre que perdura hasta nuestros días¹⁸. Y en término de relaciones laborales, se produce un notorio retroceso respecto al estatuto de 1956.

Ya a principios de los años ochenta comienzan a aparecer las primeras demostraciones de descontento laboral, con los ‘viandazos’ y los atrasos colectivos, y es en torno a estos acontecimientos que el mundo sindical minero comienza su rearticulación. Y en 1983 logra unificar en la Confederación de Trabajadores del Cobre las demandas de los trabajadores de los cuatro yacimientos de CODELCO (Andina, ubicado en la cordillera de la ciudad de Los Andes ya había iniciado sus actividades). Dicha organización sindical convocó a una protesta nacional el mismo año de su constitución, consiguiendo el apoyo y adhesión de diversos sectores sociales y políticos del país, *“convirtiéndose en los años siguientes en multitudinarias manifestaciones de descontento popular contra la dictadura militar”*

¹⁸ Revisar el ítem de Antecedentes.

(Núñez, 2009, p. 44). De esta manera, el sindicalismo cuprífero se configuraba en un soporte vital para las distintas experiencias de unidad de la oposición a la dictadura, al menos hasta 1986, como lo fue para el Comando Nacional de Trabajadores¹⁹.

Durante la transición democrática, el sindicalismo cuprífero si bien no disminuyó en su afiliación, sí tuvo un comportamiento acorde con el sindicalismo en general en la post – dictadura (que ya revisamos anteriormente), y vuelve a sus tendencias más gremialistas, dejando atrás las perspectivas nacionales y/o políticas de mayor alcance. Cabe destacar que nos referimos de manera exclusiva a los sindicatos de trabajadores de planta de la Corporación.

¹⁹ Organización de trabajadores que antecede a la CUT, de carácter político anti-dictatorial, constituido por diferentes frentes de trabajadores.

Marco metodológico

Enfoque de la Investigación

La presente investigación aborda los efectos del régimen de subcontratación sobre la acción sindical desde un *enfoque cualitativo*, en tanto pretende ubicarse al interior de los procesos de construcción social de los significados que sirven de base para el despliegue de las acciones y relaciones sociales que constituyen al movimiento de trabajadores subcontratistas (Canales; 2006).

Comúnmente se define la metodología cualitativa como aquella que se circunscribe al ámbito simbólico de la realidad social a través del discurso, noción que bien podría llevar a orientar esta investigación al estudio de los significados y las reglas de significación como ámbito autónomo y relativamente independiente del ámbito fáctico de la realidad²⁰. Esta visión nos conduciría al estudio de los *significados, representaciones o discursos* del movimiento de trabajadores subcontratistas, dejando de lado, o abordando de manera sólo parcial, la pregunta por las formas de acción sindical. Sin embargo, entendemos lo cualitativo como una metodología que permite acceder desde el ámbito simbólico (o desde el lenguaje si se quiere) a los niveles materiales y pragmáticos de la realidad social, asumiendo que el discurso de los sujetos está intrínsecamente ligado a un contexto al cual refiere, significa e interviene.

En consecuencia, el presente estudio, asume el abordaje de la dimensión simbólica y el examen de los significados como lugar privilegiado para la investigación de la *acción sindical*, asumiendo que ésta se articula en esquemas de interpretación que los sujetos portan y construyen y bajo los cuales se orientan y adquieren relevancia para los sujetos y el entorno en el cual están inmersos (Canales; 2006, p. 239.).

²⁰ Esta manera de comprender la metodología cualitativa se vincula a la discusión metodológica que se desarrolló en términos dicotómicos y negativos entre lo cualitativo y lo cuantitativo. Posteriormente algunos autores van a plantear esta distinción en términos de “perspectiva distributiva” y “perspectiva estructural”, lo cual a su vez posibilita una apertura del enfoque cualitativo hacia el abordaje de otros niveles o dimensiones de la realidad social.

Así, el enfoque cualitativo nos permite la comprensión de la acción sindical de trabajadores subcontratistas desde dentro y en coherencia con la premisa teórica de abordar este fenómeno como resultado de una compleja interacción entre subjetividades, estructuras y acciones, cuyas relaciones y determinaciones es necesario contribuir a esclarecer.

Tipo de Investigación

En función de los objetivos planteados, esta investigación corresponde a un estudio de carácter exploratorio-descriptivo. Se trata de una indagación exploratoria en tanto el movimiento de trabajadores subcontratistas de CODELCO constituye una expresión reciente que, si bien ha captado la atención de la intelectualidad nacional, hasta la fecha no ha sido objeto de muchos estudios sistemáticos (publicados) que aborden las formas de acción sindical recientemente desplegadas.

Sin embargo, algunas bases sólidas permiten avanzar más allá de lo exploratorio. Por una parte, existen investigaciones previas que, si bien presentan mayor nivel de generalidad y refieren a otros contextos, avanzan en la caracterización de las formas que asume la acción colectiva a partir del trabajo y, al igual que la presente investigación, consideran como punto de inflexión la reestructuración productiva que se produce con el giro neoliberal de las sociedades latinoamericanas y dan cuenta de la extensión y magnitud del fenómeno de la subcontratación. Por otra parte, se plantea una estrategia de producción y análisis de la información en dos etapas, que permita en un primer momento, aumentar el grado de familiaridad y la agudeza de las distinciones realizadas respecto del fenómeno, preparando así el camino para avanzar, en un segundo momento, hacia una descripción de las formas de acción sindical y su relación con el régimen de subcontrato que emergen a partir del movimiento de trabajadores subcontratistas del cobre.

De este modo la presente investigación adquiere en el trayecto un carácter descriptivo en tanto busca *“especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómenos que sea sometido a análisis”*, lo cual implica *“medir o evaluar*

diversos, aspectos, dimensiones o componentes del fenómenos” (Hernández, Fernández & Baptista; 1991, p. 60).

Estrategia metodológica

Estudio de caso

Si bien la investigación se realiza específicamente sobre los efectos de la subcontratación en la acción sindical de los trabajadores subcontratistas del cobre en Chile, y durante un período determinado, las conclusiones del estudio tienen un carácter más general, que excede los límites del estudio específico. En este sentido, la estrategia metodológica que se utiliza es el *estudio de caso*. Esta estrategia supone que es posible conocer un fenómeno partiendo de la explicación intensiva de un caso en particular (Arzaluz, 2005).

Las características del estudio de caso son: el análisis de uno o más casos particulares y el examen a fondo del caso en cuestión (Sandoval, 1996). Y en términos epistemológicos podemos decir que es una forma de organizar datos sociales, sin perder el sentido unitario del objeto social que se investiga, asumiendo la unidad social como un todo (Arzaluz, 2005).

En este sentido se toma por caso la acción sindical de los trabajadores subcontratados de CODELCO en los conflictos laborales de los últimos años, para así dar cuenta de cómo afecta el régimen de subcontratación sobre la acción sindical en términos más generales (no estadísticos). Cabe remarcar, para no caer en confusiones, que no se trata de un experimento social, por el contrario se trata de indagar de manera lo más profunda sobre un fenómeno social, conservando la visión total del fenómeno, es decir incorporando múltiples aristas del mismo, que lo constituyen como un todo.

Descripción metodológica

Recorrido exploratorio

Se realizaron entrevistas en profundidad a dirigentes sindicales que participaron en el conflicto estudiado. Siguiendo la definición de Alonso entendemos la entrevista en profundidad como una *“técnica que permite entrar en ese lugar comunicativo donde la palabra es vector vehiculante principal de una experiencia personalizada, biográfica e intransferible”* (citado en Canales; 2006, p.223).

El tipo de entrevista realizada fue de tipo *estandarizada más no programada*, lo que implica realizar las mismas preguntas a los distintos entrevistados, pero sin seguir forzosamente el orden del listado y la redacción de las mismas. Se optó por la realización de este tipo de entrevistas en virtud de que resultan más adecuadas a un uso exploratorio, o lo que se ha denominado *“objetivos de descubrimiento”*, los que se orientan a ganar conciencia de nuevos aspectos cualitativos del problema y a afinar los ya identificados, permitiendo *“indagar por derroteros no previstos”* (Valles; 2000, p.196). Consideramos que es pertinente aplicar este tipo de entrevistas a dirigentes, cuyo discurso respecto del proceso de movilización es seguramente más elaborado, completo y reflexivo, y en el cual una entrevista demasiado estructurada podría limitar la aparición de elementos y dimensiones del fenómeno que hasta el momento no han sido considerados.

A partir del análisis de estas entrevistas se procedió a la construcción definitiva de un instrumento cualitativo de medición que se aplicó bajo la forma de entrevistas semi-estructuradas, las cuales se realizaron en base a un cuestionario de preguntas estandarizadas, pero de respuesta abierta, aplicadas en el mismo orden y siguiendo la misma redacción para todos los sujetos. Con esto se buscaba que las variaciones que se presentaran entre las distintas entrevistas pudieran atribuirse efectivamente a diferencias reales en las respuestas y no a las variaciones del instrumento. De este modo es posible aproximarse, a través de un instrumento válido y preciso, al cumplimiento de los *“objetivos*

de medición” que permiten avanzar en el recorrido descriptivo de la acción sindical que presenta el movimiento de trabajadores del cobre (Valles; 2000).

Recorrido descriptivo

Este segundo momento contempló la realización de *entrevistas semi-estructuradas* a trabajadores subcontratistas que participaron desde las bases en las movilizaciones desplegadas durante el 2007-2008.

Las entrevistas a trabajadores de base resultaban necesarias toda vez que son ellos, más que los dirigentes (muchos de los cuales se dedican exclusivamente a esta labor) quienes experimentan la realidad cotidiana del trabajo a partir de la cual establecen relaciones significativas con sus empleadores y compañeros de labor. Además estas entrevistas permitieron contrastar el discurso elaborado y programático de las dirigencias con el discurso más espontáneo que emerge desde las bases, lo cual permite comparar los significados, contenidos, niveles de información y de reflexividad de ambos. De este modo es posible acceder a una imagen global de la acción sindical que presenta el movimiento sindical del subcontrato cuprífero, sorteando algunos sesgos de información asociados a entrevistas sólo a dirigentes o sólo a trabajadores de base.

Técnica de análisis de la información: el análisis de contenido cualitativo

Sobre esta documentación se realizó un *análisis de contenido cualitativo*. Este tipo de análisis es suficiente para evidenciar los contenidos *manifiestos* del discurso de los actores involucrados en el conflicto estudiado. A su vez el carácter reflexivo y elaborado que asocian los discursos políticos facilita la tarea de evidenciar las líneas temáticas y argumentativas del mismo.

En un primer momento se aplicó la variante *descriptiva documental* (sobre las entrevistas exploratorias y la revisión documental) y luego un análisis *explicativo* (sobre las entrevistas descriptivas).

Se escogieron estas técnicas puesto que en un primer momento (el exploratorio) se buscó la identificación y catalogación de la realidad empírica de los textos o documentos, mediante la definición de categorías o clases de sus elementos (Piñuel, 2002), es decir dar cuenta de las principales dimensiones de la acción sindical en función del marco estructural en el que se desarrollan. Luego con el análisis explicativo, lo que se pretende es abordar los efectos que tiene dicho régimen sobre la acción sindical mediante las transformaciones en sus contenidos.

Trabajo de campo

El trabajo de campo se realizó durante el año 2012, en el marco del proyecto Fondecyt 1110973 titulado “Repertorios de acción sindical bajo condiciones de subcontrato en los sectores cuprífero, forestal y portuario” dirigido por el profesor Miguel Urrutia Fernández. Las entrevistas que en esta investigación se recogen se realizaron en las divisiones de Ventanas, Andina y El Teniente, realizando 20 en total. Cada una de ellas de una hora y media de duración aproximada. Siete entrevistas se realizaron a trabajadores y dirigentes de Andina, siete de El Teniente y 6 en la división de Ventanas. En total fueron 10 dirigentes y 10 socios los entrevistados; de los dirigentes 3 eran de planta y 7 subcontratados.

En compromiso con los entrevistados, se ha evitado cualquier referencia que pueda identificar al sujeto hablante, por lo mismo sólo se indica la división, su condición de socio o dirigente y si es subcontratado o de planta.

Todas las entrevistas fueron realizadas bajo el consentimiento informado del entrevistado y registradas en audio. Luego fueron transcritas y procesadas en computadora.

Resultados principales

El análisis de las 20 entrevistas se realizó mediante una codificación abierta con el software NVivo versión 10 (para Mac). Esto significa que cada entrevista se leyó y se extrajeron las citas de mayor relevancia para los objetivos de la presente investigación, indicando para cada una de ellas un código que luego fue construyendo nodos más amplios. Finalmente las cientos de citas agrupadas en nodos fueron categorizadas en 5 dimensiones analíticas que orientaron el análisis. Estas son: a. La condición del subcontrato como factor de movilización; b. Constitución de sujetos colectivos; c. Subcontratación y organización sindical; d. Estrategias de movilización; e. Dimensión política o el horizonte de la acción sindical.

A continuación se desarrolla el análisis por cada una de las dimensiones. Se respalda y ejemplifican los resultados con citas que expresan el sentido último de cada argumento y que muestran el punto de saturación del análisis.

La condición del subcontrato como factor de movilización

Siguiendo la idea central de la presente investigación y sus objetivos, el primer eje de análisis refiere a cómo la condición de subcontratación (en cuanto régimen laboral específico en la gran minería del cobre) se transforma en un factor en sí mismo que gatilla la movilización sindical.

Al respecto es explícita la comparación que los trabajadores subcontratados hacen respecto a sus condiciones en relación a los trabajadores de planta de la estatal. Esta primera constatación ha operado como factor catalizador para la acción sindical y se sintetiza muy bien en la famosa consigna de los trabajadores subcontratados de CODELCO: *“a igual trabajo igual salario”*.

La siguiente cita de un dirigente subcontratista de El Teniente muestra la experiencia vivida con respecto a esta necesidad de un trato básicamente igualitario entre trabajador subcontratado y de planta:

“Es muy diferente el trato, tú... tú te subí a un bus de Teniente y pa ti es un delito, pueden ir dos personajes de Teniente, y el bus es pa cuarenta y cinco, y tú no podi subirte, porque poco más, teni lepra o apestas, y ellos deciden si te llevan o no, ¡aunque estí botado en un turno más!” (**dirigente subcontratista El Teniente, hombre**).

Muchas veces, esta necesidad de igualdad de trato se asocia al concepto de justicia/injusticia, otorgando un sentido más profundo a la experiencia precaria que refieren. La siguiente cita de un socio subcontratado de la división Andina lo expresa con claridad:

“Aquí lo que nos mueve es la injusticia que cometen, porque si estamos trabajando en el mismo, en la misma área y estamos respirando el mismo aire, si a la final vamos a terminar todos iguales, ¿por qué ellos van a tener más garantías que nosotros?, a eso va la lucha de conseguir cosas que... a futuro se van a lograr” (**socio subcontratado Andina, hombre**).

De esta manera, la experiencia de ser subcontratado está íntimamente asociada a la comparación directa (*in situ*) con el trabajador de planta. Esta comparación directa ha desarrollado una sensación de injusticia que por años ha ido acumulándose. Este proceso de acumulación de malestar por la precariedad vivida en el trabajo ha decantado en un desarrollo crítico que ha motivado la acción sindical hacia la transformación de dichas condiciones de trabajo precarias.

“Qué te puedo decir... te podría decir que podría ser la injusticia, te podría decir que es la plata, yo creo que es el entorno que lleva años po, años de... que los viejos aburridos, los turnos malos, problemas, finiquitos mal pagados, si no los firmái, no

entrai a otros contrato, yo creo que eso nos ha llevado a erradicar cosas, lo que te decía recién, el trabajador ya está pensando en él, o sea, ¿Cómo mejoramos nuestro sueldo? Ya no está pensando en la tele” (socio subcontratado El Teniente, hombre).

En síntesis, podemos observar que las condiciones de trabajo y empleo que se desarrollan en el mundo del subcontrato de CODELCO han generado una “experiencia de explotación” (Thompson, 1999) que se agudiza en cuanto se compara directamente con las condiciones de los trabajadores de planta y termina por significarse en términos de injusticia. Este fenómeno toma vital importancia no sólo en cuanto a factor clave para la acción y movilización sindical, sino también para las orientaciones de dicha acción. Esta profundización del sentido de justicia buscada puede identificarse en los siguientes ejes de análisis.

Constitución de sujetos colectivos

Como se revisó más arriba, el período 2006 – 2008 fue de gran impacto para los trabajadores subcontratistas de CODELCO. No sólo se constituyó una organización de gran alcance que ha logrado agrupar a buena parte del subcontrato de la minera estatal y del sector privado, sino que también las movilizaciones y huelgas en cada año (2006, 2007 y 2008) significó un punto de inflexión para el desarrollo de un sujeto de la acción particular, muy identificado no sólo con la precariedad del subcontrato y la injusticia por comparación (desarrollado en el punto anterior), sino que también se ha desarrollado una fuerte identidad de clase trabajadora. Esto a pesar de muchas veces provenir de diversas experiencias laborales con poca tradición sindical.

“No deberían haber trabajadores de primera y segunda clase, nosotros somos tercera clase para ellos, los terciarios nos dicen. ¿Te das cuenta? Hoy día, si bien es cierto ha cambiado, antes era peor, antes nos miraban, puta, pésimo. Hoy día ha cambiado porque se han dado cuenta. Hay muchos de ellos que están hoy día trabajando, han trabajado con nosotros, muchos, muchos de ellos” (socio subcontratado Andina, hombre).

En este sentido, podemos identificar que la condición del subcontrato ha permitido una identificación común muy estrecha entre los miles de trabajadores y trabajadoras subcontratados de CODELCO. A pesar de existir miles de empresas contratistas que realizan labores muy diversas, esta identificación ha permitido la acción conjunta. Ahora bien, sin duda han sido las experiencias de acción colectiva (experiencia de lucha en Thompson, 1999) las que han permitido cuajar un sujeto colectivo que sigue vigente hasta el día de hoy.

“Pero es un poco, más que el precio del cobre, más que las utilidades, es un poco sentir la dignidad, es un poco lo que tiramos en los panfletos, lo que escribimos en nuestros afiches, “igual trabajo, igual salario”. Es un poco, es meterle la puntita a eso, es sacarle un poquito, pero eso es. Entonces, desde ese punto de vista, la huelga fue tremendamente importante y la del 2008 fue aún más importante, o sea yo no, al menos acá es histórico, digamos, que una huelga de 37 días en el año 2007 y después una de 26, 27 días el 2008, o sea ninguna organización tiene la fuerza para hacer dos huelgas y tan largas en un año” (dirigente subcontratado Ventana, hombre).

De esta manera, la significación de la injusticia toma –mediada por la lucha sindical– la forma valórica de “la dignidad”.

“Y eso también motivó, digamos, que hoy día se sintiera y ya cada viejo que participó allí es un guerrero más, ellos se sienten, van a estar digamos, porque entendieron que de no tener nada, entendieron peleando por la dignidad, por la familia, por las condiciones, o sea yo creo que esa huelga marcó eso, marcó dignidad, marcó un referente” (dirigente subcontratado Ventana, hombre).

Por último, hay otro elemento que toma fuerza en el relato de los trabajadores entrevistados y dice relación con los logros obtenidos en las movilizaciones, más allá de las mejoras en las condiciones. Podría decirse que hay un reconocimiento al poder político y simbólico que se logró construir en cuanto a que el adversario en las movilizaciones era en última instancia el Estado, mediante una de sus instituciones más importantes en Chile

(CODELCO). De alguna manera, la interpelación al Estado y el haber obligado a sentarse a sus representantes a dialogar y ceder a las presiones de los trabajadores contratistas, permitió fortalecer la constitución de sujetos colectivos que arriba hemos descrito. Es decir, mediante la acción sindical, los trabajadores fueron constituyéndose como sujetos colectivos auto-identificándose como una fuerza social puesta en común, contrapuesta a un antagonista que en este caso es la figura “CODELCO-Estado”; antagonista que fue obligado a reconocer la mencionada fuerza en común de los trabajadores. De alguna manera, el sujeto trabajador subcontratado de la gran minería *apareció en derecho* y, a lo menos, alteró desde adentro a uno de los segmentos de la clase trabajadora chilena utilizado clásicamente como ejemplo de una conciencia de clase neutralizada y hasta traicionada por la posición de “aristocracia obrera”.

“O sea, lo que siempre nos habían dicho, “no, no se puede”, sí, pudo firmar el gobierno, pudo firmar CODELCO por los contratistas y metieron a cinco mil trabajadores con la ley de subcontrato, a trabajar de planta, o sea se puede y yo creo que se puede aún mucho más, pero esa es la experiencia que deja la huelga del 2007”
(socio subcontratado Ventana).

Subcontratación y organización sindical

Los ejes de análisis anteriores han mostrado que el subcontrato como régimen laboral específico ha sido factor constitutivo de movilización sindical y de constitución de sujetos colectivos. Ahora bien, dicha constatación es paradójica toda vez que la subcontratación ha sido utilizada en los últimos 40 años no sólo como proceso de optimización de recursos, sino como dispositivo desarticulador del sindicalismo. El caso en el cobre (bastión del sindicalismo en Chile) resulta notable a este respecto.

En este sentido una pregunta relevante se decanta nítidamente, ¿cómo es posible que haya surgido un movimiento sindical de tal magnitud bajo un régimen diseñado para evitarlo?

En primer lugar es importante el reconocimiento que los mismos dirigentes hacen del problema de la atomización como consecuencia del subcontrato en las grandes empresas (como CODELCO):

“Nosotros somos muchos trabajadores pero de distintas empresas entonces esa es la traba principal, la subdivisión que genera en cuanto a empresa y de ahí para arriba. El cuarto sindicato, organización...y es por eso que se tiene una fauna de sindicatos y organizaciones paralelas” **(dirigente subcontratado división Andina).**

Ahora bien, es justamente en este punto donde la paradoja se resuelve: es esta necesidad de superar la atomización para enfrentar al verdadero empleador (CODELCO) la que hace *necesaria* la acumulación de fuerza y organización a los y las trabadoras de CODELCO. De alguna manera, es sólo superando esta condición de atomización que la organización sindical de los subcontratistas tiene sentido (no sólo simbólico o político, sino práctico-concreto):

“Lo que pasa es que nosotros como contratistas lo que aspiramos es a tener una organización única, en este caso la CTC pero en ese sentido nosotros estábamos subdivididos en lo que son organización mayor, organización intermedia, organización base, entonces lo que nos cuesta armar es la organización base porque los sindicatos de planta igual ellos tiene uno solo pero es mas fácil para ellos porque tienen un gran numero de trabajadores de una sola empresa por así decirlo” **(dirigente subcontratado división Andina).**

“Es que mira, es que la subcontratación persigue el fin de atomizar el movimiento ¿cachay?, pero... este movimiento obviamente no existiría si es que no fuera por subcontratación y todo lo que genera la subcontratación” **(dirigente subcontratado división El Teniente).**

Las citas de arriba nos muestran que el subcontrato es efectivamente un problema, un obstáculo para la organización sindical. Pero al mismo tiempo se constituye en una palanca que si logra ser empujada tiene efectos cualitativamente distintos en la acción de los sindicatos. De alguna manera es caldo de cultivo para la radicalización de la movilización, en cuanto obliga (en este caso concreto, en el contexto chileno) a actuar de facto, más allá de lo que la ley permita o no.

“A otros sectores les es mucho más difícil organizarse debido a la subcontratación también ¿cachay?, pero yo creo que pasa ahí por tener una mentalidad distinta y una voluntad distinta, o sea, hay muchos que les cuesta dejar de ser sindicatos de empresa ¿cachay? para sumarse a una interempresa y vincularse o relacionarse con otros, esa cuestión acá ya está como eliminada ¿cachay?” **(socio subcontratado división El Teniente).**

Lo indicado arriba ha tomado incluso dimensiones de mayor alcance al expandirse a trabajadores subcontratados de empresas mineras privadas de gran envergadura como Anglo American. Esto ha significado que, así como dijimos anteriormente, el sujeto subcontratado de la minería se va reconociendo en su especificidad más allá de CODELCO, y por lo tanto su expansión no es sólo geográfica o corporativa, sino también sus reivindicaciones asumen una dimensión más amplia:

“Es que la importancia de la confederación es que está detrás de todos los trabajadores de Chile. En este caso, no solamente los que trabajamos para CODELCO, hoy día ya se masificó. Los trabajadores que son contratistas, también, en otros lados, como en las trasnacionales que existen para el norte, también están confederados. El hecho, el hecho de que hoy día estemos unificados, pone en jaque, te podría decir, al gobierno de turno, por las condiciones que nosotros estamos pidiendo, que no son, que son más globales” **(socio subcontratado división Andina).**

Esto último potencia al instrumento sindical en proceso de transformación, afrontando esas tensiones que en este trabajo fueron presentadas en el marco teórico. Aquí podemos

apreciar que muchas de esas discusiones son efectivamente abstractas y voluntaristas, tanto las que consideran al sindicalismo y los espacios laborales como completamente esterilizados por la dominación, como aquellas otras que hacen distinciones mecánicas entre el corporativismo sindical y el clasismo con orientaciones hasta revolucionarias. En la práctica estas configuraciones se resuelven de manera mucho más abigarrada y múltiple, ensamblando componentes que teóricamente se han tenido como contradictorios. En este proceso de fortalecimiento multiforme, el elemento transversal fue, y ha seguido siendo, la participación de las bases sindicales. En medio de los giros inesperados y hasta paradójicos, el sindicato se configura como un cuerpo colectivo que necesita ser permanentemente alimentado por la acción de sus socios y asambleas:

“Es que resulta que si el sindicato no tiene apoyo, no puedes lograr nada, el sindicato es la cabeza y uno es el cuerpo. Si tú no apoyas al sindicato, ¿qué vas a lograr? El sindicato solo no va a poder lograr nada si nosotros no apoyamos” (dirigente subcontratado división Andina).

Estrategias de movilización

Las dimensiones analizadas hasta este punto se traducen en acción sindical concreta, que puede tomar diversas formas y estrategias. Este es y ha sido un punto muy debatido en el relato que diversos actores realizan sobre las movilizaciones del 2006 – 2008, donde la quema de los buses de la división El Teniente resulta ser un punto de inflexión, tanto interpretativo, como práctico-concreto. Es entonces relevante identificar el por qué de los métodos de negociación, movilización y presión que utilizaron para ejercer fuerza a nivel sindical y social.

En general existe cierta coincidencia de los entrevistados en que, tanto la organización de los trabajadores, como el desarrollo de acciones con diverso nivel de rupturismo, son necesarias para lograr que se satisfagan las demandas, incluso recurriendo a estrategias violentas como el corte de caminos o el enfrentamiento con carabineros. Para varios de los entrevistados, la única posibilidad de obtener logros es a través de la lucha así definida,

destacando que las negociaciones sólo se dan y son efectivas bajo medidas de presión que inmovilicen el aparato productivo.

“Por tanto no creo que entrar a priori con el camino del dialogo sea el correcto porque la experiencia nos ha enseñado que no da resultado. Se sientan a negociar cuando ya le has quemado buses, les has dado vuelta trenes, le has parado su aparato productivo ahí finalmente se sientan a negociar, por tanto no creo que negociar....o sea igual tení que plantearle en su momento tu pliego que te aseguro que ante cualquier instancia va a ser rechazado. Pero antes de llegar a eso tú tienes que estar preparado a dar la pelea que es lo único que da resultado” (dirigente subcontratado división Andina).

Esta experiencia adquirida ha llevado a posiciones como las expresadas en la cita anterior y cobran un sentido muy particular cuando podemos recoger visiones de dirigentes de planta de CODELCO (que muchas veces han sido expuestos como adversarios de los subcontratados) donde justifican dichas acciones:

“¡Tu sabí que cuando hay por ejemplo... temas complicados! Por ejemplo, la última huelga, la última huelga de ellos fue dura, guerra, así de... para llegar a ese nivel de... para poner su tema en la opinión pública, yo no los justifico, pero tu sabí que aquí en este país si no salí con... a las 6 de la tarde bailando a culo pelado, no salí en la tele, quien quiera decir o reivindicar un tema laboral, no tiene ninguna posibilidad, por lo tanto, la única medida de fuerza es lo que han hecho Aysén, los contratistas, el norte ¿me entendí? Salir a la calle, dejar la embarrá... no lo estoy justificando pero...” (dirigente planta división Andina)

Finalmente, existe un proceso de aprendizaje que sin dudas ha permeado al sindicalismo del subcontrato minero, e incluso más allá²¹ de sus muros.

²¹ Podemos referirnos a los procesos de movilización sindical del sector forestal, agroindustrial, portuario, etc.

“Yo creo que en ese sentido las peleas que se han dado han generado un punto de inflexión, que les han enseñado a los trabajadores finalmente que el único camino para avanzar en derecho y beneficios es a través de la lucha, la lucha de una organización” (dirigente subcontratado división Andina).

Esto último tiene una significación de gran alcance histórico y sociológico, ya que en última instancia lo que ha ocurrido con las movilizaciones de los trabajadores subcontratados de CODELCO en los años 2006 – 2008 es una fuerte ruptura con la dinámica adquirida por el sindicalismo chileno de la transición (1990 en adelante), donde ha primado la gobernabilidad por sobre los intereses históricos de los trabajadores.

Dimensión política o el horizonte de la acción sindical

Finalmente analizaremos el componente político presente en los relatos de los trabajadores subcontratados de CODELCO. Aquí consideramos necesario identificar cuáles elementos relativos a cuestiones más globales, y que afectan ya no sólo al conjunto de los trabajadores subcontratados de la minería sino a amplias capas de la población, se articulan mediante transformaciones en las relaciones de poder político en la sociedad chilena.

En este punto cabe la precaución de no tomar por compartidas opiniones o representaciones que son exclusivas de pocos actores; pero al mismo tiempo es importante reconocer en los relatos compartidos horizontes de mayor alcance referidos a la acción sindical que muchas veces pasan desapercibidos o subvalorados.

En términos generales los entrevistados plantean la necesidad de continuar avanzando en los procesos de organización de los trabajadores, asumiéndose como un referente más amplio, con miras a abordar problemáticas específicas como la subcontratación y otra más generales como la renacionalización del cobre.

“Pero sí sabemos que somos un referente pa varios. Ahora nosotros estamos en la cuestión de consolidar todo, de consolidar al sindicato ¿cachay? Y sin dejar de luchar empezar a incursionar en otro tipo de cuestiones, como esto de incorporar a la familia, de hacer campañas nacionales por el tema del cobre” **(dirigente subcontratado división El Teniente).**

Asimismo, se plantea que la organización es un requisito para no seguir siendo pasado a llevar. Varios entrevistados señalan que las proyecciones políticas de la acción sindical debiera considerar no solamente a las demandas específicas de los trabajadores sino también la participación en un movimiento más amplio, con otros actores sociales, para generar transformaciones sociales globales.

“Y hoy día vamos viendo como la organización en función del desarrollo que tienen sus dirigentes va desarrollando sus propios planes, sus propias cartas programáticas y también le van agregando al objetivo que es nacionalizar el cobre. Le van agregando objetivos que son más profundos. Eso nace de las organizaciones de base. Temas como que en un momento se planteó que la CTC tenía que aspirar a tomar el poder político y en un momento eso causó roces dentro de la organización pero eso es propio dentro de la dinámica sindical y el desarrollo de lo que es el avanzar en la conciencia de los trabajadores. Que te planteas que no solamente una organización sindical es lo que se necesita, a lo mejor se necesita otro tipo de organización se necesita para avanza mas en lo que son los intereses de la clase” **(dirigente subcontratado división Andina).**

Es notorio también el rol que le otorgan al sindicalismo en la construcción de un movimiento de clase de mayor alcance, incluso entregando mayor relevancia política a éste que a la construcción clásica partidaria:

“Que sea... que aporte a la construcción de un movimiento nacional... pa, no sé, ¿lo puedo decir ahí? Para cambiar el sistema. O sea, muchos estamos empeñados en eso y por eso también tantas salidas pa otros sectores. O sea, no nos

quedábamos con el cuento de recuperar nada más que el cobre ¿cachay? terminar con los subcontratados, sino que nosotros planteamos que nosotros tenemos que ser un actor importante para construcción de un movimiento popular y de izquierda y que disputa el poder, y que comience a construir una sociedad distinta” (dirigente subcontratado división El Teniente).

Otro aspecto bastante sui géneris que hemos podido identificar es la relación que se establece respecto a la militancia política. En general hay una clara crítica y distanciamiento a los partidos de derecha y de la (antigua) concertación. Pero a su vez es conocida la afiliación comunista de buena parte de sus principales dirigentes. En este sentido lo importante no es buscar la relación mecánica ‘partido/no partido’, sino la relación y el significado real que la afiliación partidaria y la presencia militante produce en el movimiento de trabajadores subcontratados.

La siguiente cita, más allá del ejemplo específico que utiliza (sindicatos portuarios) es muy interesante porque destaca una concepción de clase muy fuerte, no sólo en lo discursivo sino en la posición unitaria donde la militancia política está sujeta a los objetivos de clase:

“Sé que hubo un momento en que ninguno de nosotros tenía militancia, ninguno de nosotros ¿ya? Y yo creo que igual eso ayudó para... para, pa facilitar el encuentro con varios. Porque, por ejemplo, yo reconozco en muchos portuarios su influencia anarquista, pero si aquí mayoritariamente tenii partido comunista, prácticamente no hubiésemos tenido ninguna posibilidades de encontrarnos con los portuarios ¡porque son más anarquistas!. Pero el hecho de que la mayoría en un tiempo determinado no haya tenido militancia, ¡oigan saben que! ¡dejémonos de huea! ¡vamos a encontrarnos con los portuarios! ¿cachay?” (dirigente subcontratado división El Teniente).

En una dimensión similar, incluso más radical, la siguiente cita de un socio militante comunista, enfatiza en un rol instrumental de la afiliación política –en el sentido de la militancia política partidaria como una herramienta y no como un fin en sí mismo-. De

alguna manera aquí se sintetiza la forma en que se ha ido constituyendo un tipo de militante político que nace de la militancia sindical. Sin duda este elemento es clave para comprender el comportamiento de toda una organización sindical.

“Hoy día el conflicto es con el empresario, pero no somos los comunistas los que estamos luchando contra el empresario, o sea son los dirigentes y su organización, completa, y los trabajadores. O sea no son, no es que el partido esté peleando. Aquí no le estamos pidiendo, ni siquiera, apoyo a Teillier ni a Lautaro Carmona ni a nadie del partido. Aquí la estamos llevando nosotros como trabajadores no más, sí con la experiencia que uno tiene dentro de la vida partidaria, que también sirve.”

(socio subcontratado división Andina).

Ya revisado y analizado los principales resultados podemos dar cuenta de las principales conclusiones de la investigación.

Conclusiones

La presente investigación ha estado orientada a responder la siguiente pregunta:

¿Cuáles son los efectos que tuvo el régimen laboral de subcontratación sobre la acción sindical del movimiento de trabajadores subcontratistas de la Gran Minería del Cobre entre los años 2006 - 2008?

Al respecto se elaboró una hipótesis que sugiere que la acción sindical de trabajadores subcontratados en la gran minería del cobre durante los años 2006 - 2008 tendió a politizar sus demandas debido a las características propias del régimen de subcontrato al que estaban sujetos.

Una vez analizada la literatura y sobre todo habiendo realizado un extenso trabajo de campo (formalizado y también el informal) podemos sostener que dicha hipótesis se valida. Es decir, el régimen de subcontratación que existe hasta los años 2006 – 2008 en la gran minería del cobre (particularmente en CODELCO) ha sido un factor en sí mismo para explicar la gran explosión sindical de dichos años. Este fenómeno se explica fundamentalmente por los desafíos que el subcontrato impone a la organización sindical. Al respecto podemos sostener algunas tesis explicativas:

1. El efecto comparación que se produce al compartir espacios de trabajo comunes bajo condiciones muy distintas entre trabajadores subcontratados y de planta es fundamental para el desarrollo de un discurso crítico basado en la experiencia de la injusticia. Este fenómeno constituye un primer impulso hacia la toma de acciones por parte de miles de trabajadores subcontratados.
2. El nivel de disgregación en cientos de empresas contratistas que entregan servicios para una misma empresa (CODELCO) obliga y hace necesaria la unidad de los sindicatos, más allá de los marcos normativos de la legislación laboral, para poder lograr cierta eficiencia sindical en términos de conseguir objetivos, sean muy

básicos (mejora de condiciones mínimas de trabajo) o de mayor alcance (internalización de trabajadores a régimen de planta). Es decir, los marcos legales y la realidad socio-productiva (atomizada, disgregada, temporal, etc.) hace prácticamente imposible la consecución de objetivos mínimos, por lo tanto es sólo traspasando los marcos legales (por medio de la fuerza sindical) que la acción sindical puede lograr ciertas conquistas.

3. Lo anterior se decanta en una serie de repertorios de acción marcados por la masividad, unidad de acción, acción directa y violencia (en algunos casos). Esto ha permeado por los años a los trabajadores subcontractados imprimiendo una suerte de estilo de movilización que los caracteriza y ha permitido su resonancia a nivel nacional e internacional.
4. La condición de trabajadores subcontractados que se articulan a nivel nacional, sobrepasando los límites de la ley, y que se movilizan utilizando repertorios radicales ha ido constituyendo un tipo de sujeto colectivo particular, muchas veces más identificado con el sujeto sindical de inicios o mediados de siglo, que con la realidad sindical de la post-dictadura chilena. Se trata de un sujeto arrojado a la precariedad de un capitalismo salvaje que ya no es capaz de otorgar niveles de vida adecuados a la realidad del país y cuyo concepto de movilización se asocia a la dignidad de la clase trabajadora.
5. Un último punto que salta a la vista, es la dimensión política contenida en los relatos y reivindicaciones de los trabajadores subcontractados de CODELCO. Es bastante clara la orientación hacia objetivos de carácter más globales y transversales. Desde el fin del subcontrato hasta la renacionalización del cobre, esto imprime un carácter de mayor alcance a la organización de los trabajadores subcontractistas de CODELCO (CTC) constituyéndolo como un actor político nacional. De hecho es cuestión de ver que su principal líder (Cristian Cuevas) no sólo ocupa hasta el día de hoy páginas de prensa sino que ha sido candidato por la diputación de Lota –

Coronel y hoy día es erigido como un posible candidato presidencial de la izquierda extra-Nueva Mayoría.

En síntesis, podemos concluir que el fenómeno de las movilizaciones de los trabajadores de CODELCO de los años 2006 – 2008 constituyen un punto de inflexión para el sindicalismo chileno de la post-dictadura. En éste las formas de organización y acción sindical están marcadas por una profunda identidad de clase y también de rama industrial, cuestión que desde la rearticulación de la CUT (a fines de los años ochentas) se fue perdiendo por una identificación de carácter más partidario y donde los métodos o repertorios de acción recuerdan más el sindicalismo de acción directa de principios de siglo que la apuesta por la gobernabilidad de los años noventa.

Por otro lado, para la sociología del trabajo también constituye un punto de inflexión ya que si el análisis de la acción sindical pretende ser riguroso y consistente (científico) debe volver a la realidad laboral, a las condiciones de trabajo y empleo, al análisis de los procesos de trabajo para así conocer cuáles son los elementos estructurales que están constituyendo un nuevo marco para la movilización sindical. En este sentido el concepto de Experiencia en E.P. Thompson (1999) logra ser de gran utilidad en cuanto opera como mediación entre la realidad dada de la explotación y los significados que la acción sindical imprime en esta nueva generación de trabajadores y trabajadoras.

Bibliografía

- Agacino, Rafael; Gonzáles, Cristián & Rojas, Jorge: “Capital transnacional y trabajo. El desarrollo minero en Chile”. LOM Ediciones, Programa Economía del Trabajo, Santiago, 1998.
- Aglietta, Michael: “Capitalism at the turn of the century. regulation theory and the challenge of social change”. *New left review*. 1998, 41–90.
- Aguilar, Omar: “Tendencias y visiones sobre la crisis del trabajo”. Predes, Documento N° 4. Universidad de Chile, Santiago, 2001.
- Aguilera, Luís & Villalobos, Cristóbal: “Subcontratación y sindicalismo en el Chile del siglo XXI”. Taller de titulación, Insituto de Sociología, Pontificia Universidad Católica de Chile, 2007.
- Alburquerque, Mario & Zúñiga, Víctor: “Democracia, Participación, Unidad. Una mirada a la estrategia sindical desde el sindicato de base”. Centro de Estudios del Trabajo, Santiago, 1987.
- Antunes, Ricardo: “Adiós al trabajo. Ensayo sobre la metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo”. Biblioteca Latinoamericana de Servicio Social, Sao Paulo, 2001.
- Antunes, Ricardo: “Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo”. Ediciones Herramienta y Taller de Estudios Laborales, Buenos Aires, 2005.
- Aravena, Antonio & Núñez, Daniel (Ed.): “El renacer de la huelga obrera en Chile”, Ediciones ICAL, Santiago de Chile, 2009.
- Aravena, Antonio: “Trabajadores y Acción Colectiva”. En: Álvarez, Rolando y Aravena, Antonio (Ed.): *Los trabajadores y la nueva cuestión social*. Grupo de investigaciones del Trabajo. ICAL. 2004.
- Arzaluz, Socorro: “La utilización del estudio de caso en el análisis local”. *Revista Región y Sociedad*, Vol. XVII (32), México, 2005.
- Atzeni, Maurizio (Ed.): “Alternative work organisations”. Palgrave Macmillan, Houndmills; Basingstoke; Hampshire & New York, 2012.

- Baño, Rodrigo & Faletto, Enzo: “Estructura social y estilo de desarrollo”. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile. Santiago, 1992.
- Barrera, Manuel: “Desarrollo económico y sindicalismo en Chile: 1938 – 1970”. *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 42 (3), 1980, 1269 – 1296.
- Battistini, Osvaldo: “El espejo frente al trabajo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores”. Prometeo Libros, Buenos Aires, 2004.
- Bauman, Zygmunt: “Modernidad Líquida”. Fondo de Cultura Económica, México, 2004.
- Beck, Ulrich: “¿Qué es la globalización?, Falacias del globalismo, respuestas a la globalización”. Editorial Paidós, Buenos Aires, 1998.
- Bensusán, G.: “La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación?”. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, 2006.
- Bensusán, Graciela: “La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación?”. Sin datos de publicación, disponible en:
http://prdleg.diputados.gob.mx/publicaciones/libros/LFT2007%20web/LFT2007%20por%20capitulos/129_160-LFT2007%20-Can%20rel%20lab-.pdf.
- Braverman, Harry: “Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century”. NYU Press, 1998.
- Bronstein, Arturo: “La subcontratación laboral”. San José de Costa Rica, 1999, URL: <http://alegislativo.bcn.cl/alegislativo/pdf/cat/docs/2943-13/639.pdf>.
- Burawoy, Michael: “Ethnographic fallacies: reflections on labour studies in the era of market fundamentalism”. *Work, Employment & Society*, Vol. 27(3), 2013, 526–536. URL: <http://doi.org/10.1177/0950017012460316>.
- Campero, Guillermo; Flisfisch, Ángel; Tiróni, Eugenio & Tokman, Víctor: “Los actores sociales en el nuevo orden laboral”. Ediciones Dolmen, Santiago, 1993.
- Campero, Guillermo & Cuevas, Alberto: “El sindicalismo latinoamericano en los 90. Volumen I, sindicatos y transición democrática”. Editorial Planeta, Santiago, 1991.

- Castillo, Juan José.: “¿De qué postfordismo me hablas? Más sobre reorganización productiva y organización del trabajo”. *Sociología del trabajo*, Vol. 21, 1994, 49–78.
- Castoriadis, Cornelius: “La Institución Imaginaria de la Sociedad”. Tusquets Editoriales, España, 1983.
- Catalano, A. M.: “La crisis de la representación en los sindicatos: del esencialismo de clase a la función comunicativa”. *Nueva Sociedad*, Vol. 124, 1993, 122–133.
- Cavarozzi Marcelo: “El orden oligárquico en Chile. 1880-1940”. *Desarrollo económico*, Vol. 18 (70), 1978.
- Celis, Juan Carlos (Ed.): “La subcontratación en América Latina: Miradas multidimensionales”, Colombia Escuela Nacional Sindical, 2012.
- Chhachhi, Amrita.: “Introduction: The ‘Labour Question’ in Contemporary Capitalism”. En: *Debate: The “Labour Question” in Contemporary Capitalism. Development and Change*, 45(5), 2014, 895–919. URL: <http://doi.org/10.1111/dech.12125>.
- Claude, Marcel: “*El retorno del Fausto. Ricardo Lagos y la concentración del poder económico*”. Editorial LOM, Santiago, 2006.
- Confederación General de Trabajadores: “Guía de Acción Sindical”. Ediciones CGT, Madrid, 2001.
- Consuelo Iranzo y Jacqueline Richter: “Las implicaciones de la subcontratación laboral”. En: *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*, Colombia: Escuela Nacional Sindical, 2012, 39 – 65.
- Coriat, Benjamin: “El Taller y el Cronómetro: Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en Masa”. Siglo XXI Ediciones, 2000.
- Coutts, Ken., Glyn, Andrew., & Rowthorn, Bob.: “Structural change under new labour”. *Cambridge Journal of Economics*, 31(6), 2007, 845–861.
- Davis-Blake, A., & Broschak, J. P.: Outsourcing and the Changing Nature of Work. *Annual Review of Sociology*, 35(1), 2009, 321–340, URL: <http://doi.org/10.1146/annurev.soc.34.040507.134641>.
- De la Garza, Enrique: “La formación socioeconómica neoliberal: debates teóricos acerca de la reestructuración de la producción y evidencia empírica para América

- Latina”. Plaza y Valdés, 2001a.
- De la Garza, Enrique: “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. El trabajo del futuro y el futuro del trabajo”. 2001b, URL: <http://bvsde.org.ni/clacso/publicaciones/EltrabajodelfuturoElfuturodeltrabajo.pdf>.
 - De la Garza, Enrique: “Trabajo no clásico, organización y acción colectiva”. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, Plaza y Valdés, México D.F, 2011a.
 - De la Garza, Enrique: “La revitalización del debate del proceso de trabajo”. *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, 16 (26), 2011b, 7–35.
 - De la Garza, Enrique: “Teorías sociales y estudios del Trabajo: nuevos enfoques”. Anthropos, UAM, México, 2006.
 - De la Garza, Enrique: “Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo”. Fondo de Cultura Económica, México, 2002.
 - Dirección del Trabajo: “ENCLA 2006”. Gobierno de Chile, Santiago, 2007.
 - Dörre, Klaus: “La precariedad: ¿Centro de la Cuestión Social en el siglo XXI?”. *Actual Marx/Intervenciones*, Vol. 8, 2009, 78 – 108.
 - Echeverría, Magdalena & Uribe, Verónica: “Condiciones de trabajo en sistema de subcontratación”. OIT, 1998.
 - Echeverría, Magdalena: “Los riesgos laborales de la subcontratación”. Dirección de Trabajo, Aporte al debate laboral, N° 19, Santiago, 2006.
 - Echeverría, Magdalena: “Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo”. Dirección del Trabajo, Temas Laborales N° 7. Santiago, 1997.
 - Faletto, Enzo: “Incorporación de los sectores obreros al proceso de desarrollo. Imágenes sociales de la clase obrera”. *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 28 (3), 1996, 693-741.
 - Feres, Maria Ester: “Sindicalismo y Negociación Colectiva: instrumentos de modernización”. Aportes al debate laboral, Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo, 2001.
 - Frege, Carola; Kelly, John & Mc Govern, Patrick “Richard Hyman: Marxism, Trade Unionism and Comparative Employment Relations”. En: *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 49 (2), 2011, 209–230. URL:

<http://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2010.00845.x>.

- Gárate, Manuel: “La revolución capitalista de Chile (1973 – 2003)”. Ediciones Universidad Alberto Hurtado, Santiago, 2012.
- Garretón, Manuel Antonio: “La transformación de la acción colectiva en América Latina”. 2002,
URL: http://www.eclac.org/publicaciones/xml/0/19330/lcg2175e_Garreton.p.
- Garretón, Manuel Antonio: “Movimientos sociales y procesos de democratización. Un marco analítico”. Excerpta N° 2. 1996.
- Garretón, Manuel Antonio: “En qué sociedad vivi(re)mos”. Tipos societales y desarrollo en el cambio de siglo. Estudios Sociales, Santa Fé, Argentina, 1998
URL:<http://www.insumisos.com/lecturasinsumisas/tipos%20societales%20de%20Garreton.pdf>.
- Garza Toledo, E. de la, Neffa, J. C., & Panigo, D. T. (Ed.): “*Trabajo y modelos productivos en América Latina. Argentina, Brasil, Colombia, México. y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal*”. Ciudad Buenos Aires, Argentina, CLACSO, 2010.
- Giddens, Anthony: “Las consecuencias de la modernidad”. Alianza Editorial, Madrid, 1999.
- Godio, Julio: “Sociología del trabajo y política”. Atuel, Buenos Aires, 2001.
- Godio, Julio: “Sociedades de trabajo y sindicalismo socio – político en América Latina y el Caribe”. Corregidor, Buenos Aires, 2005.
- Gutiérrez, Francisca: “Núcleo flexible y núcleo estable. La posibilidad de un nuevo sujeto político en el proletariado”. CLACSO, Buenos Aires, 2008.
- Harvey, David: “Breve historia del neoliberalismo”. Ediciones AKAL, 2007.
- Harvey, David: “La condición de la posmodernidad: Investigación sobre los orígenes del cambio cultural”. Amorrortu Editores España SL. 2008.
- Hyman, Richard: “Strategy or Structure? Capital, Labour and Control”. *Work, Employment & Society*, Vol. 1(1), 25–55, 1987, URL: <http://doi.org/10.1177/0950017087001001004>.
- Hyman, Richard: “Theory and industrial relations”. *British Journal of Industrial Relations*, 32(2), 1994, 165–180.

- Hyman, Richard: “Will the real Richard Hyman please stand up?” *Capital & Class*, Vol. 36 (1), 2012, 151.
- Jessop, Bob: “Fordism and Post-Fordism: a Critical Reformulation”. En: *Regulation perspectives on Fordism and post-Fordism*, R.D. Jessop, Inglaterra, 2001, 32 – 58, URL:<http://bobjessop.org/2013/11/05/fordism-and-post-fordism-a-critical-reformulation/>
- Klein, Naomi: “La Doctrina del Shock”. Editorial Paidós, 2010.
- Lara, Claudio: “La subcontratación en Chile. De la nueva Ley a la movilización de los trabajadores”. Oxfam, Santiago, 2008.
- Leiva Sandra.: “La subcontratación en la minería en Chile: elementos teóricos para el análisis”. *Polis*, Santiago, 8(24), 2009, 111–131.
- López, Diego: “Subcontratación y conflictos laborales: un creciente descontento en el trabajo”, Centro de relaciones laborales, trabajo y diálogo social. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad Central, 2008.
- Martínez, Javier & Díaz, Álvaro: “La gran Transformación”. Documento de Trabajo. SUR, centro de estudios sociales y educación. N° 148. Santiago, 1995.
- Méda, Dominique: “El Trabajo. Un valor en peligro de extinción”. Gedisa, Barcelona, 1998.
- Mizala, Alejandra y Romaguera, Pilar: “La legislación laboral y el mercado del trabajo en Chile: 1975-2000”. 2001, URL: http://www.webmanager.cl/prontus_cea/cea_2001/site/asocfile/ASOCFILE120030327165119.pdf.
- Muñoz, Óscar: “Crecimiento Industrial de Chile 1914-1965”, Instituto de Economía, Universidad de Chile, Santiago, 1968.
- Neffa, Julio César: “Crisis y emergencia de nuevos modelos productivos. *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*”. 1999.
- Olaizola, José María & Berro, Chema: “Sindicalismo y transformación social”. Ediciones Libre Pensamiento, Madrid, 1993.
- Palma, Gabriel “Chile 1914-1935: De economía exportadora a sustitutiva de importaciones” *Estudios Cieplan* N° 12, Santiago, 1984.

- Palomino, Héctor: “Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas”. Revista de Ciencias Sociales N° 17, Universidad de la República, Montevideo, 2004.
- Thompson, Edward P. (1981). Miseria de la teoría, Barcelona, Editorial Crítica.
- Thompson, Paul, & Smith, Chris: “Working Life”. URL: <http://www.palgrave.com/page/detail/working-life-paul-thompson>
- Thompson, Paul: “The Nature of Work”. URL: <http://www.palgrave.com/page/detail/the-nature-of-work-paul-thompson>
- Piñuel, José Luis: “Epistemología, metodología y técnicas del análisis de contenido”. Universidad Complutense de Madrid, Madrid, *Estudios de Sociolingüística*, Vol.3(1), 2002, 1-42.
- Piore, M. J., & Sabel, C. F.: “La segunda ruptura industrial”. Alianza, 1990.
- Radrigán, Juan: “Movimiento sindical en Chile. Una visión crítica”. Documento de trabajo, Centro de investigaciones sociales, Universidad ARCIS. 1999.
- Rojas Flores, Jorge: “El sindicalismo y el Estado en Chile (1924-1936)”, sin datos de edición, 1986
- Salazar, Gabriel: “De jaulas y domadores, o el problema histórico de la izquierda en Chile”. *Krítica* 26, 1987.
- Salazar, Gabriel: “Violencia Política Popular en las ‘Grandes Alamedas’ Santiago de Chile 1947-1987”. Santiago, Ediciones Sur, 1990.
- Salazar, Gabriel: “Del poder constituyente de asalariados e intelectuales. Chile, siglos XX y XXI”. Santiago, LOM, 2009.
- Salazar, Gabriel: “En el nombre del poder popular constituyente. Chile, siglo XXI”. Santiago, LOM, 2011.
- Salazar, Gabriel: “Movimientos sociales en Chile: trayectoria histórica y proyección política”. Santiago, Uqbar Editores, 2012.
- Salazar, Gabriel: “La enervante levedad histórica de la clase política civil (Chile, 1900-1973)”. Penguin Random House Editores, Santiago, 2015.

- Sandoval, Carlos: “Investigación cualitativa”. Programa de especialización en teoría, métodos y técnicas de investigación social, 2002.
- Sennet, Richard: “La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo”. Editorial Anagrama, 2000.
- Silva, Consuelo: “La subcontratación en Chile: aproximación sectorial”. Consejo asesor presidencial Trabajo y Equidad. Chile, 2007.
- Smith, Cris., & Thompson, Paul.: “Re-Evaluating the Labour Process Debate”. *Economic and Industrial Democracy*, 19(4), 1998, 551–577. URL: <http://doi.org/10.1177/0143831X98194002>.
- Strangleman, Tim.: “Sociological Futures and the Sociology of Work”. *Sociological Research Online*, 10(4), 2005, URL: <http://doi.org/10.5153/sro.1198>.
- Taylor, Pilliph., Newsome, Kirsty., & Rainnie, Al.: “Putting Labour in its Place. Global Value Chains and Labour Process Analysis”. *Competition & Change*, 17(1), 2013, 1–5, URL: <http://doi.org/10.1179/1024529412Z.00000000028>.
- Thompson, Paul.: “The capitalist labour process: Concepts and connections”. *Capital & Class*, 34(1), 2010, 7–14, URL: <http://doi.org/10.1177/0309816809353475>.
- Thompson, Paul.: “Financialization and the workplace: extending and applying the disconnected capitalism thesis”. *Work, Employment & Society*, 27(3), 2013, 472–488. URL: <http://doi.org/10.1177/0950017013479827>.
- Thompson, Paul., & Smith, Chris.: “Beyond the Capitalist Labor Process Workplace Change, the State and Globalisation”. *Critical Sociology*, 24(3), 1998, 193–215. URL: <http://doi.org/10.1177/089692059802400303>.
- Thompson, Paul., & Smith, Chris.: “Labour Power and Labour Process: Contesting the Marginality of the Sociology of Work”. *Sociology*, 43(5), 2009, 913–930. URL: <http://doi.org/10.1177/0038038509340728>.
- Thompson, Paul., & Smith, Chris.: “Waving, Not Drowning: Explaining and Exploring the Resilience of Labor Process Theory”. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 21(3), 2009, 253–262. URL: <http://doi.org/10.1007/s10672-009-9116-4>.

- Ulloa, Víctor: “El movimiento sindical chileno del siglo hasta nuestros días”. OIT, 2003.
- Undurraga, Tomas: “Divergencias. Trayectorias del neoliberalismo en Argentina y Chile”. Ediciones UDP, Santiago, 2014.
- Urrutia Miguel & Seguel, Pablo: “El aporte de las ciencias humanas a las pervivencias del golpe de estado. Cuarenta y más años para una ruptura democrática en Chile”. *Sociedad Hoy*, 25, Departamento de Sociología, Universidad de Concepción, 2013.
- Urrutia, Miguel & Vergara, Jorge: “Movimientos Sociales y Cambio De Subjetividad Política en Chile”. En: Piedrahita, Claudia et.al.: *Acercamientos metodológicos a la subjetivación política*. CLACSO Editores, Bogotá, 2014.
- Valles, Miguel: “Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional”. Editorial Síntesis, Madrid, 2003.
- Vidal, Matt.: “Reworking Postfordism: Labor Process Versus Employment Relations: Postfordism”. *Sociology Compass*, Vol. 5(4), 2011, 273–286. <http://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2011.00366.x>.
- Vidal, Matt.: “Postfordism as a dysfunctional accumulation regime: a comparative analysis of the USA, the UK and Germany”. *Work, Employment & Society*, Vol. 27(3), 2013, 451–471. URL: <http://doi.org/10.1177/0950017013481876>
- Villarroel, Francisca: “Subcontratación en la industria salmonera, algunos efectos sobre el mercado de trabajo”. Tesis de grado para optar al título profesional de sociólogo. Universidad de Chile, 2007.
- Williams, Glynne.: “Managing by Insecurity: Work and Managerial Control Under Outsourcing”. *Competition & Change*, Vol. 12(3), 2008, 245–261. URL: <http://doi.org/10.1179/102452908X320419>.
- Williams, John., Haslam, Colin., & Williams, Karel.: “Ford contra el fordismo: ¿el comienzo de la producción en masa?”. *Sociología del trabajo*, Vol. 21, 1994, 3–48.
- Wills, J.: “Subcontracted Employment and its Challenge to Labor”. *Labor Studies Journal*, Vol. 34(4), 2009, 441–460. URL: <http://doi.org/10.1177/0160449X08324740>

- Zambrano, Juan Carlos: “Trabajo y sindicalismo en los nuevos tiempos”. OIT, Santiago, 2003.
- Zapata, Francisco: “Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano”. Fondo de Cultura Económica, Ciudad de México, 1993.

Anexos

Pauta de entrevista para socios

I.- Trayectoria y situación laboral

1. Para comenzar, me podría contar sobre su primer trabajo, a qué edad entró, en qué, cómo...
2. Luego de ese, ¿cuáles han sido los trabajos más importantes que ha tenido en su vida? ¿Cómo llegó a trabajar a este sector?
3. ¿Ha cambiado muchas veces de empresa en el mismo sector? ¿Cómo llegó a trabajar en la empresa en la cual actualmente está?
4. Ahora en relación al trabajo actual, en todo el período que lleva aquí, en general, ¿cómo considera que son sus condiciones de trabajo? *Específicamente que hable del contrato, del sueldo, de la seguridad, de la jornada...*
5. Y específicamente en el tema de seguridad, ¿hay muchos accidentes en donde trabaja? ¿A qué cree que se deben en general?
6. ¿Quién considera usted que es el responsable de la seguridad aquí? ¿Tiene algún rol la empresa a la que trabaja / la empresa mandante / el sindicato?
7. En definitiva, ¿a quién considera usted como **principal** responsable de sus condiciones de trabajo? ¿A quién adjudica usted la responsabilidad de que no mejoren? ¿Y de que no empeoren?
8. Y sobre su experiencia concreta en este trabajo, ¿me podría contar alguna experiencia en la cual se haya sentido pasado a llevar en esta empresa? ¿Y una donde se haya sentido muy bien?

II.- Base laboral, posibilidades de acción y relaciones económicas

9. Describame los trabajadores de su espacio de trabajo: ¿qué pegas hay?, ¿qué tipo de trabajadores hay? ¿Cuántos más o menos?
 10. ¿A qué trabajadores se les trata mejor? ¿A cuáles peor? ¿Por qué cree usted?
 11. ¿Con qué trabajadores se relaciona cotidianamente usted? ¿Con cuáles tiene más cercanía? ¿Por qué? ¿Y con cuáles más lejanía?
 12. En general los que trabajan en su empresa, ¿son amigos?, ¿vecinos?, ¿familiares?
 13. Con sus compañeros de trabajo, ¿hablan del sindicato? ¿Y de política? *Si la respuesta es sí, ¿por ejemplo, qué cosas?*
- Ahora le quería pedir que se pusiera en el contexto de una situación de conflicto con la empresa,
14. ¿Con qué grupo de trabajadores tendría la primera confianza para juntarse y hacer algo concreto? ¿Y por qué con ellos?
 15. ¿Y a qué trabajadores jamás se acercaría en este contexto? ¿Por qué?
 16. ¿Con cuales le gustaría juntarse pero es prácticamente imposible? ¿Por qué?

17. ¿Qué trabajadores usted considera que son más cercanos a la empresa? ¿Y cuáles los más conflictivos con ella? ¿Siempre o sólo en periodo de conflicto?

Ahora pensando en su trabajo específico,

18. ¿Qué implicaría que usted y su grupo de trabajo paralice? ¿Qué impactos tendría sobre la empresa y fuera de ella? ¿Cree que habría más trabajadores que estarían obligados a no trabajar porque su grupo paró? ¿Cuáles?

Y sobre los jefes,

19. ¿Cómo es la relación con el jefe que lo contrató? ¿Y con los que vienen de la empresa mandante?

20. ¿Hay algún otro jefe, o algún mando medio?

21. ¿A quién identifica usted como el responsable de sus condiciones de trabajo y salario? ¿Por qué? ¿Y quién debería ser responsable?

22. ¿Cómo usted caracterizaría al o los empresarios dueño(s) de la empresa mandante? ¿Y de la contratista?

23. ¿Cómo cree que es la desigualdad en las ganancias entre usted y los empleadores aquí? ¿Tiene algo especial o es como en todo Chile?

III.- Proyecto familiar

Ahora sobre las expectativas que tiene de su familia,

24. ¿Qué expectativas tiene a futuro de su familia? ¿Y de sus hijos, qué espera de ellos?

25. ¿Cómo cree que afecta su trabajo a éstas expectativas?

26. En general, ¿cómo es la relación con sus hijos? ¿Cree que le afecta su trabajo en ello? ¿Cómo?

27. ¿Y cómo es la relación con su pareja? ¿Cree que le afecta su trabajo en ello? ¿Cómo? *Si no se desarrolla, ponerle un ejemplo*, cuando ha tenido problemas en la empresa, ¿cómo eso afecta en su hogar?

28. Para vivir donde vive, ¿afectó en algo que estuviera trabajando donde está actualmente? ¿Cómo? Y en relación a sus vecinos, ¿afecta en algo que trabaje en lo que trabaja?

29. Y en relación a la población donde se encuentra, ¿hay cosas que sean fruto de la empresa en la que trabaja o empresa mandante?

30. ¿Hay beneficios que de la empresa mandante a la comunidad? ¿Cómo los evalúa? ¿Por qué cree que los da?

31. Y la participación en el sindicato, ¿cómo cree que afecta su vida familiar? ¿Y las expectativas que tiene a futuro de su familia e hijos?

IV.- Experiencia política, sindical y social

33. ¿Usted vota? ¿Cómo ha sido su experiencia política? ¿En qué ha participado?

34. ¿Qué opina de los partidos? ¿O de organizaciones políticas en general?

35. ¿Qué opina de que la gente se politice? ¿Qué opina de las marchas, las huelgas, las protestas?
36. ¿Cómo entró al sindicato? ¿Cómo se sintió, fue bien acogido? ¿Conocía a los que estaban allí?
37. ¿Cómo evalúa a los dirigentes?
38. ¿Y la gente, cómo evalúa su participación?
39. ¿Se ha sentido pasado a llevar por el sindicato alguna vez? Que relate alguna experiencia
40. ¿Qué cosas gratificantes ha tenido con el sindicato? Que relate alguna experiencia
41. ¿Cómo le ha influenciado el sindicato en su vida? ¿En cuestiones de amigos? ¿De participación en espacios sociales: iglesia, JJVV, etc.?
42. ¿Y personalmente ha sentido usted cambios en su persona? Cuénteme.
43. ¿Cómo podría mejorar el sindicato? ¿Y la federación? ¿Qué recomendaciones le haría?

V.- Trayectoria del movimiento y repertorios de acción

44. ¿Ha participado usted en acciones del sindicato? ¿Ha participado en huelgas o protestas del sindicato?
45. ¿Ah, sí? Pero ¿qué le hizo un día cambiar de actitud y decidir organizarse de verdad?
46. ¿Porque cree que aquí comenzó una huelga en el 2006-7 tan fuerte, y en otros lados del país no?
47. ¿Cree que habrá alguna diferencia o algo especial por ser un sindicato de subcontratados?
48. ¿Qué opina de los subcontratados?
49. ¿Qué cosas ha hecho usted en el sindicato, aparte?
50. ¿Qué cosas ha hecho el sindicato? ¿Cuáles son los hitos más importante?, más allá de si usted participó o no.
51. ¿En qué acciones usted estaría dispuesto a participar para ayudar al sindicato? ¿Y en qué condiciones?
52. ¿Han habido acciones donde no se atrevió a participar pero le hubiese gustado? ¿Qué opina de la violencia? ¿Qué cosas le gustaría volver a hacer? ¿Qué cosas cree son necesarias de hacer actualmente?

Pauta de entrevista para dirigentes

Introducción

1. Usted, ¿a qué edad empezó a trabajar?
2. ¿Cuáles han sido los trabajos más importantes que ha tenido en su vida?

Trabajo en condiciones de subcontrato (*estas preguntas pretenden profundizar en algunos aspectos de la trayectoria laboral elaborada en la respuesta 1*)

3. ¿Cómo han sido las condiciones en general de los trabajos que ha tenido? ¿Ha habido muchas diferencias entre ellos?
4. ¿Cómo llegó usted a ser trabajador contratista de (nombrar la empresa en la que trabaja)?
5. ¿Cómo evalúa usted sus condiciones de trabajo en comparación con los trabajadores de planta de la empresa mandante? ¿Y, en general, con el resto de los trabajadores de Chile?
6. Ahora entrando a la relación que usted tiene con diferentes personas. ¿Cómo es la relación que usted tiene con sus compañeros de trabajo de su misma empresa? ¿Cómo es la relación que mantiene con trabajadores subcontratados de otras empresas que trabajan **para la misma empresa mandante**? ¿Cómo es su relación con los trabajadores de planta de la empresa mandante? ¿Cómo es su relación y la de sus compañeros con sus jefes de las empresas contratistas en general?
7. ¿A quién identifica usted como el responsable de sus condiciones de trabajo y salario? ¿Por qué? ¿Cuál es la responsabilidad que según usted tiene (el que no dijo, mandante o contratista)?
8. Y ahora bien, en este marco de relaciones, ¿qué rol cree usted que han jugado los últimos gobiernos? ¿Y los partidos políticos?

Relaciones internas de la organización

9. Con respecto a los objetivos de la organización ¿Cuáles diría usted que son las principales metas de ésta? ¿Cómo entiende usted esas metas? *p.e si dice “mejorar las condiciones de los trabajadores” preguntar qué es eso, mejoras salariales, de condiciones de vida, o más estructurales, etc.* ¿Son los objetivos de la organización conocidos por todos?, ¿Quiénes y cómo elaboran las metas de la organización? ¿y los planes de acción a corto y mediano plazo?.
10. ¿Cuáles son las formas de negociación que su organización utiliza más frecuentemente?, ¿cuáles son las más efectivas? ¿Cuales considera usted que son las que deberían utilizarse? (Estrategias o modelos de negociación, tendientes al conflicto, al diálogo, etc.) **¿Qué rol cumplen las federaciones o confederaciones dentro de las negociaciones de los sindicatos?**
11. ¿Cómo se introduce a los más jóvenes dentro de las dinámicas de la organización? ¿Qué conductas son valoradas y reprochadas al interior de ésta?.
12. ¿Cuáles han sido las principales dificultades que han tenido que enfrentar como trabajadores subcontratados para lograr organizarse?, y considerando estos

impedimentos, ¿Cómo mantienen la unidad al interior de la organización? ¿Qué estrategias de cohesión utilizan?

13. ¿Con qué otras organizaciones u actores se relaciona su organización sindical? ¿todas pertenecen al ámbito de los trabajadores? ¿existen redes o lazos de trabajo permanente con ellas? ¿cómo se beneficia su organización de las relaciones con otras organizaciones?

Trayectoria y evaluación del movimiento

Entrando ahora al tema de su trayectoria política y del movimiento de trabajadores al cual pertenece,

14. ¿Cómo ha sido su experiencia política? ¿En qué ha participado? ¿Qué roles ha asumido? *Si es que no se desarrolla la historia sindical del entrevistado, preguntar directamente por ella, hasta llegar a la pregunta final de: ¿cómo llegó usted a ser dirigente de esta organización? ¿Y por qué? Tanto procedimental como motivacional.*
15. ¿Cómo evaluaría en general la trayectoria de *nombrar la organización* durante los últimos 10 años? ¿Cómo ha sido la participación o reacción de aquellos que no están sindicalizados? ¿Y de los trabajadores de planta? ¿Y de los empresarios mandantes? ¿Y de los empresarios contratistas? ¿Cómo han visto ustedes la respuesta de la sociedad chilena ante sus acciones?
16. ¿Cuáles han sido los principales hitos de esta organización en los estos últimos 10 años? (Huelgas, negociaciones, logros específicos, enfrentamientos, quiebres, derrotas...). *Luego de ello preguntar específicamente por los 3 ó 4 hitos que se identifiquen como los más centrales, recabando en por qué serían hitos, es decir qué cambia luego de ellos y qué lecciones han dejado para los trabajadores y empresarios, principalmente.*
17. Ya hemos evaluado al movimiento de trabajadores subcontratados del *rubro*, por lo que quería preguntarle ¿cómo evaluaría al movimiento de trabajadores subcontratados en Chile, en general, durante los últimos 10 años? *Si es que no ha habido conexión entre el movimiento de trabajadores subcontratados y el general en estas preguntas, preguntar directamente: ¿y qué rol ha cumplido dentro del movimiento de trabajadores de Chile en general?*
18. ¿Y qué rol ha cumplido su organización en este contexto? *Profundizar a partir de los elementos que entregue el entrevistado, indagando un poco más, en caso de que no lo dijera, en las vinculaciones desarrolladas.* ¿Con qué otras organizaciones, sindicales o no, se han relacionado en los últimos años además de los trabajadores pertenecientes a la Fetrafor y la Fetrapes? ¿Cómo evaluaría esas experiencias de vinculación? *Lo negativo y lo positivo.*

Proyecciones de la organización y el movimiento de trabajadores

19. A partir de lo que hemos conversado, ¿qué espera de *esta organización* a futuro?
- En caso de que la respuesta fuera muy concreta, ¿qué significaría que se cumplieran (nombrar las metas)?*
 - En caso de que la respuesta fuera más abstracta, apelando al sentido, ¿qué se tendría que cumplir, más concretamente, para que se cumpliera con lo dicho?*

20. ¿Qué cosas les juegan a favor para cumplir con *estas cosas*? ¿Qué cosas le juegan en contra? Considerando que antes se hizo una evaluación del movimiento de trabajadores en general, del rubro y de la organización, estas preguntas deberían ser fácilmente respondidas, pero ahora extrayendo elementos de lo dicho anteriormente resignificados ahora en este enfoque proyectivo. Aquí también se puede poner énfasis en los empresarios en caso de que no hayan sido nombrados, ¿y qué rol juegan los empresarios en este contexto? ¿Y los empresarios contratistas? ¿Y el gobierno? ¿Y los partidos políticos?
21. Y para finalizar y considerando todo lo conversado, ¿en qué radica la fortaleza de los sindicatos de subcontratados? Si se va muy específico. Y ahora más en general, ¿en qué radica la fortaleza de los sindicatos?
22. **¿Y cómo evaluaría en general al movimiento de trabajadores subcontratados de la región del Biobío y del Consejo de Sindicatos de Exportación? ¿Qué posibilidades y restricciones ha implicado para la organización sindical de la que participa el participar de este consejo?**
23. ¿Le gustaría agregar algo?