

Universidad de Chile
Facultad de Filosofía y Humanidades
Escuela de Postgrado
Departamento de Ciencias Históricas

**“LA EXPERIENCIA DE PRECARIZACIÓN
LABORAL Y FORMACIÓN IDENTITARIA
DE LOS TRABAJADORES
SUBCONTRATISTAS DE CODELCO,
RAÍCES DEL CONFLICTO 2006-2008”**

Tesis para optar al grado de Magíster en Historia con mención en Historia de Chile
Nombre:

Luis Castillo Rojas
Profesora Guía: María Elisa Fernández
Santiago de Chile Agosto de 2011

RESUMEN . . .	4
Dedicatoria . . .	5
AGRADECIMIENTOS . . .	6
INTRODUCCIÓN . . .	7
CAPÍTULO 1. DE LA EXPERIENCIA A LA IDENTIDAD . . .	10
1. Discusión bibliográfica y perspectiva de la investigación. . .	10
2. Rescatando la identidad en el presente. . .	16
3. Objetivos del trabajo y metodología. . .	18
CAPÍTULO 2. LA ARTICULACIÓN IDENTITARIA DE LOS SUBCONTRATISTAS. . .	22
1. “Subcontratista” como categoría social compartida. . .	22
1.1 La expansión de la subcontratación en la GMC. . .	25
2. La proyección del sí mismo sobre lo material. . .	30
3. Los Otros. . .	33
CAPÍTULO 3. LA PARADOJA IDENTITARIA DE LOS SUBCONTRATISTAS. . .	42
1. “Subcontratista” una identidad irreconocida. . .	42
2. Subcontratistas y trabajadores de planta, una relación en dos niveles. . .	44
3. Seguridad laboral y social del subcontratista. . .	55
4. Obstáculos a la labor dirigencial y críticas a la gestión de la CTC. . .	60
5. Auto percepción del subcontratista. . .	64
CONCLUSIÓN. . .	69
BIBLIOGRAFÍA. . .	73
Libros . . .	73
Artículos . . .	73
Tesis . . .	74
ANEXO 1. . .	75
Acta de Acuerdo 2006 . . .	75
Acuerdo final entre Codelco-Chile, Empresas Contratistas y Sindicatos de Trabajadores de Contratistas que complementa el acta de acuerdo del 23.01.2006. . .	76
ANEXO 2. . .	79
Acuerdo Marco entre Codelco Chile, empresas contratistas y Confederación de Trabajadores del Cobre. . .	79
ANEXO 3. . .	84
Entrevistas. . .	84

RESUMEN

Entre los años 2006 y 2008 los trabajadores subcontratistas de Codelco protagonizaron una de las movilizaciones laborales más importantes realizadas durante los gobiernos de la Concertación, en un contexto caracterizado por la atomización sindical. Se expone entonces cómo la cohesión demostrada por los “tercerizados”, pudo deberse a su experiencia de precarización laboral, favorecida legalmente, que redundó negativamente en sus posibilidades económicas y sociales, posibilitando con ello su constitución de facto como un colectivo de trabajadores marginales y no reconocidos, en un proceso de articulación identitaria que decantaría en la conformación de un nuevo grupo humano en la minería del cobre del país.

Dedicatoria

A mis padres... testigos y actores en la historia minera de Chile.

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi sincera gratitud a mis padres por su apoyo incondicional en todos los ámbitos. Igualmente, a mi hermana Sandra Castillo Rojas por la confianza otorgada en este proceso y también a mi hermana menor Carol, por su constante ánimo.

Además, mis agradecimientos van para mi estimada amiga Paula López Jaramillo por su apoyo desinteresado e invariable y a mi amigo Diego Valderrama Villarroel, con quien en la tesis de Licenciatura en Comunicación Social, comenzamos a trabajar el tema cultural-identitario que aquí sigue siendo desarrollado.

Agradezco también a mis compañeros de magíster Sara Acuña Ávalos, Carla Alegría Miranda y Valentín Aguilera Gómez por la amistad, buena voluntad y orientación brindada en el curso de los distintos seminarios. Con similares palabras agradezco a Daniela Ibáñez Carvajal, quien cordialmente me invitó a exponer los avances de esta investigación en el VII Congreso Chileno de Antropología, desarrollado en San Pedro de Atacama en octubre de 2010.

Finalmente, agradezco la guía brindada por María Elisa Fernández durante el transcurso del magíster y en la elaboración de esta investigación y, a través de ella, a todos los profesores que tuve ocasión de conocer en los seminarios impartidos en el programa, quienes tienen mi más sentido respeto, puesto que dedican su trabajo y propio tiempo a descubrir la Historia.

INTRODUCCIÓN

Entre los años 2006 y 2008 se desarrolló uno de los movimientos huelguísticos más relevantes llevados a cabo durante los gobiernos de la Concertación y que en su punto máximo afectó a 28 mil trabajadores subcontratistas pertenecientes a todas las divisiones de Codelco. Las condiciones para los movilizados eran adversas, debido a la misma naturaleza del “subcontrato”, modalidad de empleo funcional a los requerimientos de flexibilidad del sistema económico neoliberal impuesto en Chile que restringe en gran medida los derechos laborales y de sindicalización de los trabajadores y, por tanto, su posibilidad para demandar mejoras a su situación. Además, el movimiento fue revelador, pues vino a mostrar la precariedad con que miles de trabajadores se enfrentan en su medio laboral y social, desmitificando la idea de que los trabajadores del cobre conforman un sector totalmente favorecido dentro de la realidad económica nacional.

Para adentrarse en el mundo de los subcontratistas, es necesario, a modo de contexto, dar cuenta del desarrollo del conflicto que protagonizaron, las huelgas que llevaron adelante y algunos otros aspectos sobresalientes que añadieron cierto grado de complejidad a la movilización, las que se resumen a continuación.

Entre los años 2006 y 2008 se produjeron tres huelgas, la primera de ellas se desarrolló desde el 03 hasta el 19 de enero de 2006, en plena campaña política para la segunda vuelta de la elección presidencial, la que se definió el 15 de enero de 2006 y que favoreció finalmente a Michelle Bachelet por sobre la opción de Sebastián Piñera. La huelga, en gran parte se resolvió por la promesas de la Concertación en cuanto a establecer un bono anual a los trabajadores movilizados y legislar respecto a la subcontratación, materia que hasta ese momento carecía de lineamientos acordes a la realidad laboral del país, situación que facilitaba una serie de abusos no sólo en el sector minero, sino que en todo el ámbito económico del país.

La esperada Ley de Subcontratación 20.123, comenzó a regir el 7 de enero de 2007; prácticamente un año después de concluida la primera gran huelga; y apunta a regular las denominadas “relaciones laborales triangulares” que “resultan de las estrategias empresariales que buscan la descentralización productiva a través de la externalización. Último concepto que refiere a ciertas actividades que son desplazadas hacia fuera de la empresa, siendo asumidas por otra empresa, en principio distinta y ajena, que se encarga de la ejecución de la tarea mediante sus propios trabajadores, dando lugar al fenómeno del *outsourcing* o triangulación laboral que funciona mediante a) la empresa que externaliza b) la empresa que asume la actividad productiva externalizada, y c) los trabajadores de esta última, que en los hechos prestan servicios para ambas empresas. La triangulación laboral puede adoptar dos modalidades: la subcontratación laboral y el suministro de trabajadores por la vía de una empresa de trabajo temporal. En el primer caso, la ley define que una empresa- dueña de una obra o de una faena- contrata a otra empresa denominada ‘contratista’, para que ejecute a su cuenta y riesgo, con sus propios trabajadores, un determinado trabajo o servicio. La segunda, en cambio, consiste en que una empresa, cuyo giro corresponde al suministro de trabajadores (empresa suministradora o de ‘servicios transitorios’) pone a disposición de otra empresa (denominada ‘usuario’) por el pago de un precio determinado, los servicios laborales de sus empleados, reteniendo para sí la calidad

formal de empleador. La ley define ambas situaciones y regula a las ‘empresas’ de ‘servicios transitorios’ y el ‘régimen de trabajo en subcontratación’ ”.¹

Con esta aclaración, la ley pretendía terminar con las ambigüedades laborales y determinar los verdaderos empleadores de un trabajador subcontratado que muchas veces tenía de quién recibir órdenes, pero carecía de quién se hiciese responsable de sus demandas laborales.

Pese a la promulgación de la ley, Codelco actuó con lentitud en su aplicación, lo que se sumó a la dilación en el pago del bono anual y la escasa voluntad para la puesta en marcha de mejoras laborales y sociales, tales como salud, vivienda y educación, aspectos que confluyeron en la ocurrencia de la segunda huelga, la más larga de las tres y que se extendió desde el 8 de junio al 1 de agosto de 2007. Los huelguistas agrupados en la naciente Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) liderada por el dirigente comunista Cristián Cuevas y a través de la intermediación del Obispo de Rancagua Alejandro Goic; presidente de la Conferencia Episcopal de Chile de ese entonces, presionarían a Codelco con el fin de hacer efectivos los acuerdos de 2006 y llevar a la práctica la Ley de Subcontratación, cuestión que de acuerdo a la Dirección del Trabajo, implicaría la incorporación como personal de planta de Codelco a un total de 5.000 trabajadores.

La respuesta de la estatal fue la judicialización del caso, hecho que la llevaría a lograr un rotundo triunfo en la Corte Suprema, que el 12 de mayo de 2008 fallaría en su favor, evitando con ello la incorporación de los trabajadores como personal de planta a la empresa y batiendo de ese modo una de las principales aspiraciones de los movilizados, quienes poco antes del fallo realizaron una última huelga entre los días 16 de junio y 5 de mayo de 2008. En dicha oportunidad, exigieron el respeto y ratificación de los acuerdos de 2007 (ver anexo 1 y 2) por parte de Codelco, empresa que incluso actuó en desacato de la entonces presidenta Michelle Bachelet y que sólo suavizó su postura tras la intervención de los entonces ministros de Interior Edmundo Pérez Yoma y del Trabajo Osvaldo Andrade. Paralelamente, bajaría de la mesa de negociaciones Cristián Cuevas, presidente de la CTC, en favor del presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Arturo Martínez, quien intermedió finalmente entre los trabajadores, el Gobierno y Codelco.

Las huelgas, si bien permitieron cierta mejoría en las condiciones laborales y el reconocimiento del aporte de los subcontratados a la industria del cobre, también produjeron consecuencias negativas como la denuncia de persecución a dirigentes y trabajadores a través de la circulación de “listas negras” que señalan el nombre de aquellos subcontratistas tildados de conflictivos. Además, se percibe un cierto grado de desmembramiento de la CTC y el surgimiento de pequeñas confederaciones alternativas. Dichos aspectos, sumados a la aún persistente fragilidad laboral y social de los trabajadores, configuran una escena que todavía no supera las condiciones de precariedad laboral que condujeron a la movilización de este sector laboral, dejando en puntos suspensivos su posible desenlace.

Esbozada la secuencia de los hechos, es fundamental señalar que el presente trabajo, a través de sus argumentaciones teóricas y prácticas, pretende dar un paso más allá respecto a las causas económicas y coyunturales de carácter superficial que se han atribuido como explicación al movimiento y que, por tanto, no ayudan a entender el fenómeno desde una perspectiva más profunda que dé cuenta de la cotidianeidad que enfrentan los miles de trabajadores subcontratistas de la industria estatal del cobre.

¹ Claudio Lara Cortés, La Subcontratación en Chile: de la nueva ley a la movilización de los trabajadores. (Santiago: Oxfam, 2008), 7-8.

Por lo anterior, se analizó el caso desde una mirada que permitiese trascender la clásica perspectiva estructural de clase, a fin de ahondar en la experiencia de los trabajadores subcontratistas de Codelco como expresión de un proceso de formación identitaria, idea plasmada en la siguiente hipótesis que guió la presente investigación: “La cohesión demostrada por los trabajadores subcontratistas durante las movilizaciones de 2006-2007, al margen de la exclusión en la participación de la bonanza económica producida por los altos precios del cobre, se debió a la vivencia de una experiencia de precarización laboral, favorecida legalmente, que redundó negativamente en sus posibilidades económicas y sociales, facilitando con ello su constitución de facto como un colectivo de trabajadores marginales y no reconocidos, situación que los llevó a experimentar un proceso de articulación identitaria que les permitió llevar adelante un amplio movimiento reivindicativo que aún no se desarrolla completamente y que los eleva como nuevos actores preponderantes al interior de Codelco y de la Gran Minería del Cobre (GMC) en general”.

Este planteamiento, abre la posibilidad de encontrar mejores respuestas, las que se hallarían en las vivencias de marginalización laboral sufridas por este colectivo, su calidad de vida y en su escasez de reconocimiento. En suma, la experiencia que constituye pertenecer a un colectivo de trabajadores de “segunda categoría”, lo cual, por supuesto, se vio reforzado con la presencia activa de otro conglomerado de trabajadores altamente valorados y retribuidos económicamente como lo son aún, los trabajadores de planta de Codelco.

Definido el sentido de la investigación, a continuación, en el primer capítulo- a modo de discusión bibliográfica- se exponen las perspectivas analíticas desarrolladas respecto a la subcontratación en la minería del cobre, a objeto de fundamentar los lineamientos teóricos en los que se inscribe la presente investigación. Igualmente, en dicho tramo se ahonda en el nexo experiencia-identidad, sustento de la hipótesis anteriormente expuesta desde donde se trazaron los objetivos y la metodología de trabajo.

En el segundo apartado, se exponen tres elementos constitutivos del concepto de identidad y la manera en que concurren en la configuración colectiva de los trabajadores subcontratistas. Esto se realiza a través de propuestas teóricas y diversos datos estadísticos, enfatizando aquellos elementos que los enfrentan y distinguen de los trabajadores de planta, antítesis del subcontratado y, al mismo tiempo, imagen que constituye su aspiración.

Finalmente, en el tercer capítulo son los mismos trabajadores subcontratistas y de planta quienes, a través de sus conceptos vertidos en entrevistas realizadas para el caso, se refieren a su relación laboral. Además, los subcontratados entrevistados exponen las condiciones en que desarrollan su trabajo, así como las dificultades, temores que enfrentan cotidianamente en su ámbito y las aspiraciones que los motivan.

CAPÍTULO 1. DE LA EXPERIENCIA A LA IDENTIDAD

1. Discusión bibliográfica y perspectiva de la investigación.

El panorama laboral actuales distinto al que se observaba en el periodo anterior a la dictadura, en el cual el Estado promovió, con mayor o menor intensidad, un mercado de trabajo nacional regido por múltiples regulaciones destinadas a forzar un pie de igualdad en la relación trabajador-empleador en pos de una mayor justicia social. No obstante, luego de las reformas implantadas por el gobierno de facto, se transitó abruptamente hacia una situación de extrema desregulación cuyo objetivo fue flexibilizar el funcionamiento del mercado de trabajo,² de modo que: “se cambiaron radicalmente las relaciones entre trabajadores y empleadores en el momento de la contratación, durante el desempeño del trabajo; y al término del contrato. Tales cambios han redundado en profundas modificaciones en la naturaleza de las relaciones laborales, a favor de la flexibilización laboral y en desmedro de la protección de los trabajadores, de la calidad de los puestos de trabajo y sus beneficios asociados”.³ Cuestión que según Guillermo García Huidobro, ha provocado la reducción a un mínimo de la cobertura sindical, del porcentaje de trabajadores sindicalizados y del número y la importancia de la negociación colectiva.⁴

En este contexto tomó su forma actual y cobró relevancia la figura del trabajador “contratista”, término del cual se ha señalado “puede tener una connotación negativa, si es que ésta alude a una relación laboral o tipo de trabajo de segundo orden, poco calificado y precario. Caracterización que se extiende al término “subcontratación”, la que suele utilizarse para referirse a labores menores, variables, inespecíficas y con un importante componente de actividad manual o esfuerzo físico (...) en muchos casos la subcontratación puede ser sinónimo de atributos negativos si es que ésta es entendida como una forma de precarizar los empleos y/o de simular una relación laboral”.⁵ Además, se puede agregar que “la subcontratación también dificulta la asociación sindical, excluye a trabajadores externos de la negociación colectiva y afecta la estabilidad laboral, pues suele tener naturaleza temporal, eventual o relativa. Por último, se indica que la subcontratación actúa como sustituto al trabajo formal o de duración indefinida, dando como resultado un trabajo no sólo más precario, sino también más desprotegido”.⁶

² Guillermo García-Huidobro, “La capacidad generadora de empleo productivo de la economía chilena”, Serie Reformas Económicas 31 (1998): 14.

³ García-Huidobro, “La capacidad generadora de empleo productivo de la economía chilena”, 36.

⁴ García-Huidobro, “La capacidad generadora de empleo productivo de la economía chilena”, 36.

⁵ Patricio Pérez Oportus, “¿Por qué subcontratan las empresas mineras en Chile?”, Centro de Estudios Públicos 119 (2010): 8

⁶ Pérez Oportus, “¿Por qué subcontratan las empresas mineras en Chile?”, 8

Tales condiciones, comunes a un amplio conglomerado de trabajadores en la minería del cobre, catapultaron un gran movimiento de protesta por parte de los subcontratistas de Codelco ante la cual el medio político reaccionó con cierta perplejidad. Esto, debido al desconocimiento de este “nuevo” trabajador que salía a la escena pública, reclamando por sus paupérrimas condiciones laborales y contradiciendo, al mismo tiempo, la imagen de prosperidad económica que en general se les atribuye a los trabajadores del sector.

Debe consignarse que el conflicto de los trabajadores subcontratistas del cobre es todavía un fenómeno en desarrollo y que por consiguiente ha inspirado investigaciones aún incipientes. Por ello, los primeros análisis realizados al respecto son aquellos expuestos en la prensa de derecha y aún concertacionistas, mismos que se pasan a considerar.

Al desatarse el conflicto, los medios nacionales lejos de profundizar en la marginalización vivida por los subcontratistas, se limitaron a señalar como explicación del movimiento el interés de este grupo de trabajadores y sus dirigentes por tomar parte en la bonanza económica; debida a la elevación de los precios del cobre durante los años del conflicto; mediante la recepción de un bono de producción anual. Tal argumento, si bien puede ser considerado como un importante acicate de la huelga, no da luces acerca de la cohesión de este grupo de trabajadores, considerando las condiciones legales existentes y la estructura sindical desperdigada y débil que poseían.⁷ Un ejemplo de esta tónica en el tratamiento del tema, lo otorgan los siguientes párrafos publicados por la prensa:

“Más allá de las fronteras de Chile trascendieron los alcances de la huelga indefinida que iniciaron ayer los trabajadores de las empresas contratistas de Codelco, quienes exigen un bono de \$500 mil por el alto precio del cobre”.⁸
“Luego de dos semanas de movilizaciones, el Mandatario anunció la formación de una mesa de diálogo integrada por los ejecutivos de la cuprera, las empresas contratistas y los trabajadores. Pero el Jefe de Estado fue categórico: Codelco no otorgará las demandas monetarias y, por lo tanto, descartó la entrega de un bono de 500 mil pesos. “El Gobierno tiene una gran imaginación, y puede gastar esos miles de millones en cosas mucho más útiles. Entonces, el problema no es el bono”.⁹ **“Fueron dos semanas para el gobierno desde que los trabajadores subcontratistas de Codelco salieron a las calles a reclamar un bono de 500 mil pesos. Y las dificultades recrudecieron cuando Sebastián Piñera declaró que si él fuera presidente les entregaría ese dinero e instalaba la sensación de que el gobierno negaba el bono por capricho, en una campaña que a ratos se tornaba dificultosa para el oficialismo. En La Moneda reaccionaron indignados porque, con la demagogia- dijeron el presidente y sus ministros políticos- se prometían dineros fiscales para un grupo de personas que no pertenecen a Codelco”.**¹⁰

Al margen de esta explicación, se halla la visión del conflicto adoptada por la dirigencia que encabezó el movimiento y que; ceñida estrictamente a la pauta argumentativa de la izquierda tradicional, representada más bien por el Partido Comunista; ve al sindicalismo

⁷ La multiplicidad organizacional quedó reflejada el día 8 de junio de 2007, cuando un total de 225 dirigentes y delegados representantes de más de un centenar de organizaciones sindicales lograron coordinarse y fundar la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) Lara Cortés, La Subcontratación en Chile, 71.

⁸ *La Tercera, Negocios*, 25, 05/01/2006.

⁹ *La Nación, Economía*, 19, 14/01/2006.

¹⁰ *El Mercurio, Nacional*, 9, 14/01/2006.

como una arista más de la lucha social y no sólo como una institución reducida al ámbito del mercado laboral. Si bien, esta fórmula es coherente al identificar algunos puntos críticos del problema en cuestión, resulta demasiado centrada en la institucionalidad como para permitir una visión global del conflicto en perspectiva de la conformación de un relato histórico. Así se desprende de las declaraciones emitidas por el principal líder de las movilizaciones y militante del partido Comunista, Cristián Cuevas Zambrano¹¹ para quien este movimiento representó “una forma de sindicalismo que viene a remecer a la sociedad toda, a instalarse para quedarse, para dar una lucha frontal y no a medias contra el modelo”¹² y que comenzó con el proceso de desbaratamiento del entramado legal del neoliberalismo, del cual la subcontratación es uno de sus ejes, tal como enfatizó el dirigente: “La batalla que estamos dando es dura, porque tocamos los pilares del modelo económico neoliberal. Para ello, nosotros queremos politizar el movimiento sindical y social, porque en una sociedad politizada se puede avanzar mucho más en derechos y beneficios. Pero eso no significa ser instrumento de un partido... Nuestra visión es transversal en lo político y en lo social. Lo importante es que este movimiento sea transformador y logre espacios significativos de mayor justicia social”¹³.

Por su parte, el economista Claudio Lara Cortés, aunque no toma el riesgo de alinearse completamente con la postura planteada por Cuevas, sí alcanza a cuestionarse si es que la movilización de los subcontratistas constituye una muestra del surgimiento de un nuevo movimiento sindical y de un escenario social inédito en la historia reciente del país, proceso que rompe con la rutina social y que está en pleno desarrollo.¹⁴ El autor refuerza su idea al constatar, luego de la movilización subcontratista, “la proliferación de nuevos sindicatos y por el incremento del número de trabajadores que negocian colectivamente, así como por el mayor número de huelgas y del número de trabajadores involucrados en ellas. Ya en el año 2006 se habían aprobado 528 huelgas, cifra que superó ampliamente a las 444 que se aprobaron en 2005. Y el número de trabajadores involucrados pasó de 38 mil a 55 mil. De estas huelgas legales se hicieron efectivas 134, involucrando a 15.602 trabajadores, cifra no registrada desde 1997”.¹⁵

Lara Cortés al rotular como novedosa la postura ideologizada de los altos dirigentes que guiaron el conflicto 2006-2008,¹⁶ se extiende en la línea argumental desarrollada por el sociólogo Francisco Zapata, quien ubica en segundo plano los intereses políticos de los mineros del periodo previo a la Nacionalización del cobre, respecto a sus necesidades económicas y sociales más inmediatas, perspectiva que queda de manifiesto cuando plantea que “si bien las huelgas en las minas de cobre tuvieron connotaciones ideológicas que formaron parte de los vínculos que los sindicatos tenían con los partidos, esas connotaciones no implicaron un alineamiento de las posiciones sindicales con las posiciones partidistas. Se trató más bien de la búsqueda de apoyos políticos para la

¹¹ Cristián Cuevas Zambrano, actualmente es el presidente de la Confederación de Trabajadores Contratistas del Cobre (CTC). Durante el inicio de las movilizaciones fue uno de los voceros de los trabajadores movilizados bajo la incipiente organización denominada Coordinadora de Trabajadores Contratistas de Chile, hasta la conformación legal de la CTC en Machalí, el 8 de junio de 2007, de la cual fue elegido presidente el mismo día.

¹² Lara Cortés, La Subcontratación en Chile, 81.

¹³ Lara Cortés, La Subcontratación en Chile, 81.

¹⁴ Lara Cortés, La Subcontratación en Chile, 81.

¹⁵ Lara Cortés, La Subcontratación en Chile, 85.

¹⁶ Lara Cortés, La Subcontratación en Chile, 81.

obtención de demandas laborales. Para lograr negociar contratos colectivos satisfactorios, los sindicatos mineros entraban en relaciones clientelares con los partidos que, a cambio de su apoyo electoral, les facilitaban las negociaciones colectivas frente a las autoridades gubernamentales”.¹⁷

Refrendando este comportamiento desajustado a la lucha de clases, se puede anotar, por ejemplo, la huelga convocada por la antigua Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC)¹⁸ e iniciada el 25 de octubre de 1965, durante el gobierno de Eduardo Frei Montalva y que se extendió por 37 días y en la que los mineros “protestaron contra el proyecto de Chilenización del cobre y en defensa de los derechos económicos de los trabajadores (...) pues este proyecto era visto como una amenaza a las garantías laborales y sociales con que contaba el sector”.¹⁹ Por su parte, Francisco Zapata expone con más detalle el caso de Chuquicamata en “donde la votación en favor de Allende disminuyó porcentualmente desde un máximo de 48.2% en 1958 a 38.7% en 1970, mientras en todas las demás comunas dicha votación aumentó en forma sostenida. Además, si consideramos otros resultados electorales de la misma localidad, constatamos que ya en las elecciones legislativas de 1969, solo un 23.3% de los mineros de esa mina votó por los candidatos de los partidos socialista y comunista”.²⁰

Sin embargo y pese a resultar muy bien hilvanada, la interpretación que sugiere Lara Cortés se basa exclusivamente en la acción sindical y la lectura que los líderes de la CTC han dado al movimiento, lo que, obviamente, trasunta un alto grado de convicción política que no necesariamente se encuentra presente en las bases. Con ello, el autor proyecta su análisis, desde un punto de vista estructural del conflicto de clases, armazón que puede presentar debilidades, puesto que hace correr el riesgo de omitir las condiciones o bien, excluir el “caldo de cultivo” donde fueron cuajadas las necesidades que llevaron a los subcontratistas a movilizarse y que, por tanto, le otorgan un sello como hecho particular en la historia de Chile.

Es lógico inferir entonces que la ocurrencia de un estallido como lo fue la movilización de los subcontratistas, necesita la existencia de una presión en constante aumento que en algún momento alcanza un punto que supera la fuerza de contención. Fenómeno que para este caso correspondería a un proceso cultural, social y económico, anterior a los posicionamientos políticos desarrollados por las organizaciones sindicales que condujeron el movimiento.

Para adentrarse en dicho proceso, resulta inspiradora la visión del mundo de los subcontratistas expuesta por el sociólogo Fernando de Laire, en su trabajo “La trama de lo invisible, o los claroscuros de la flexibilidad”, estudio publicado con anterioridad al estallido del conflicto subcontratista y que se refiere hondamente a las actuales modalidades de

¹⁷ Francisco Zapata Schaffeld, “Los mineros como actores sociales y políticos en Bolivia, Chile y Perú durante el siglo XX”, *Estudios Atacameños* 22 (2002): 98.

¹⁸ La organización señalada fue la entidad que aglutinaba a los sindicatos de los trabajadores de planta en el periodo anterior a la Nacionalización del cobre y fue fundada el 23 de marzo de 1951 en Machalí. El 23 de octubre de 1992 fue reformulada, dando paso a la actual FTC. Dicha organización no debe ser confundida con la actual CTC que agrupa a los trabajadores subcontratistas del cobre y que coincidentemente fue fundada en Machalí el 8 de junio de 2007.

¹⁹ Ángela Vergara Marshall, “Derechos, ciudadanía, y trabajadores: Una reflexión histórica en torno a la problemática de los trabajadores del cobre en Chile en la década de 1960”. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Universidad de Sonora, Hermosillo, México. 10-11 de abril, 2003, 2.

²⁰ Zapata Schaffeld, “Los mineros como actores sociales y políticos en Bolivia, Chile y Perú durante el siglo XX”, 101.

jornada laboral, conocidas como excepcionales,²¹ las que se han propagado masivamente en la GMC luego de la puesta en marcha de diversos proyectos mineros en la década del noventa, tales como: Quebrada Blanca, Cerro Colorado, Doña Inés de Collahuasi y Radomiro Tomic. Dicho autor, señala que en torno a esta potente y renovada actividad económica se han transformado y recreado nuevas formas de vida laboral, social y cultural en el mundo minero: “Si una visión omnisciente o un dispositivo técnico nos permitiera ver nada más que la danza de desplazamientos de todos estos seres humanos entre sus hogares y sus lugares de trabajo a lo largo de un año, ese trazado alucinante nos pondría cara a cara con la complejidad de la realidad que estamos abordando. Sobre esa huella física se articularían esperanzas, logros y frustraciones; proyectos de vida y aspiraciones a corto plazo; flujos económicos, proceso de desestructuración y reestructuración social”.²²

Tal complejidad es abordada por De Laire fundamentalmente en tres aspectos. El primero de ellos, apunta a la tensión permanente entre las normativas tendientes a impedir el abuso en la extensión de las jornadas de trabajo que cumplen los trabajadores subcontratistas de la minería del cobre y los incrementos remuneracionales que suponen tales extensiones y que favorecen colusiones ilegales entre trabajadores y empresas contratistas, a fin de evitar la debida fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo.

El segundo acento se encuentra en la falta de sincronía entre el valor social del núcleo familiar y los desafíos del crecimiento económico expresados a través de la flexibilidad laboral que llevan a que un trabajador cumpla extensos periodos fuera del hogar en pos del cumplimiento de sus jornadas laborales, generalmente establecidas físicamente en yacimientos ubicados lejos de centros urbanos y más aún del sitio en que habita su grupo familiar, cuestión que fomenta un sistema de ambientes paralelos que impiden la convivencia familiar tradicional, haciendo que la interrogante acerca de ¿cómo articular familia y trabajo? se convierta en un asunto de alta complejidad para los afectados.²³

El último aspecto, apunta al carácter obsoleto de la jornada laboral de ocho horas en la minería, fenómeno asociado al crecimiento económico y al aumento de la inversión minera, los que han favorecido una expansión considerable de las solicitudes para sistemas excepcionales de jornada,²⁴ “lo que ha significado el incremento sustantivo del volumen de trabajadores que permanentemente o esporádicamente, han debido adaptar su vida entera, individual, familiar, social y laboral – a esta modalidad de trabajo”.²⁵

Los puntos estudiados y resaltados por De Laire, dan cuenta de un sistema administrativo, legal y por tanto político que resulta obsoleto frente a un trabajador que vive y crea una nueva realidad, situación también concreta para su propia familia que resulta ampliamente tensionada, debido a las exigencias que impone el mercado laboral de la minería y que obliga a largas jornadas de ausencia del “jefe de hogar”.

²¹ “Trabajar bajo régimen de jornada excepcional significa escindir el propio tiempo en un periodo x de días en que se permanece todo el tiempo en faenas (con jornadas efectivas de trabajo que bordean las once horas), en general en lugares lejanos a los centros urbanos, y otro periodo y de días en que se regresa al hogar para reencontrarse con el entorno habitual de trabajador: familia, vecinos, etc.”. Fernando de Laire, “La Trama Invisible o los claroscuros de la flexibilidad”, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, Cuaderno de investigación 8, Santiago (1999), 12.

²² Fernando De Laire, “La trama de lo invisible o los claroscuros de la flexibilidad”, 14.

²³ Fernando De Laire, “La trama de lo invisible o los claroscuros de la flexibilidad”, 6.

²⁴ Fernando De Laire, “La trama de lo invisible o los claroscuros de la flexibilidad”, 7.

²⁵ Fernando De Laire, “La trama de lo invisible o los claroscuros de la flexibilidad”, 12.

El autor descubre estas tensiones acudiendo directamente a quienes viven estos procesos, indagando en sus experiencias, mediante entrevistas, observando las condiciones estructurales en las que desempeñan su trabajo y también el entorno familiar que les rodea. En suma, se sumerge en el mundo socio-cultural del trabajador subcontratista, aspecto que me parece un acierto, pues evita de ese modo imponer un marco estructural sobre el fenómeno, posibilitando un entendimiento que se va gestando en la medida que comprende las dinámicas de la vida de los subcontratistas. Procedimiento que se intenta llevar adelante en la presente investigación a objeto de definir las causas que condujeron a movilizarse a los subcontratistas de Codelco, evitando de esa forma argumentaciones pre-concebidas o atadas a fines institucionales.

Esta perspectiva guarda importantes semejanzas con el tipo de análisis histórico que desarrolla el historiador británico Edward Palmer Thompson, quien en su estudio respecto al surgimiento de la clase obrera en Inglaterra, expone el valor de la experiencia común entre un grupo humano para que se logre expresar un interés transversal y luchar por él como un colectivo que ha logrado articular una autoimagen identitaria: “la clase cobra existencia cuando algunos hombres, de resultados de sus experiencias comunes (heredadas o compartidas) sienten y articulan la identidad de sus intereses a la vez comunes a ellos mismos y frente a otros hombres cuyos intereses son distintos de (y habitualmente) a los suyos”.²⁶

De este modo, el autor lleva adelante una propuesta que insta a “investigar los procesos mediante los cuales las relaciones de producción dan lugar en realidad a las formaciones de clase y la disposición de comportarse como clase”.²⁷ Así pues, el proyecto histórico de Thompson supera el análisis de las condiciones meramente estructurales de clase para llevar su enfoque hacia el proceso de experiencias subjetivas, hebra que puede ser descubierta al explorar la cultura de un determinado grupo. “Las formaciones de clase emergen y se desarrollan conforme hombres y mujeres viven sus relaciones productivas y experimentan situaciones determinadas, dentro del ‘conjunto de relaciones sociales’, con su cultura y expectativas heredadas, y conforme manejan estas experiencias en formas culturales”.²⁸

Ahora bien, se debe admitir que para el caso de los trabajadores subcontratistas de Codelco el concepto de clase queda fuera de proporción, debido a que se trata sólo de las vicisitudes de un sector de lo que podríamos identificar como clase trabajadora de nuestro país y más aún, sólo parte del total de trabajadores de una empresa determinada. Ello no implica que la perspectiva culturalista trazada por Thompson quede deshabilitada para este análisis, puesto que el concepto de “experiencia”, en el que el autor asienta su idea de formación de clase, resulta clave a la hora de estudiar la temática referida a la identidad. Así se puede apreciar en el trabajo de Pedro E. Güell, quien señala que: “El concepto de identidad es un modo histórico de larga data de ordenar como objeto delimitado un conjunto de experiencias específicas. El transporta, por lo mismo, como su horizonte de sentido el contenido sustantivo de ellas. La substantividad de la identidad, no se reduce al observador que clasifica, ni al contexto histórico que requiere y produce el concepto de identidad, sino al contenido de la experiencia realizada por sujetos concretos que es tematizada como identidad. El objeto histórico y empírico de la identidad es la experiencia de identidad”.²⁹

²⁶ E.P. Thompson, *Obra esencial* (Barcelona: Crítica, 2002), 13.

²⁷ Ellen Meikinsins Wood, “El concepto de clase”, *Cuadernos Políticos* 36 (1983): 90.

²⁸ Meikinsins Wood, “El concepto de clase”, 91.

²⁹ Pedro E. Güell, “Historia cultural del programa de identidad”. *Persona y Sociedad* 10 (1996): 10.

De esta forma la convergencia en la ‘experiencia’ que ocurre tanto en el análisis de la formación de clase, así como en el concepto de identidad; da pie para comprender de manera más acabada el conflicto de 2006-2008, al permitir entender la “experiencia común” de los sujetos concretos, en este caso, de los trabajadores subcontratistas al interior de Codelco, como un proceso de articulación identitario de características propias que se desarrolla en un periodo determinado de tiempo y cuyo valor fundamental reside en el propio significado e importancia que los protagonistas de la historia le asignan a sus propias experiencias que, en suma, conforman el sentir y percepción del conglomerado que viene a transformarse en un nuevo actor de relevancia en la historia de los trabajadores de Chile.

2. Rescatando la identidad en el presente.

Una de las características más importantes del caso estudiado es que aún se encuentra en desarrollo, ya que no se vislumbra una resolución definitiva, ni menos se conocen todas sus consecuencias sociales y políticas. Entonces, cabe preguntar ¿Qué lo convierte en materia de interés histórico y qué lo aparta de ser, por ejemplo, un tema netamente de orden periodístico?

Un aporte al respecto lo otorga J. Grunewald quien expone ciertos criterios para definir lo que sería una Historia del Presente: “El investigador estaría en presencia de un verdadero tema de Historia del Presente, si reúne cuatro caracteres: una ruptura suficientemente neta en la evolución social; relaciones estrechas de inmediatez con los problemas políticos sociales contemporáneos, información suficiente para permitir una cierta generalización y un esbozo de tipología, sin olvidar un mínimo de interés de los contemporáneos por estas investigaciones”.³⁰

Por otro lado, para Josefina Cuesta el punto que marca el interés de la historia del presente es la propia vigencia de los procesos, factor que le otorga su característica fundamental, la coetaneidad: “Por Historia del presente, del tiempo presente- reciente, del tiempo presente o próxima, conceptos todos ellos válidos- entendemos la posibilidad de análisis histórico de la realidad social vigente, que comporta una relación de coetaneidad entre la historia vivida y la escritura de la misma historia, entre los actores y testigos de la historia y los propios historiadores”.³¹

De lo anterior se desprende claramente entonces la existencia en la Historia del Presente de una relación estrecha entre el historiador y su fuente que, por ser coetánea, implica directamente otro tópico de la disciplina histórica, que es el de la fuente oral. Si bien, a estas alturas existe más o menos un consenso en cuanto a aceptar a la historia oral como una fórmula válida en el campo histórico, no deja de ser conveniente repasar las principales críticas que se han realizado en su contra, a fin de oponer luego sus potencialidades.

La principal animadversión hacia la historia oral la produjeron los historiadores adscritos al método documental, quienes de acuerdo a Gwyn Prins, basan su opinión en el hecho cultural de sobrevalorar lo escritural por sobre el testimonio oral, al que acusan de carecer de tres cualidades que sí posee el documento escrito: 1) Precisión formal: un documento es un objeto. No existen dudas sobre eso. Es de importancia ver la naturaleza

³⁰ Ángel Soto, *El presente es historia* (Santiago: Centro de Estudios Bicentenario, Centro de Investigación de Medios y Sociedad Andes, CIMAS, 2006) 48.

³¹ Josefina Cuesta, *Historia del presente*, (Madrid:Edeuma, 1993) 11.

estable de la evidencia. No existen dudas sobre lo que él testimonia, pues su forma se encuentra fijada. 2) Precisión cronológica: los historiadores piensan de acuerdo con el tiempo cronológico, tal como lo mide el calendario y el reloj. Los documentos pueden proporcionar detalles escrupulosos de esta dimensión y, por tanto, se pueden extraer argumentaciones sutiles. 3) Acreditación: La evidencia oral se acredita pobremente en comparación con lo escrito que deja huellas fijas, donde un documento escrito se puede asociar a otro en una cadena interminable, inmersa en un océano de mensajes escritos.³²

Sin embargo, quienes rescatan el valor de la oralidad como fuente, no fundan su aprecio en las precisiones fácticas. Así lo explica Alessandro Portelli al señalar que las fuentes orales poseen una credibilidad diferente: “La importancia del testimonio oral reside no en su adhesión a los hechos, sino más bien en el despegue desde él, de aspectos como la imaginación, simbolismo y los deseos”,³³ ligando tal importancia al rescate de la memoria de la fuente, entendiendo esta no como un depósito pasivo de hechos, sino como un activo proceso de creación de significados: “La utilidad específica de las fuentes orales para los historiadores reside, no tanto en su habilidad para preservar el pasado, como en los cambios forjados por la memoria. Estos cambios revelan los esfuerzos de los narradores para dar sentido al pasado y otorgar una forma a sus vidas”.³⁴

Similar opinión emite Sergio González Miranda, al justificar dicha metodología utilizada en su trabajo “Hombres y mujeres de la pampa, Tarapacá en el ciclo de la expansión del salitre”: “La opción por la oralidad en esta investigación de los hombres y mujeres de la pampa, es también el reconocimiento de que la historia del pueblo está mejor expresada en su propia memoria que en la recogida por los documentos públicos. Además, la racionalidad que exige un documento escrito no es capaz de recoger la subjetividad del pensamiento popular, especialmente en cuanto a sus mitos, sus cultos, sus sentimientos, temores y esperanzas”.³⁵

Luego, surge la pregunta acerca de cómo podemos capturar dicha memoria mediante el trabajo historiográfico, considerando que este último se centra generalmente, en fuentes procedentes de la memoria individual como por ejemplo: las mismas fuentes orales, entrevistas o encuestas.

Un paso previo para develar esta interrogante, es diferenciar la memoria social de la memoria colectiva, de las cuales la memoria individual es soporte, producto y exponente. Se entenderá por la primera “como el conjunto de nociones o saber vago que reposa en el entorno y en el medio social. Como la individual, se caracteriza por su escasa definición y conceptualización. Esta memoria se sitúa fuera de los grupos y de sus respectivas memorias y, aunque actúa como marco, origen y consecuencia de éstas, no propicia ninguna homogeneidad de grupo”.³⁶ Por otra parte “la memoria colectiva lo es en la medida

³² Peter Burke, *Formas de hacer historia*, (Madrid, Alianza, 1994)

³³ Alessandro Portelli, *What's makes oral history different* in *The Oral History Reader* (London: Routledge, 1998), 68. Cita original: “The importance of oral testimony may lie not in its adherence to fact, but rather in its departure from it, as imagination, symbolism, and desire emerge”.

³⁴ Portelli, *What's makes oral history different* in *The Oral History Reader*, 69. Cita original: “the specific utility of oral sources for the historians lies, not so much in their ability to preserve the past, as in the very changes wrought by memory. These changes reveal the narrators effort to make sense of the past and to give a form to their lives”.

³⁵ Sergio González Miranda, *Hombres y mujeres de la pampa, Tarapacá en el ciclo de la expansión del salitre*, (Santiago: LOM Ediciones, 2002), 17.

³⁶ Josefina Cuesta, *Historia del presente*, 42.

en que está vinculada, anclada a un grupo concreto, con el que comparte espacio y tiempo. La experiencia de la memoria colectiva reconstruye el pasado, asegura una unificación del él y de las memorias anteriores de grupo. Es concreta y afectiva – ‘es preciso sentirse en relación con una sociedad de hombres’, afirma Halbwachs- y proporciona la experiencia de la cohesión de tiempos y espacios y de su sometimiento a un orden. Aporta una especie de marco de totalidad con sentido, que completa la memoria individual”.³⁷

De este modo al rescatar la memoria de un individuo se estará al mismo tiempo rescatando las partes constitutivas de la memoria colectiva,³⁸ fruto de las experiencias vividas en tiempos y espacios determinados, aspecto fundamental para señalar a la memoria colectiva como depositario de la identidad de un grupo humano, importante aspecto que G. Namer explicita de la siguiente forma: “Apoyándose sobre los cuadros del lenguaje, del espacio y del tiempo, la memoria asegura la identidad del grupo. Para ello elige de los acontecimientos y marcos de referencia del pasado, lo que es coherente con el presente. La distinción del grupo, respecto a otros, se funda sobre el tiempo social que les es particular y la permanencia de la memoria se apoya sobre un espacio social que ella delimita e identifica”.³⁹

En este caso, ahondar en la memoria individual de los trabajadores subcontratistas, a través del rescate de sus testimonios orales, resulta de vital importancia para explorar la identidad colectiva que conformaron y que en definitiva les habría permitido levantarse como un colectivo definido en un espacio y tiempo determinados.

3. Objetivos del trabajo y metodología.

Delineada la propuesta de la investigación y la base analítica dónde se sustenta, queda por proyectar el objetivo central perseguido a lo largo del desarrollo del trabajo, el cual apunta fundamentalmente a:

Explicar en forma teórica y mostrar de manera práctica cómo las movilizaciones laborales de los subcontratistas de Codelco efectuadas entre los años 2006-2008, pueden significar la expresión de un proceso identitario fraguado a partir de la experiencia de precarización laboral y de fallido reconocimiento, vividas en conjunto por un colectivo de obreros, determinado a partir de la instauración legal de la subcontratación. Destacando en el transcurso de esta investigación la forma en que tal proceso ha sido percibido y es expresado por los propios trabajadores de la minera estatal, a través de su propia voz.

³⁷ Josefina Cuesta, Historia del presente, 50.

³⁸ Paul Ricoeur, en su propio recorrido analítico del tema, se interroga acerca de la existencia de un plano intermedio de referencia entre la memoria individual y colectiva, en el que se realizan concretamente los intercambios entre la memoria viva de las personas individuales y la memoria pública de las comunidades a las que pertenecemos. Así, levanta la figura de los “allegados”, “esa gente que cuenta para nosotros y para quien contamos nosotros, y quienes además cuentan para mí, desde el punto de vista de la memoria compartida, “en la contemporaneidad del ‘tomar juntos de la edad’ añaden una nota especial que afecta a los dos ‘acontecimientos’ que limitan la vida humana, el nacimiento y la muerte” con lo que finalmente propone una llegada a la historia tomando en cuenta la triple atribución de la memoria: a sí, a los próximos y a los otros. Así pues, reemplaza la idea de una memoria grupal, terminología que le parece incorrecta, por un sentido individual de pertenencia y proximidad que se hace común. Paul Ricoeur, La memoria, la historia, el olvido, (Buenos Aires, Fondo de cultura Económica, 2004), 173.

³⁹ Josefina Cuesta, Historia del presente, 50.

A fin de lograr dicho propósito se hace consecuentemente necesario cumplir los siguientes objetivos:

1. Distinguir diversos factores que hayan influenciado tal proceso de precarización, tales como: disposiciones legales, políticas y económicas que den cuenta del perfil socio-cultural del subcontratista.
2. Conocer información cuantitativa que aporte datos respecto a los siguientes aspectos: evolución del número de subcontratistas que prestaron servicios a Codelco antes y durante el conflicto de 2006-2008, e información, respecto a sueldos, jornada laboral, seguridad y estabilidad laboral.
3. Identificar en cuanto a cantidad y calidad, aspectos sociales como vivienda, salud, educación y otros beneficios a los que accedió normalmente el subcontratista antes y durante el periodo de conflicto y compararlos con los obtenidos por los trabajadores de planta.
4. Identificar la interpretación que dan los subcontratistas a su experiencia laboral, social y cultural.
5. Detectar el significado que representa para los trabajadores subcontratados poseer tal condición en relación a los de planta y viceversa.

La metodología ocupada para llevar adelante esta investigación consistió en tres etapas:

1) Revisión de prensa escrita: se revisaron los principales medios de prensa que cubrieron las movilizaciones de los trabajadores subcontratados de Codelco: El Mercurio de Santiago, La Tercera y El Siglo. Las fechas de revisión abarcaron desde el inicio del conflicto en enero del año 2006 hasta el mes de mayo 2008, cuando el conflicto inicia un periodo de latencia.

En el transcurso de esta revisión se recogió información respecto a: disposiciones legales, políticas y económicas que diesen cuenta del perfil y carácter del subcontratista; Estadísticas respecto a la evolución del número de subcontratistas que prestaron servicios a Codelco antes y durante el conflicto de 2006-2007 e información respecto a sueldos, jornada laboral y estabilidad laboral; datos de carácter social como acceso a vivienda, salud, educación y otros beneficios a los que accedió normalmente el subcontratista antes y durante el periodo de conflicto. Se recogieron además declaraciones del personal subcontratista y sus dirigentes acerca del significado de las movilizaciones de 2006-2007, detectando coincidencias y diferencias en sus versiones. Igualmente se recogieron declaraciones a fin de desentrañar el significado que representa para los trabajadores subcontratados poseer tal condición y expresiones que tendiesen a reflejar la percepción de los subcontratistas, respecto de los trabajadores de planta y viceversa.

2) Revisión de bibliografía y estadísticas: pese a tratarse de un caso reciente y aún en proceso, igualmente se ha desarrollado alguna literatura pertinente a este caso. De ella, se recopilaban datos concretos respecto a cuestiones como legislación laboral, censos de personal subcontratado, ingresos, jornada laboral y estabilidad laboral del personal subcontratista de Codelco. También se consultaron archivos estadísticos tales como las memorias anuales de Codelco.

3) Realización de entrevistas: durante la investigación se entrevistó a un total de cuatro trabajadores subcontratistas, cinco dirigentes subcontratistas, tres trabajadores de planta, y un dirigente de los trabajadores de planta, de las divisiones Andina y Norte. En el caso de los trabajadores subcontratistas se les pidió completar una serie de datos básicos tales como nombre, edad, estado civil, número de cargas familiares, ciudad de residencia, afiliación sindical, ganancia mensual aproximada, estabilidad laboral, periodo de ocupación más

largo, periodo de cesantía más largo, actividades económicas paralelas del trabajador y su pareja, jornada laboral; calidad de medio de transporte, camarines; sistema de salud y previsión.

Posteriormente, se les pidió contestar en forma oral un cuestionario que variaba de acuerdo a la clasificación del entrevistado. Las preguntas diseñadas básicamente para incentivar una conversación con el entrevistado-fuente, en una dinámica de entrevista semi-estructurada. Cabe señalar que las entrevistas a los trabajadores de planta de Codelco se realizaron en sus propios domicilios y con una gran disponibilidad de tiempo. A diferencia de los trabajadores y dirigentes subcontractistas, quienes fueron entrevistados en las sedes de la CTC, en las ciudades de Calama y Los Andes, debido a que tales lugares suelen ser un punto de encuentro de estos trabajadores y en muchos casos, más adecuados para este objetivo que los lugares donde pernoctan que en muchos casos no corresponden a su residencia. Ello implicó igualmente una dificultad, debido a las rutinas horarias de las mencionadas sedes y el tiempo de descanso que estuviesen dispuestos a otorgar estos trabajadores para acudir al lugar y permitir la realización de las entrevistas.

1. Cuestionario aplicado a trabajadores subcontractistas.
 2. 1) ¿Qué esperaba de la huelga?
 3. 2) ¿Ganó algo en lo personal con la huelga?
 4. 3) ¿Los trabajadores qué ganaron con la huelga?
 5. 4) ¿Aparte de la plata, tenía alguna significación especial para Ud. recibir un bono, tras la huelga?
 6. 5) ¿Ud. realmente cree que los trabajadores contratistas merecían el bono?
 7. 6) ¿Qué le parece la relación de los trabajadores de planta con los contratistas?
 8. 7) ¿Considera al trabajador de planta como un igual?
 9. 8) ¿Qué opinión le merecen los trabajadores de planta?
 10. 10) ¿Cree que éste es un buen trabajo?
 11. 11) ¿Vive con su familia?
 12. 12) ¿Está conforme con el acceso a salud, educación y vivienda que con este trabajo ha logrado para su familia?
 13. 13) ¿Qué dificultad debe ser subsanada, a su juicio, ahora ya entre los subcontractistas?
 14. 14) ¿Es para Ud. un orgullo ser trabajador contratista?
 15. 15) ¿Considera que los contratistas realizan un aporte al país?
 16. 16) ¿Le gustaría ser un trabajador de Codelco?
1. Cuestionario para trabajadores de planta de Codelco.
 2. 1) ¿Qué opinión le merece la incorporación de los trabajadores contratistas?
 3. 2) ¿Considera que los contratistas realizan un aporte al país con su trabajo?
 4. 3) ¿Ud. realmente cree que los trabajadores contratistas merecen recibir bonos por productividad tal como los trabajadores de Codelco?
 5. 4) ¿Qué le parece la relación de los trabajadores de planta con los contratistas?
 6. 5) ¿Considera al trabajador contratista como un igual?
 7. 6) ¿Los considera un peligro para su fuente laboral?

1. Cuestionario para dirigentes subcontractistas.
2. 1) ¿Qué dificultades enfrentan los trabajadores contratistas para actuar como un grupo unido?
3. 2) ¿Qué dificultades enfrentan los dirigentes contratistas en su labor?
4. 3) ¿Están dispuestos los trabajadores a participar en la actividad sindical y la lucha por sus derechos o son más bien oportunistas en su actuar y sólo se incentivan por cuestiones como el bono y los ajustes salariales?
5. 4) ¿Hay una mayor conciencia colectiva en los contratistas tras las movilizaciones?
6. 5) ¿En qué momento se encuentra el movimiento?
7. 6) ¿Qué opinión le merece que los trabajadores subcontractistas y de planta se movilicen por beneficios tan dispares?
1. Cuestionario para dirigentes de trabajadores de Codelco:
2. 1) ¿Existe una relación solidaria entre las agrupaciones sindicales de trabajadores de planta y los contratistas?
3. 2) ¿Qué opinión le merece como dirigente que 2/3 del personal en faena sea subcontractado?
4. 3) ¿Es un peligro la ampliación de la fuerza sindical de la CTC para los sindicatos de la FTC?
5. 4) ¿Los contratistas y subcontractistas representan una amenaza para la estabilidad laboral de los afiliados de su organización?
6. 5) ¿Es justo que contratistas y subcontractistas reciban bonos por productividad?
7. 6) Durante las últimas movilizaciones de los subcontractistas ¿se vio afectada realmente la seguridad de los trabajadores de planta?
8. 7) ¿Qué le parecen los casos de violencia que afectaron a los trabajadores de planta por parte de los trabajadores subcontractistas, durante las últimas movilizaciones de la CTC?
9. 8) ¿Han sido reportados casos de conflictividad entre trabajadores de planta y subcontractados?
10. 9) ¿Qué opinión le merece los casos de trabajadores subcontractistas que fueron incorporados como trabajadores de planta luego de la huelga de la CTC?

Expuestos los objetivos y la metodología, en el siguiente capítulo se realizará una propuesta respecto de los aspectos constituyentes de la identidad de los trabajadores subcontractistas para luego exponer los planteamientos de los mismos subcontractistas acerca de su experiencia laboral en Codelco, sus apreciaciones acerca de lo que fueron las movilizaciones efectuadas entre 2006 y 2008 y diversos aspectos referidos al mundo en que se desenvuelven.

CAPÍTULO 2. LA ARTICULACIÓN IDENTITARIA DE LOS SUBCONTRATISTAS.

En el primer capítulo se comentó la equivalencia de “experiencia” e “identidad”, pero más allá de la buena convivencia conceptual entre ambos términos cabe ahondar acerca de la operatividad de este planteamiento, vale decir cómo se podría fijar un parámetro para entender la concreción de tal o cuál experiencia en una identidad determinada.

Se podría adelantar al respecto que las experiencias que dan forma a la identidad nacen en la propia existencia de individuos enfrentados a ciertas circunstancias que comparten con otros en un mismo nivel; conformando una mirada que los reúne y logra identificar a unos con otros. Esto, siguiendo a Jorge Larraín quien ve la identidad como “un conjunto de cualidades con las que una persona o grupo de personas se ven íntimamente conectados. En este sentido, la identidad tiene que ver con la manera en que individuos y grupos se definen a sí mismos al querer relacionarse- identificarse- con ciertas características”.⁴⁰

Ahora bien, para este autor la identidad no es una cuestión que se dé en forma innata, sino que se trata ante todo de un proceso social de construcción en el que identifica tres elementos constitutivos, a saber: categoría social compartida culturalmente, la propia proyección sobre lo material y por último, la existencia de “otros”. Elementos cuya conformación en este caso serán expuestos en el transcurso del presente capítulo.

1. “Subcontratista” como categoría social compartida.

De acuerdo a Larraín, un primer elemento que constituye la identidad, es el hecho que los individuos se definen a sí mismos, o se identifican en términos de ciertas categorías sociales compartidas tales como religión, género, clase, profesión, sexualidad: “Todas las identidades personales están enraizadas en contextos colectivos culturalmente determinados”. De modo que “cada una de estas categorías compartidas es una identidad cultural”.⁴¹ En la modernidad, por ejemplo, se cita a las identidades culturales con mayor influencia en la formación de identidades personales a la clase y a la nación.

Queda por definir entonces para este caso, cómo es que una definición laboral de corte técnico y contractual como lo es el término “subcontratista”, puede llegar a transformarse en una categoría identitaria con una carga cultural significativa para la clasificación de un grupo de individuos. La clave para aclarar este punto reside en lo que “es compartido” por

⁴⁰ Jorge Larraín, *Identidad Chilena*, (Santiago: Lom Ediciones, 2001) 23.

⁴¹ Jorge Larraín, *Identidad Chilena*, 26.

este conjunto y que le permita observarse como un solo cuerpo, cuestión para la cual puede desarrollarse una explicación de tipo simbólica.

Un ejemplo de ella se encuentra en la conceptualización de la “conciencia de conexión”, desarrollada por Benedict Anderson en su obra *Comunidades Imaginadas*. De acuerdo a este autor, los viajes entre épocas, posiciones y lugares, son experiencias creadoras de significados, pues hacen más directamente tangible la vinculación entre las personas debido a su pertenencia a un mismo espacio cultural o administrativo, generando una conciencia de conexión entre quienes lo hacen, siendo la peregrinación el viaje por excelencia.⁴² En el caso de los criollos americanos, explica, además de la camaradería surgida por el trayecto compartido, se producía una comunión en torno al nacimiento como fatalidad compartida, donde el origen territorial colonial se transformó en factor de discriminación hacia ellos por parte de las poblaciones metropolitanas.⁴³

Si bien Anderson aplica esta argumentación para referirse al proceso identitario en la conformación de las identidades nacionales de los criollos americanos durante la época colonial, igualmente tal explicación puede resultar efectiva para comprender fenómenos identitarios de menor escala. En el caso de los subcontratistas, este viaje más que en términos físicos se habría dado en forma simbólica, ya que su extrañamiento habría sido consecuencia de su experiencia de discriminación en el campo laboral. Esta fatalidad, compartida por aquellos trabajadores clasificados como subcontratistas, habría sido la pieza clave en el engranaje de su conciencia de conexión.

En términos concretos los aspectos que influyeron y dieron pie a la conformación de esta “fatalidad”, comenzaron a desarrollarse durante la dictadura, tras el abandono de la antigua política económica que se llevó adelante en el país y que estuvo inserta dentro del orden socioeconómico global dominante tras la segunda posguerra y que promovía entre otros aspectos un régimen de producción regulado; cuyas características más destacadas eran la fijación de salarios a través de contratos colectivos generalmente intermediados por sindicatos a nivel de ramas industriales, donde la negociación directa empleador-empleado era secundaria. Importante también fue en este periodo el peso del Estado en la economía en general, debido a su rol protagónico en el crecimiento, la estabilidad económica y el pleno empleo.⁴⁴

Pues bien, todo el entramado político económico tendiente a la protección de los trabajadores fue anulado tras la imposición del orden neoliberal, cuyos principales lineamientos se pueden resumir en los siguientes aspectos “El abandono de las políticas keynesianas y el progresivo desmantelamiento de algunas de las instituciones más genuinas del *Welfare-State*, lo cual significa que: 1) se promueve la privatización del sector público, y la desregulación del sector privado; 2) el Estado sigue interviniendo en la economía, pero ya no predominantemente para regular las fuerzas del mercado, sino también para estimularlas mediante un adecuado equilibrio macroeconómico; 3) diversos servicios sociales importantes son transferidos al mercado, y la política social del Estado se orienta hacia *target groups* siguiendo criterios de focalización”.⁴⁵

⁴² Benedict Anderson, “Comunidades Imaginadas: reflexiones sobre el origen y la difusión del nacionalismo”, (México D.F.: Fondo de Cultura Económica, 2007) 85- 86.

⁴³ Benedict Anderson, *Comunidades Imaginadas*, 91.

⁴⁴ Guillermo Campero, “Los actores sociales en el nuevo orden laboral”, (Santiago: Ediciones Pedagógicas Chilena S.A, 1993), 17-18.

⁴⁵ Guillermo Campero, “Los actores sociales en el nuevo orden laboral”, 23.

En este contexto, la reforma laboral se hizo inminente y daría paso a la reducción progresiva del núcleo asalariado estable, con la expansión también progresiva de un empleo transitorio, dado específicamente por la exacerbación de la flexibilidad laboral.⁴⁶ “La extensión de la subcontratación y del salario individualizado, lo que obedece a- e incentiva- la mayor descentralización de la producción y la mayor flexibilidad en el proceso de trabajo. Junto con la disminución de la masa asalariada y su progresiva segmentación técnica y de mercado, se reduce la cohesión interna de aquella (vale decir, se erosiona la figura clásica del “obrero colectivo”), lo que hace cada vez más difícil que los salarios y las condiciones de trabajo puedan ser negociados a niveles demasiado agregados, los cuales se alejan de las condiciones efectivas de productividad y competencias de empresas”.⁴⁷

La adopción de esta política económica afectaría directamente a la minería del cobre en 1979 con la emisión del Decreto N° 16.757, el cual “ampliaba las funciones de los subcontratistas a todas las áreas de la empresas, terminando así con la exclusión de las labores inherentes a la producción principal y permanentes de la empresa, así como de las labores de reparación o mantención habituales de los equipos, que imponía la Ley N° 1.263 – el ‘Régimen de Contratistas’ desde 1975”.⁴⁸ Es en ese entonces cuando la figura del trabajador subcontratista comienza a poseer el perfil legal que hoy posee en Chile.

De acuerdo al ex dirigente del *Sindicato N° 1 de Minera Escondida*, Pedro Marín Mansilla, tal reforma fue en su momento una solución para la creciente carestía de vida, el desorden, la desocupación y el inminente caos por los que Chile atravesaba en ese entonces, pero “junto a esa parcial solución al tema de la cesantía, nacía en Chile una obligada separación de clases, representada por una parte, por el trabajador de cargo directo de la empresa mandante; en segundo término, el contratista y, por último el subcontratado. Estos dos últimos segmentos de trabajadores, a la larga, se convirtieron en ciudadanos de segunda y tercera categoría, puesto que no sólo percibían menos ingresos por una misma tarea, sino además, debían enfrentar numerosas dificultades a la hora de resguardar sus derechos, ya que la mayoría de ellos ni siquiera podía asociarse en organizaciones sindicales y mucho menos negociar una posible solución a sus problemas”.⁴⁹

Es necesario destacar, en todo caso, que la figura del contratista propiamente tal, es de larga data en la industria minera. Ángela Vergara Marshall da cuenta de las precarias condiciones de este tipo de trabajador entre los años 1950 y 1971 en la GMC. La autora explica que en este periodo se implementó un proceso de modernización de las operaciones mineras del cobre, mediante la incorporación de nueva tecnología y la mecanización de algunas de las faenas productivas; a su vez, se aumentó la flexibilidad laboral, a fin de disminuir el costo de mano de obra, a través de la introducción de trabajadores contratistas y temporales, al mismo tiempo en que el capital extranjero comenzaba un lento desmantelamiento de la estructura de empresa benefactora (que había dado origen a los campamentos), traspasando al Estado chileno la responsabilidad por el espacio urbano y los servicios sociales.⁵⁰

⁴⁶ Guillermo Campero, “Los actores sociales en el nuevo orden laboral”, 22.

⁴⁷ Guillermo Campero, “Los actores sociales en el nuevo orden laboral”, 23.

⁴⁸ Lara Cortés, *La Subcontratación en Chile*, 13.

⁴⁹ Pedro Marín Mansilla, “La historia del sindicalismo y los patos negros”, (Antofagasta, Autoedición, 2006) 243.

⁵⁰ Ángela Vergara Marshall, “Conflicto y Modernización en la Gran Minería del Cobre (1950-1970)”. *Historia* 37, (2004):427.

Con esta introducción y especialmente a partir de la década del 60 se oyeron las primeras críticas de los gremios de los trabajadores de planta a la incorporación de contratistas, especialmente tras de su inclusión a las labores de mantenimiento. Al respecto, Vergara Marshall señala que “aunque no existe información precisa sobre el número de trabajadores contratistas, los constantes reclamos sindicales dan testimonio de la importancia de esta medida. De hecho ya en 1963, la antigua Confederación de Trabajadores Cobre (CTC) se refirió a las empresas contratistas como ‘los modernos buitres del desierto’ y una estrategia barata ‘para reducir costos’ ”.⁵¹

La caracterización que realiza Vergara Marshall acerca de los antiguos trabajadores contratistas, da cuenta de la precariedad como un concepto ligado normalmente a este segmento laboral, del cual detalla los siguientes aspectos: “los trabajadores contratistas eran una mano de obra barata, vulnerable, pobremente organizada, descalificada y desechable. Muchas de las compañías contratistas operaban bajo condiciones económicas precarias, retenían los salarios de los trabajadores por un largo plazo y no pagaban los beneficios sociales”.⁵² Vergara Marshall expone la denuncia hecha por el senador socialista Alejandro Chelén Rojas, quien en 1962 afirmó “que los trabajadores contratistas de El Salvador vivían en habitaciones provisionales que conformaban campamentos insalubres, antihigiénicos, y que incluso, estaban alambrados como campos de concentración (...) los servicios higiénicos son colectivos, están abiertos, y la suciedad es horrorosa”⁵³. A esto, la autora agrega que los trabajadores contratistas “no tenían acceso a servicios sociales o infraestructura urbana; por otro lado, la larga distancia entre los campamentos y las ciudades dificultaban su acceso a los servicios públicos. Muchos de ellos viven con sus familias, creando agudos conflictos sociales de los cuales las compañías no asumían la responsabilidad”.⁵⁴

1.1 La expansión de la subcontratación en la GMC.

Desde los restringidos puntos de vista macro-económico y de gestión empresarial, se atribuyen claros beneficios a la subcontratación de mano obra, aspecto que ha favorecido su ampliación y predominio en el mercado laboral: “las empresas que optan por ella obtienen flexibilidad para responder de mejor manera a las variaciones del entorno, un considerable ahorro en costos y les permite enfocarse solamente en el giro de su negocio. El resultado es una fuerte inyección de eficiencia y dinamismo, que hace que las compañías sean más competitivas en el mercado en que se desenvuelven. Otro fenómeno virtuoso derivado del proceso de externalización de actividades se refiere al nacimiento de nuevas empresas, las que en la medida que crecen en especialización y tecnología, también crecen en cuanto a generación de puestos de trabajo, lo que disminuye las tasas de desempleo de las zonas contiguas, fomenta la aparición de nuevos servicios y dinamiza el comercio local. Así mismo, la subcontratación ha contribuido a elevar la productividad y la competitividad de la economía en su conjunto, lo que ha reforzado el empleo”.⁵⁵

⁵¹ Vergara Marshall, “Conflicto y Modernización en la Gran Minería del Cobre (1950-1970)”, 427.

⁵² Vergara Marshall, “Conflicto y Modernización en la Gran Minería del Cobre (1950-1970)”, 427.

⁵³ Vergara Marshall, “Conflicto y Modernización en la Gran Minería del Cobre (1950-1970)”, 428.

⁵⁴ Vergara Marshall, “Conflicto y Modernización en la Gran Minería del Cobre (1950-1970)”, 428.

⁵⁵ Pérez Oportus, “¿Por qué subcontratan las empresas mineras en Chile?”, 7.

“LA EXPERIENCIA DE PRECARIZACIÓN LABORAL Y FORMACIÓN IDENTITARIA DE LOS TRABAJADORES SUBCONTRATISTAS DE CODELCO, RAÍCES DEL CONFLICTO 2006-2008”

De acuerdo a datos del Ministerio del Trabajo, en 2008 alrededor del 35% de la fuerza laboral, esto es, cerca de 1 millón 200 mil, no son contratados directamente por las empresas principales, sino que prestan servicios a través de la subcontratación y el suministro. La minería no ha estado ajena a este fenómeno (tabla 1, p.31) Mientras, a mediados de los años noventa alrededor del 40% de la fuerza total empleada en el sector era externa, en 2008 esta proporción se había incrementado a un 65%. Es decir, si en 1996 por cada trabajador propio existían 0.68 trabajadores contratistas, una década después existían casi 2 trabajadores externos por cada trabajador propio.⁵⁶

Tabla 1. Evolución trabajadores subcontratistas en minería . Promedio anual de trabajadores. Período 1996-2008.⁵⁷

Año	Propios	Contratistas	Total	Razón Subc./ Total (en %)	Razón Subc./ Propios
1996	51.166	34.737	85.903	40.44	0.68
1997	51.294	41.976	93.270	45.00	0.82
1998	48.839	47.738	96.577	49.43	0.98
1999	46.186	38.031	84.277	45.16	0.82
2000	46.621	39.476	84.217	45.85	0.85
2001	44.793	48.418	86.097	51.94	1.08
2002	45.056	54.633	93.211	54.80	1.21
2003	42.457	56.462	99.689	57.08	1.31
2004	44.341	68.155	98.919	60.58	1.54
2005	48.102	86.392	112.496	64.14	1.79
2006	47.993	86.392	134.385	64.29	1.80
2007	54.743	101.128	155.871	64.88	1.85
2008	58.567	108.942	167.509	65.04	1.86

“Esta tendencia a la externalización observada en Chile también se ha visto en otros países mineros, aunque los números no son tan marcados. Canadá y Australia, son los países que más han tendido a intensificar el uso de la mano de obra flexible en el sector, con un 23.9% y un 25.7% respectivamente. Sudáfrica, por su parte exhibe un nivel de externalización cercano al 15%, mientras que Estados Unidos es el país que menos subcontrata, con cifras en torno al 7% y 8% del total de la mano de obra empleada en el sector.”⁵⁸

La subcontratación, igualmente ganó terrenos rápidamente en la GMC- y especialmente en Codelco- en el transcurso de la dictadura para incrementarse

⁵⁶ Pérez Oportus, “¿Por qué subcontratan las empresas mineras en Chile?”, 6.

⁵⁷ Fuente: Servicio Nacional de Geología y Minas, Sernageomin. Pérez Oportus. “¿Por qué subcontratan las empresas mineras en Chile?”, 6.

⁵⁸ Pérez Oportus, “¿Por qué subcontratan las empresas mineras en Chile?”, 7. La diferencia entre el avance de la subcontratación en el mundo desarrollado respecto de Chile es que en él la situación está sumamente regulada, poniendo especial énfasis en la protección social. Esto a decir de Pedro Marín Mansilla: “En Estados Unidos y Canadá, por citar un ejemplo, todos los contratistas en general, son federados y, bajo este esquema, tienen tarifados los servicios que la organización ha establecido como mínimos para efectuar su labor o servicio; hace bastante tiempo que los norteamericanos comprendieron que los trabajadores pertenecientes a empresas de servicios son altamente vulnerables, dado que por lo general éstas operan con pequeños grupos de personas, en virtud de tal condición, se les concede por ley la posibilidad de negociar sus tarifas a nivel federado. Marín Mansilla, La historia del sindicalismo, 252

radicalmente durante los gobiernos de la Concertación, como se puede apreciar en la Tabla 2.

Tabla 2. Trabajadores de empresas contratistas en Codelco 1989-2006 ⁵⁹

	1989	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Contratistas de Operación	1.371	8.913	10.786	13.774	12.140	17.614	19.929	24.951	24.028

En dicho periodo, este sistema laboral penetró en diversas actividades secundarias de la estatal como casinos, seguridad, transporte, llegando finalmente a las actividades propiamente de extracción y producción. Este aumento de personal subcontratado igualmente se sustenta en la variable del aumento del precio del cobre: “cuando los precios están altos, las faenas desean aprovechar los beneficios derivados de ello, y como el factor variable en el corto plazo es el trabajo, tienden a intensificar el uso de la mano de obra, en particular flexible”.⁶⁰ Lamentablemente dicha variable, termina por asociarse al aumento de la accidentabilidad: “hasta 2002 el cobre se transaba U\$ 0.8 la libra y las estadísticas oficiales daban cuenta de 28 accidentes con resultados fatales (...) En 2007 el cobre se cotizó a 3.2 U\$ la libra, produciéndose un pick de producción y tensionando la fuerza laboral del sector, ese año hubo 40 mineros muertos (...) de todos los mineros accidentados en 2007, sólo 872 eran trabajadores de planta y 1040 subcontratados”.⁶¹ Vale decir, una relación directa entre el lucro y la accidentabilidad.⁶²

La estatal, en tanto, redujo su dotación de 28 mil trabajadores de planta en 1980 a cerca de 18 mil en 2006. Es decir, la empresa expulsó a 10.500 operarios de planta, en una disminución que significó el 37% en relación a la ocupación de 1980.⁶³ Paralelamente, “en el año 2000, el número de trabajadores de empresas contratistas -que trabajan en actividades operativas regulares, en las diferentes divisiones de Codelco- había alcanzando los 11.000 trabajadores, y en 2006 las estadísticas de Codelco, registraban a más de 24.000 trabajadores en operaciones directas de las cinco divisiones de Codelco”.⁶⁴ (Tabla 3, p. 34)

Este proceso de reducción de trabajadores ligados a Codelco e incremento de personal subcontratado “contó con el acuerdo de los trabajadores de planta organizados en la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC) la que más tarde acordó su incorporación al

⁵⁹ Fuente: Cochilco y Codelco, *Balances Anuales 2006 y anteriores*. *El Siglo, Economía*, 3, 20/06/07.

⁶⁰ Pérez Oportus, “¿Por qué subcontratan las empresas mineras en Chile?”, 3.

⁶¹ El Mercurio, *Economía y Negocios*, 4, 15/08/10.

⁶² Marín Mansilla denuncia: “el encubrimiento de accidentes del trabajo por parte de las empresas contratistas y subcontratistas, cuyos representantes no trepidan en amenazar a los trabajadores con el despido inmediato si denuncian lo ocurrido (...) La mala práctica antes apuntada se ha vuelto común puesto que las empresas mandantes generalmente cuentan con políticas de seguridad mucho más rígidas y exigen a estas empresas contratistas metas similares a las propias, en relación al cumplimiento de incidentes y accidentes laborales, de manera tal que cuando empresas contratistas sobrepasan los índices impuestos por la empresa mandante, se convierten en riesgosas y, en consecuencia, son caducados sus contratos. Marín Mansilla, *La historia del sindicalismo*, 259.

⁶³ *El Siglo, Economía*, 3, 29 /06 /07.

⁶⁴ *El Siglo, Economía*, 3, 29 /06 /07.

Plan Estratégico de la Empresa. Producto del acuerdo, el presidente de la Federación pasó a formar parte del directorio de la estatal”.⁶⁵

Sin embargo esta política de externalización, pese a las ventajas competitivas que en un primer término supuso, rápidamente implicaría nuevos problemas de gestión que debilitarían la estructura misma de la empresa estatal, tal como lo previó en 1997 el ex senador Jorge Lavandero: “Por cierto, en Europa se dieron cuenta a tiempo que la utilización indiscriminada de empresas externas puede poner en jaque a la empresa principal [puesto que] más temprano que tarde, los trabajadores externos terminan por organizarse para exigir el respeto a sus derechos laborales y no continuar prestándose para el enriquecimiento de los empresarios que, generalmente, están emparentados con los mismos ejecutivos y directores de grandes empresas. El agravante radica en que estos trabajadores externos organizados pueden llevar a la debacle a la empresa principal, porque la camiseta que tienen puesta, es otra. Es decir, en la reclamación de sus legítimos derechos, para nada les importará las pérdidas que sus acciones de protesta puedan significar para la empresa principal”.⁶⁶

Tabla 3, Trabajadores subcontratados en la minería, según principales empresas (2006)

67

⁶⁵ Lara Cortés, La Subcontratación en Chile, 38. Este proceso de acuerdo a Lara Cortés, implicó otros aspectos como “el traspaso de trabajadores propios de la estatal hacia las empresas contratistas, además de la implementación jubilaciones anticipadas y el dato no menor de algunos ejecutivos que pasaron a convertirse en asesores o ejecutivos de las empresas privadas contratistas de Codelco”.Lara Cortés, La Subcontratación en Chile,40.

⁶⁶ Lara Cortés, La Subcontratación en Chile, 42.

⁶⁷ **Notas del Cuadro: (1) Incluye Los Pelambres, El Tesoro, Michilla y corporativo. (2) No incluye contratistas de proyectos de inversión (temporales, unos 4.000). Fuente: La Tercera, Revista Negocios, 50, 02/09/2007. En el caso de las cifras correspondientes a Codelco, el número de 24.028 hace referencia a los contratistas de operación, mientras que los 5.678 a los contratistas de inversión (Fuente: Direcmin ver: http://www.direcmin.com/Fichastecnicas/Codelco_Chile.pdf. 29/05/11. Estos últimos corresponden a trabajadores de empresas contratistas en actividades de inversión que laboran en tareas de ampliación de las capacidades de producción como pueden ser, por ejemplo, las prospecciones mineras.**

	Trabajadores Propios	Contratista en operación y construcción de proyectos
Minería Privada		
Anglo American		
Los Bronces	837	871
Mantos Blancos	390	643
El Soldado	489	775
BHP Billiton Chile		
Escondida	2.786	2.951
Spence	632	654
Cerro Colorado	752	1538
Antofagasta Minerals (1)	1.700	4.500 (2)
Minería Estatal		
Codelco	17.936	24.028 más 5.678

Efectivamente, la incorporación de trabajadores contratistas y subcontratistas en las diversas faenas mineras de Codelco fue tan masiva que pronto obtuvieron la masa crítica necesaria para percatarse que sólo su fuerza, mayoritaria en las minas, era suficiente para poner en jaque la producción de la estatal.⁶⁸ Sólo faltaba entonces, la coyuntura adecuada para hacerla sentir y encausarla. La chispa surgió, paradójicamente, cuando se inicio a un período de bonanza económica surgido a raíz del alza del precio del cobre que llegó a puntuar sobre US\$ 3 la libra en el mercado internacional.⁶⁹ Ello, producto del incremento de la demanda internacional del metal rojo, según explicó el entonces vicepresidente de la Comisión Chilena del Cobre (Cochilco) “la demanda mundial de cobre está creciendo sobre el promedio histórico de 3% a 3,5%. El año pasado el consumo aumentó en 3,7%. Es factible que ese porcentaje se repita en 2006 gracias a que la economía China- principal demandante del mundo- sigue bastante activa”.⁷⁰ Este hecho generó un inusual incremento de las ganancias en la minería privada y estatal del cobre que prontamente desembocó en un debate de amplias repercusiones políticas y que apuntaba a dirimir sobre qué hacer con tal acumulación de riqueza. Es en ese contexto en el cual los subcontratistas comienzan a organizar su lucha por recibir parte de las

⁶⁸ Sólo durante la huelga de 2007, Codelco “dejó de producir unas 32 mil toneladas de cobre lo que provocó menores ingresos por US\$200 millones. El propio presidente ejecutivo de Codelco, José Pablo Arellano reconocería a fines de octubre pasado que ‘El cobre que no se obtuvo en esa fecha, probablemente no podría obtenerse en los meses que quedan del año’. El Mercurio, Empresas y Negocios, 3, 05/05/2008.

⁶⁹ El 2 de junio de 2006, el cobre se empujaría en la cifra récord de 3,6 US\$ la libra. Ver http://www.cochilco.cl/productos/grafico_ingreso.asp?tipo_metal=1 . 29/05/11

⁷⁰ La Tercera, Negocios, 29, 06/01/06. A juicio del economista Julián Alcayaga O. “El moderado crecimiento del consumo mundial de cobre de los últimos años, de todas maneras se debe principalmente a China, porque su población también quiere tener computadores, televisores, refrigeradores, y otros electrodomésticos, que contienen múltiples piezas en cobre, que funcionan con electricidad, la que también llega por cables de cobre. Es ese ingreso del pueblo chino a los estándares modernos del desarrollo, que ha permitido que el precio del cobre no baje y se mantenga sobre los 3 dólares la libra. Ver: www.defensadelcobre.cl/?q=node/124 . 29/05/11.

ganancias por excedentes, llevándose a cabo los primeros intentos en diciembre de 2005, en pleno período electoral y antesala de la segunda vuelta que definiría, el 15 de enero de 2006, la presidencia de la abanderada de la Concertación Michelle Bachelet.⁷¹ A esas alturas, los trabajadores subcontratistas de Codelco iniciaron la lucha bajo la dirección de la Coordinadora de Trabajadores Contratistas del Cobre, concitando las voluntades en torno a la obtención de un bono anual de productividad y, a medida que avanzaron las movilizaciones, dejaron de ser una simple masa laboral informe para comenzar a tejer una institucionalidad efectiva, basada en una identidad que ya asumían y que estaban dispuestos a defender. En suma, la categoría de “subcontratista”, había pasado de ser un simple nexo de tipo laboral para pasar a designar la identidad de un trabajador, por número, mayoritario en la estatal; vulnerado sistemáticamente en sus derechos laborales, en muchos casos al punto de la precariedad y, por supuesto, excluido de la repartición de beneficios que trajo la bonanza del cobre. En suma, su categoría social, como realidad de muchos, ya estaba definida.

2. La proyección del sí mismo sobre lo material.

En segundo término, Larraín sitúa lo material como elemento constitutivo de la identidad, siguiendo la idea original de Williams James, autor que incluye el cuerpo y otras posesiones materiales como capaces de entregar al individuo elementos esenciales de autoreconocimiento: “Es claro que entre lo que un hombre llama mí y lo que simplemente llama mío la línea divisoria es difícil de trazar... en el sentido más amplio posible... El sí mismo de un hombre es la suma total de todo lo que él puede llamar suyo, no sólo su cuerpo y sus poderes psíquicos, sino sus ropas y su casa, su mujer y sus niños, sus ancestros y amigos, su reputación y trabajos, su tierra y sus caballos, su yate y su cuenta bancaria”.⁷² De modo que el cuerpo y otras posesiones son capaces de entregar al sujeto elementos vitales de autoreconocimiento de modo que al “producir, poseer, adquirir o modelar cosas materiales los seres humanos proyectan su sí mismo, sus propias cualidades a ellas, se ven a sí mismos en ellas y las ven de acuerdo a su propia imagen. Como lo decía Simmel, toda propiedad significa una extensión de la personalidad; mi propiedad es lo que obedece a mi voluntad, es decir, aquello en lo cual mi sí mismo se expresa y se realiza externamente”.⁷³

Ahora bien, en el caso de los subcontratistas se podría señalar que las características materiales que conforman su entorno laboral y que se extienden hacia su entorno social, como se ha indicado anteriormente, están marcadas por la precariedad- o, al menos, por un escaso bienestar- aspecto que pasaría entonces, siguiendo la lógica delineada, a ser constitutivo de la identidad del trabajador subcontratado de Codelco. Cabe señalar sin embargo, que tal rasgo varía en acento de acuerdo al posicionamiento del trabajador

⁷¹ Michelle Bachelet en primera vuelta obtuvo 45,76% de los votos y el candidato de Renovación Nacional, Sebastián Piñera obtuvo sólo un 25,65%, pero en segunda vuelta esperaba sumar el porcentaje adjudicado en la primera ronda por el candidato del partido Unión Demócrata Independiente, Joaquín Lavín, quien reunió un 23,31%. Ambas cifras superaban por dos décimas la votación obtenida por Bachelet, quien para asegurar su triunfo debía imperiosamente cautivar al electorado de izquierda. El momento entonces se tornó propicio, para que la dirigencia subcontratista presionara a Codelco y al propio gobierno de Ricardo Lagos, cuyo principal objetivo en ese periodo fue asegurar la continuidad en el poder de la Concertación.

⁷² Larraín, *Identidad Chilena*, 26.

⁷³ Larraín, *Identidad Chilena*, 26.

subcontratista, ya que las malas condiciones suelen aumentar a medida que la lejanía a las actividades propiamente productivas se amplía.

Este escalonamiento del subcontratista en la industria minera en el país ha sido claramente definido por Fernando del Aire, quien los agrupa en las tres categorías siguientes que, por extensión, no son ajenas a la realidad laboral que viven los trabajadores subcontratistas que laboran en Codelco:

1) Subcontratistas ligados a la actividad principal (áreas metalurgia y minas): alta variedad de jornadas excepcionales, personal predominantemente masculino, menores salarios estabilidad relativa y condiciones de higiene y seguridad en relaciones a los núcleos estables de las empresas mandantes y una alta heterogeneidad de situaciones en relación a estas tres variables. Precariedad estructural creciente a medida que se avanza hacia la periferia de los eslabonamientos de subcontratación, origen geográfico variable y constituyen un grupo de mineros social y simbólicamente precarizados.

2) Subcontratistas dedicados a la construcción y al montaje industrial: cumplen una jornada predominante 20x10, corresponden a personal mayoritariamente masculino, poseen una heterogeneidad salarial en función de la calificación y el tipo de faenas (media superior al salario obrero urbano), sufren de precariedad estructural, poseen condiciones de higiene y seguridad variables, altos niveles de organización sindical, presencia de redes informales móviles constituidas por vínculos de lealtad en torno a un supervisor ("chungos"⁷⁴).

3) Subcontratistas de servicios: En ellos predomina la jornada excepcional de acuerdo a la empresa mandante o contratista principal, personal predominantemente masculino, pero con fuerte presencia de mujeres en servicio de alimentación y aseo; heterogeneidad salarial, precariedad estructural. Condiciones de higiene y seguridad variable, origen geográfico variable, bajos niveles de organización sindical y condiciones "hiperflexibilizadas".⁷⁵

Cabe destacar que uno de los puntos que produjo polémica a nivel periodístico durante las movilizaciones de los subcontratistas de Codelco, fue el debate acerca de cuánto efectivamente era el salario de un trabajador del sector, factor clave para señalar ante la opinión pública, la existencia o no de justificación en sus demandas.

Es así como durante el conflicto, Codelco informó a través de medios como El Mercurio que los contratistas de la minera podían llegar a ganar hasta \$1.7 millones, que los sueldos partían desde los \$183 mil y que el promedio de sueldo era de \$450.000.⁷⁶ Sin embargo, los subcontratistas contrastaron tal información, indicando que tal promedio correspondía al sumar a todos los funcionarios de las empresas contratistas sumando a supervisores y

⁷⁴ Cabe señalar que los trabajadores pertenecientes a este grupo tradicionalmente han vivido habituados a un sistema de trashumancia, organizada en torno a redes informales y "constituida por vínculos de lealtad en torno a una cabeza, que se desplaza cuando esta última es trasladada o accede a un nuevo proyecto (...) La cabeza de la red son allí los supervisores y los trabajadores que tienen un nombre específico para esas redes móviles: les llaman 'chungos (...) los cabeza de red constituyen la misma sobre la base de tres criterios claves: lealtad (asociada, en general, a ausencia de conflictividad), buen nivel de calificación y eficiencia de los trabajadores incluidos dentro de la misma". De Aire, "La Trama de lo invisible o los claroscuros de la flexibilidad", 153. Cabe señalar que de acuerdo a datos recabados en las entrevistas, en general los contratistas de Codelco no tienen una uniformidad de jornada y se utilizan algunas como 7x4, 4x4 y 5x2.

⁷⁵ De Aire, "La Trama de lo invisible o los claroscuros de la flexibilidad", 28-29.

⁷⁶ El Mercurio, Portada, 27/06/07.

ejecutivos, factor que distorsionaba la cifra, pues este promedio descendía a \$250.000 si es que sólo se consideraba a los trabajadores subcontratados (Tabla 4, p.39).

Esto en cuanto a los aspectos laborales y económicos, pero claramente tales condiciones no se agotan en la simple cifra, pues redundan en otros aspectos poco medibles o bien de orden subjetivo, como los citados por Juan Meneses presidente del Sindicato Industrial de Sewell y Mina, Juan Meneses, que agrupa a trabajadores de planta de El Teniente. El dirigente durante las movilizaciones se refirió a la cotidianeidad de los subcontratistas: “Es un trabajador humillado; que le pagan cuando quieren; es un trabajador que no le pagan sus imposiciones; que no tiene acceso a la salud; es un trabajador que no tiene acceso a la educación digna; es un trabajador que no tiene acceso a la educación de sus hijos; no tiene acceso a que le paguen y se reconozca su accidente del trabajo y que le paguen como corresponde”.⁷⁷

78

Tabla 4. Ingresos diferenciados de funcionarios de empresas contratistas

	I	II	III	IV
	Supervisores y ejecutivos, familiares y amigos con los sueldos más elevados	Supervisores y ejecutivos, familiares y amigos con los sueldos más elevados, pero menores	Trabajadores sindicalizables o de los sindicatos de la Confederación	(I+II+III)
	10% de los trabajadores	10% de los trabajadores	80% del total de trabajadores	Total trabajadores
N° de trabajadores	3.000	3.000	24.000	30.000
Sueldos promedio mensual líquido por trabajador	1.500.000	1.000.000	250.000	450.000
Remuneraciones totales promedio mensuales por categoría	4.500.000.000	3.000.000.000	6.000.000.000	13.500.000.000

La veracidad de tales expresiones se puede corroborar al revisar el acuerdo final entre la CTC y Codelco (ver anexo 1) En él, se observan las conquistas obtenidas tras la huelga en la que figuran puntos como el reajuste de sueldo de acuerdo al IPC, pago de horas extraordinarias, indemnizaciones por años de servicios, seguro por muerte accidental y bonos de productividad. Todos, aspectos básicos considerados por primera vez y que revelan las malas condiciones laborales y el grado de desregulación con que estos obreros vendían su trabajo. Un ejemplo de ello lo expuso el dirigente de la entonces llamada Coordinadora Nacional de Trabajadores Subcontratistas, Danilo Jorquera: “Otro de los puntos en conflicto son las reducciones de Jornada. La Inspección del Trabajo dictaminó que también es jornada laboral, el tiempo que el trabajador ocupa para cambiarse de ropa.

⁷⁷ El Siglo, Portada, 8, 02/07 /07.

⁷⁸ El Siglo, Economía, 2, 06/07/07.

Jorquera sostuvo que las empresas no han asumido ese dictamen. Esta situación subraya, deriva en una jornada de trabajo que se extiende por más de 12 horas diarias. Se suman 2 horas de traslado hasta sus hogares”⁷⁹.

Por supuesto, todas estas situaciones no habrían sido posibles de no mediar el desamparo legal bajo el cual actuaban los trabajadores subcontratistas, verificable en las prácticas antisindicales en que han incurrido Codelco y las empresas contratistas- muchas que aún siguen en práctica- y de las cuales dio cuenta Jorquera: “Consisten en el despido de dirigentes sindicales que, incluso, incurren en el desacato a los tribunales del trabajo. Se suma el desconocimiento de las dirigencias del sindicato por parte de la empresa (...) El trabajador, que está afiliado a nuestro sindicato, es despedido. Además, obliga a que las empresas formen sus propios sindicatos. Simultáneamente, los trabajadores son incorporados a la empresa y son obligados a firmar contrato colectivo”.⁸⁰

Es necesario recalcar en este punto que las condiciones de precariedad de los trabajadores contratistas y subcontratistas quedan más claramente definidas al contrastarlas con las condiciones laborales de los trabajadores de planta, aspecto que lleva al tercer elemento constitutivo de la identidad de acuerdo a la idea planteada por Larraín, esto es “el otro”, factor determinante en la constitución de la identidad del trabajador subcontratista de Codelco.

3. Los Otros.

El concepto de precariedad y su asociación al subcontratista, descrita en el ítem anterior, carecería de un significado total si es que no tuviese un parámetro con el cual confrontarse para así revelarse en toda su dimensión. Esto se desprende de la definición que Larraín plantea respecto al tercer elemento constitutivo de la identidad, “los otros”, figura “respecto a los cuales el sí mismo se diferencia y adquiere su carácter distintivo y específico”.⁸¹

Es pertinente revisar de qué modo se manifiesta esta diferencia, teniendo en cuenta que por su propia implicancia el término “subcontratación” no otorga un buen posicionamiento a quienes integran este segmento para compararse a otros subgrupos en el ámbito laboral, así se puede apreciar a través del juicio de Marín Mansilla, respecto a este fenómeno en el país: “en la práctica, el concepto subcontratación se cumple sólo en aquellos aspectos que producen desmedro para quienes pertenecen y laboran en empresas que operan con esa modalidad. En efecto, la aplicación de los conceptos de “externo”, “lejano” y “exclusión”, han estigmatizado a dicho trabajador, siendo sometido por sus patrones a jornadas laborales inhumanas, como también a condiciones muy distintas a las de un trabajador directo en lo referente a renta, trato, ropa, alimentación, traslado y alojamiento, limitándose éste a la sumisión, por el sólo hecho de ser subcontratado”.⁸²

Dicha comparación tampoco resulta favorable en las faenas mineras, donde los trabajadores de planta gozan de amplias ventajas por sobre las condiciones de los trabajadores subcontratados. Fernando De Laire realiza una descripción de las condiciones

⁷⁹ El Siglo, Movimiento Social, 14, 30/12/05.

⁸⁰ El Siglo, Movimiento Social, 14, 30/12/05.

⁸¹ Larraín, Identidad Chilena, 28.

⁸² Marín Mansilla, La Historia del Sindicalismo y los Patos Negros, 248.

con que se benefician los trabajadores de planta pertenecientes a los núcleos de las empresas mandantes o de planta de la GMC, las que, igualmente, por extensión sirven para obtener una aproximación a la cotidianeidad del trabajador de planta de Codelco, estas son: “personal predominantemente masculino; mayores salarios, estabilidad relativa y mejores condiciones de higiene y seguridad que en otros segmentos de la actividad productiva y de servicios; tendencia a establecer el domicilio en ciudades importantes cercanas a las faenas; altos niveles de organización sindical; nueva ‘aristocracia obrera’”.⁸³

No obstante, para comprender mejor la figura del trabajador de planta o de Codelco es conveniente remontarse a los inicios de la industria del cobre dónde comienza a forma su carácter, vale decir, la etapa anterior a la Nacionalización del cobre en la que se impone un proceso de disciplinamiento del trabajador, a través de la aplicación de un sistema normativo no sólo laboral, sino que socio-cultural.

“La compañía creía que si los trabajadores formaban familias estarían más dispuestos a permanecer en el trabajo, y que los mineros con familias exhibirían una menor tendencia a involucrarse en el activismo laboral o a arriesgar sus empleos en huelgas. Además, entendía que la formación de las familias nucleares en los campamentos aseguraría la reproducción de la fuerza de trabajo. Fuerza que podría ser capacitada, dentro de la misma mina”.⁸⁴

En dicho proceso se puede hacer una distinción de dos momentos. El primero se podría caracterizar por el afianzamiento de la industria y la proletarización de su mano de obra, proceso que en el caso del mineral El Teniente, el autor Thomas Klubock, ubica durante los años veinte, cuando a la Braden Company⁸⁵ le resultó cada vez más importante mantener una fuerza de trabajo estable y disciplinada, a fin de aumentar su producción y satisfacer convenientemente las crecientes necesidades del mercado internacional, por

⁸³ De Laire, La Trama de lo Invisible, 28. Eric Hobsbawm señala que desde mediados del siglo XIX, la expresión “aristocracia obrera” se ha utilizado aparentemente para referirse a determinados estratos superiores de la clase trabajadora, mejor pagados mejor tratados y, en general, considerados como más ‘respetables’ y políticamente más moderados que la masa del proletariado. Eric Hobsbawm, Trabajadores, Estudios de la clase obrera, (Barcelona: Crítica, 1979) 270. Desde de un punto de vista socio-económico reseñó algunas características que definían a este grupo en la Inglaterra del siglo XIX: “primero, el nivel de regularidad de los ingresos de un trabajador; segundo, sus perspectivas de seguridad social; tercero, sus condiciones de trabajo, incluido el trato que recibe de capataces y patronos; cuarto sus relaciones con los estratos situados por encima y por debajo suyo; quinto, sus condiciones generales de vida y por último, las perspectivas de de progreso futuro para él y para sus hijos”. Eric Hobsbawm, Trabajadores, Estudios de la clase obrera, 270. El autor, al margen de este rango socio-económico, igualmente valida que para los miembros de este grupo era tanto o más funcional exhibir una conducta acorde a lo que se esperaba de ellos como parte de un grupo que gozaba de cierta distinción, en su auto percepción de obreros “respetables”, cuestión que también es delimitada por el autor británico: “la importancia de demostrar en público que uno era capaz de ahorrar y de comprar símbolos de prestigio social y, hasta en tiempos de estreches, “mantener intacto el ‘salón’, que casi nunca se usaba, pero que de algún modo, gracias a su reluciente mobiliario, daba la impresión de independencia y categoría social. De ahí en resumen, el vínculo entre la aristocracia obrera y la respetabilidad, a que también aspiraban muchos otros, pero que se hallaba más al alcance de quienes contaban con los ingresos del aristócrata obrero”. Eric Hobsbawm, El Mundo del Trabajo, Estudios Históricos sobre la formación y la evolución de la clase obrera, (Barcelona, Crítica, 2003), 282.

⁸⁴ Thomas Miller Klubock, "Hombres y mujeres en el Teniente. La construcción de género y clase en la minería chilena del cobre, 1904-1951". En Lorena Godoy et al., Disciplina y desacato. Construcción de identidad en Chile, siglos XIX y XX. (Santiago: Coedición Sur/Cedem), 223-253.

⁸⁵ Braden Copper Company, surgida en 1904 de la unión en sociedad Barton Sewell y William Braden, comenzó a explotar el mineral de El Teniente en 1905. En 1916 un 95% de sus acciones pasaron a ser propiedad de Kennecott Corporation, convirtiéndose así en su filial. El Estado de Chile adquirió en 1967 el 51% de las acciones de la Braden, en el marco de la [Chilenización del cobre](#), que concluyó en 1971 con la Nacionalización, en que pasa a manos de Codelco.

ello “La Braden implementó sus estrategias más represivas de control, con el objetivo de que los trabajadores se quedaran trabajando en la mina. Se ofreció premios y bonos a los trabajadores por asistencia al trabajo, eficiencia, alto rendimiento, y por años o meses de trabajo continuo. También se siguió aumentando los ya altos sueldos de los mineros, comparados con los de otros sectores de la economía”.⁸⁶

Así mismo, hicieron su aparición las primeras estructuras que intentan normar y dirigir las relaciones laborales como el Departamento de Bienestar, centros de educación y trabajo social, periódicos organizacionales, escuelas vocacionales que se agregaron a otras organizaciones de tipo social aprobadas e impulsadas por la compañía como clubes y establecimientos deportivos, además de organizaciones sociales.⁸⁷

El objetivo final de acuerdo al citado autor, fue combatir la rotación de la mano de obra y los “malos hábitos” de los mineros (alcohol y apuestas fundamentalmente) que finalmente perjudicaban la productividad de la empresa. Es la época de la instalación de los campamentos mineros o *company towns*, a los que Klubock le asigna un rol trascendental en las políticas de la empresa: “La estrategia paternalista de la compañía para construir una fuerza de trabajo se enfocó hacia la relación hombre-mujer en los campamentos, y hacia una ideología de género y de domesticidad. El Departamento de Bienestar (o “bienfregar”, como le decían los mineros) pensaba que los trabajadores se quedarían en El Teniente si vivían con sus familias. Así lanzó una campaña para transformar la población flotante de hombres y mujeres solteras de los campamentos en una permanente y casada comunidad”.⁸⁸

La segunda etapa se puede distinguir con mayor claridad a partir de 1940 cuando las empresas norteamericanas de la GMC comenzaron a introducir profundos cambios en la producción, organización de la fuerza de trabajo y en las labores administrativas a consecuencia, según plantea Ángela Vergara Marshall, de diversos factores entre los que destacan las nuevas exigencias del mercado internacional, la baja calidad del cobre chileno, al alza en los costos de la mano de obra y las presiones en pro de una mayor industrialización por parte del Estado chileno.⁸⁹ Durante este periodo de modernización, la autora identifica el desencadenamiento de cuatro procesos: “En primer lugar, las compañías del cobre implementaron nueva tecnología y mecanizaron y automatizaron algunas de las faenas productivas, administrativas y de servicio. Del mismo modo, la introducción de nuevos procedimientos tecnológicos fue acompañada de un renovado intento empresarial por moldear y ejercer mayor control sobre los trabajadores. En tercer lugar, estas empresas aumentaron la flexibilidad laboral a través de la introducción de trabajadores contratistas y temporales. Finalmente, el capital extranjero comenzó un lento desmantelamiento de la estructura de empresa benefactora y traspasó al Estado chileno la responsabilidad por el espacio urbano y los servicios sociales”.⁹⁰ En consecuencia, las empresas del cobre quitaron el énfasis en los programas sociales y la familia para adquirir un discurso de corte

⁸⁶ Thomas Miller Klubock, “Sexualidad y proletarización en la mina el Teniente”, *Proposiciones* 21 (1992): 46.

⁸⁷ Klubock, “Sexualidad y proletarización en la mina el Teniente”, 46- 47.

⁸⁸ Klubock, Thomas Miller, “Sexualidad y proletarización en la mina el Teniente”, 47.

⁸⁹ Vergara Marshall, “Conflicto y Modernización en la Gran Minería del Cobre (1950-1970)”, 420.

⁹⁰ Vergara Marshall, “Conflicto y Modernización en la Gran Minería del Cobre (1950-1970)”, 420.

cientificista que acentuaba las nuevas ideas corporativas, el incentivo a la incorporación del trabajador a la vida de la empresa y a la relación entre espacio, trabajo y supervisión.⁹¹

En cuanto a la infraestructura social, el caso del levantamiento del campamento de El Salvador en el año 1959, constituye una excepción, debido a la lejanía del yacimiento de otros centros urbanos, pues la tendencia al traslado de la población de los campamentos mineros a poblaciones a cargo del Estado se hizo notoria con el traslado en 1967 de los habitantes Sewell (campamento minero contiguo a El Teniente) hacia Rancagua, en la llamada “Operación Valle” y el proyecto diseñado en la década de 1960 para el traslado de la población de Chuquicamata a Calama con la construcción de la Villa Ayquina.⁹²

En el plano político-social, es necesario destacar el alto nivel de conflictividad de las comunidades mineras residentes en los campamentos, cuestión que Francisco Zapata atribuye a “el papel de las relaciones sociales que surgen en las comunidades mineras *company towns*, el peso del enclave minero en el ritmo económico nacional y los vínculos del sindicalismo minero con los partidos políticos”.⁹³

Zapata profundiza en este fenómeno al destacar las características especiales de los campamentos, donde factores como la propia “condición extranjera de las empresas propietarias de los yacimientos, el sistema de vida segregado (racial y socialmente) y además, el ambiente social altamente controlado de los campamentos, habrían encausado una fuerte sentido de unidad en las comunidades mineras, cuestión que se transformaría en un aspecto clave a la hora de exigir reivindicaciones sociales. “Esa cohesión, que descansa en la existencia de múltiples espacios de convivencia (asociaciones de amas de casa, clubes deportivos, centros de recreación, organizaciones de mujeres, de comunidades étnicas)⁹⁴ y obviamente en las relaciones en el espacio laboral, es el fundamento de una solidaridad muy fuerte, es decir de un sentido de pertenencia a una comunidad que induce una confrontación con un adversario siempre presente, con el que se interactúa cotidianamente y que asume frecuentemente posturas agresivas frente a la cohesión con la que tiene que lidiar para organizar la producción”.⁹⁵

⁹¹ Vergara Marshall, “Conflicto y Modernización en la Gran Minería del Cobre (1950-1970)”, 420 “Estas nuevas directrices laborales se observan claramente en el tema del estímulo productivo. Con el objeto de demostrar que un aumento de producción y eficiencia beneficiaba tanto al trabajador como al empresario. Andes Copper expandió el uso del bono de producción. Asimismo, entre 1955 y 1958, la compañía publicó una serie de anuncios gráficos de corte educativo que ilustraban la importancia del bono de producción y explicaban a los trabajadores de la empresa la relación entre productividad y salarios” Vergara Marshall, “Conflicto y Modernización en la Gran Minería del Cobre (1950-1970)”, 426.

⁹² Vergara Marshall, “Conflicto y Modernización en la Gran Minería del Cobre (1950-1970)”, 429.

⁹³ Zapata Shaffeld, “Los mineros como actores sociales y políticos en Bolivia, Chile y Perú durante el siglo XX”, 91.

⁹⁴ El comentario de Zapata, respecto a las comunidades étnicas, apunta mayormente a los casos de Bolivia y Perú, en dónde las comunidades indígenas tienen una participación claramente definida en la vida minera.

⁹⁵ Zapata Shaffeld, “Los mineros como actores sociales y políticos en Bolivia, Chile y Perú durante el siglo XX”, 95. En el caso del campamento de Chuquicamata “las viviendas ubicadas en las cotas más altas del lugar serían ocupadas por los americanos, mientras que las más bajas estarían destinadas a la población obrera, instalándose en el imaginario chuquicamatino un prototipo de ocupación territorial diferenciada. Así fue como se construyó en 1912 la casa 2.000 destinada a los gerentes de la empresa. Esta debe su nombre al número de cota en la que se ubica (2.800 mts. de altura SNM). Significaba el pináculo de la administración americana, a partir de esta altura bajaban en forma piramidal los puestos de los ocupantes de cada una de las casas” Daniela Ibáñez Carvajal, “Cierre del campamento de Chuquicamata y el traslado de su población a Calama. Una nueva forma de vida para los mineros”. (Tesis para optar al grado académico de Licenciada en Antropología Social, Universidad Academia de Humanismo Cristiano, 2008)

Es dentro de este marco donde surge el sindicalismo minero del cobre en Chile, nacido y entretejido estrechamente con el proceso de formación de la clase obrera. Sin embargo, pese a lograr identificarse como representante de un grupo diferenciado o clase, el sindicalismo minero fluyó lejos de una lucha de carácter ideológico o de disputa del poder estatal para enfocarse directamente en el sistema de relaciones industriales, “Los conflictos, como fue el caso de la primera huelga larga en Chuquicamata en 1938, estuvieron ligados a la búsqueda de disposiciones que reforzaron la autoridad del sindicato, como pudieron ser el establecimiento del fuero para los dirigentes, la creación de la escala móvil (en años de fuertes presiones inflacionarias) a la institucionalización de la negociación colectiva, que las empresas resistieron durante muchos años (Klubock 1998). Esos aspectos del conflicto indican que para los mineros se trataba de defender a la organización sindical más que de concretar planteamientos ideológicos originados en los partidos”.⁹⁶

En este punto coincide en gran medida Vergara Marshall, quien observa que en la década de 1960, los sindicatos mineros se abocaron a la tarea de mejorar las condiciones materiales de los trabajadores y su seguridad económica, tanto presente como futura, pero advirtiendo al mismo tiempo que “aunque parte substancial de la lucha sindical fue una respuesta a las condiciones de vida y de trabajo, esta era a su vez inseparable de la realidad económica y política del país, fundamentalmente la inflación endémica de la que sufría la economía chilena y la polarización y expansión del sistema político”.⁹⁷

Sin embargo, la actitud que primó entre los mineros fue la de “velar por sus propios intereses”, incluso hasta justo antes de la radicalización del proceso de Nacionalización de la GMC, donde dejaron notar sus aprehensiones ante el traspaso de manos de la industria, debido al temor que este hecho les provocaba, respecto al mantenimiento de sus conquistas sindicales.⁹⁸

La tonalidad del comportamiento de los mineros del cobre vendría a cambiar con el advenimiento de la dictadura militar, a la que, durante su transcurso, ofrecerían una resistencia en aumento. Es así como “en julio de 1978 estalló un conflicto que fue bautizado como ‘la presión de las viandas’, una huelga pasiva en que los mineros de Chuquicamata se negaron masivamente a comer durante el tiempo de trabajo, lo cual generó un escenario en que fueron los trabajadores de base y no los dirigentes sindicales los que dirigieron el conflicto”.⁹⁹ Tal movimiento obedeció principalmente, de acuerdo a Francisco Zapata, a la necesidad de los mineros de generar una representación clandestina que los defendiera y permitiera defender de quienes eran torturados y encarcelados.¹⁰⁰

“A partir de 1980 con la promulgación del denominado Plan Laboral, los mineros no dejaron de presionar, sobre todo por las limitaciones que las disposiciones que dicho plan establecía para la negociación colectiva. Esa evolución se manifestó en forma determinante

⁹⁶ Thomas Miller Klubock, *Contested communities. Class gender and politics in Chile's El Teniente copper mine 1904-1951*. (Durham: Duke University Press, 1998), referido por Zapata Shaffeld, “Los mineros como actores sociales y políticos en Bolivia, Chile y Perú durante el siglo XX”, 98.

⁹⁷ Vergara Marshall, Ángela “Derechos, ciudadanía, y trabajadores: Una reflexión histórica en torno a la problemática de los trabajadores del cobre en Chile en la década de 1960”, 5.

⁹⁸ Vergara Marshall, “Derechos, ciudadanía, y trabajadores: Una reflexión histórica en torno a la problemática de los trabajadores del cobre en Chile en la década de 1960”, 5.

⁹⁹ Zapata Shaffeld, Francisco. *Hacia una sociología latinoamericana del trabajo*. (Mérida: Ediciones de la Universidad Autónoma de Yucatán, 2010), 250.

¹⁰⁰ Zapata Shaffeld, Francisco. *Hacia una sociología latinoamericana del trabajo*, 250.

en la génesis de lo que fueran las ‘jornadas nacionales de protesta’ que tuvieron lugar mensualmente en el periodo marzo septiembre de 1983 y en la que los mineros tuvieron un papel central”¹⁰¹.

Tras la vuelta de la democracia los mineros volverían a la huelga entre los días 1 y 14 de julio de 1991. “Si bien las demandas eran predominantemente económicas (aumento salarial, diversos bonos y varias otras reivindicaciones), esa huelga demostró que era necesario que las relaciones sociales tomaran en cuenta los cambios políticos ocurridos en el país (la transición democrática) (...) Es importante destacar que la huelga incluyó marcha de mineros y de sus familias desde el campamento de la mina situado al lado del yacimiento a la ciudad de Calama, localidad adjunta al mineral. Esas marchas aglutinaron a sectores sociales que no estaban vinculados al trabajo minero y tuvieron como fin recordar al gobierno que los trabajadores no habían sido ajenos al proceso que había iniciado la transición a la democracia en el país”¹⁰².

Desde mediados de los años noventa y durante la última década, los esfuerzos de los sindicatos mineros, dejarían en segundo plano nuevamente los afanes políticos para reubicarse en el plano económico, apuntando a la mantención y mejoramiento de las condiciones salariales y de bonos por conceptos de producción. La última huelga importante en Codelco (que duró 10 días) se produjo en 1996 en la División Chuquicamata. En 1999 los trabajadores acordarían con la empresa el congelamiento de sus regalías y bonos como consecuencia de la baja internacional de los precios del cobre, para retomar las negociaciones colectivas en los años 2001, 2004 y 2007, las que transcurrieron sin mayores conflictos. Esto en medio de una imperante cultura de consumo, dónde las tiendas de *retail* como París, Ripley o Falabella y de automotoras, siguen de cerca las negociaciones colectivas de los mineros, atraídas por los bonos de “producción” y de “término de conflicto”.

Una descripción de este ambiente se puede apreciar en el siguiente extracto de un artículo de la prensa, referido a la entrega de bonos de parte de Codelco a los trabajadores de planta en 2010: “El cronograma fue el siguiente: el martes la mayoría de los 5.600 trabajadores de los sindicatos 1, 2 y 3 de Chuquicamata votaron el fin de la huelga, que duró dos días. El miércoles empezaron a comprar en una cuota en las multitiendas. Pero fue el jueves y ayer cuando el consumo se notó más: esos días se hicieron las transferencias electrónicas o, en muchos casos, los mineros retiraron en efectivo el bono de \$ 12.140.000 por trabajador, más un préstamo optativo de tres millones sin intereses. Precisamente, el jueves llegó Luis Cutipa (30) a la Automotora Miranda en busca de un todoterreno Kía Sorento de \$ 15,5 millones. Lo quería pagar al contado. “Soy de los pocos ordenados de Codelco”, afirma. Sin embargo, ya no había stock. Más suerte tuvo otro de sus compañeros, que llegó más temprano y sí alcanzó una unidad. Lo hizo así: le dijo a su señora que estuviera a las 9.00 en la automotora reservando un Cerato de \$9.905.000, mientras él retiraba el dinero. Así pudo llegar a las 10.00 con dos bananos cargados de billetes de \$ 10 mil. Lo llevaron a una habitación especial y puso el efectivo sobre la mesa, cuenta la vendedora”¹⁰³.

¹⁰¹ Zapata Shaffeld, Francisco. *Hacia una sociología latinoamericana del trabajo*, 251.

¹⁰² Zapata Shaffeld, Francisco. *Hacia una sociología latinoamericana del trabajo*, 252-253.

¹⁰³ Ver http://latercera.com/contenido/680_216154_9.shtml . 29/05/11. Tal situación no es exclusiva para los trabajadores de la estatal, ya que durante el conflicto de 2006 en la minera Escondida: “Incluso cuando la huelga todavía no había terminado las ofertas llovían sobre los mineros y muchos de ellos se endeudaron anticipadamente con la compra de vehículos de alto costo, como son los de tracción de en las cuatro ruedas (4 por 4). Las grandes tiendas departamentales como Ripley, Falabella o Almacenes París,

CAPÍTULO 2. LA ARTICULACIÓN IDENTITARIA DE LOS SUBCONTRATISTAS.

Escenas similares suelen sucederse al término de cada negociación (cada tres años por lo general) desde inicios de la década pasada, debido a la mantención del precio del cobre sobre 3 dólares la libra en el mercado internacional.

Así pues, la larga tradición sindicalista y corporativa de los trabajadores de Codelco se hace patente en un estándar de condiciones laborales y de vida en general, que los subcontratistas hoy en día se encuentran impedidos de alcanzar. La potencia de las organizaciones sindicales de los trabajadores de planta construida a lo largo del siglo XX, quedó demostrada durante el proceso de negociación colectiva del periodo 2006¹⁰⁴ y 2007 que transcurrió sin mayores sobresaltos, lo que les permitió hacerse parte de los excedentes producidos por el alto valor del precio del cobre en el mercado mundial. (Tablas 5 y 6, p. 49)

¹⁰⁵
Tabla 5: Paquete de término 2006 .

División	Sindicato	Tipo de negociación	Reajuste sueldos base (\$)	Bono término (M\$)	Negociación anticipada (M\$)	Otros (\$)	Total Bonos (\$)	Préstamo (\$M)	Resultado Negociación
Ventanas	S.N°1 Rol B	Reglada	2,8%	2.000			2.000	1.000	Sin conflicto
	S.Tumados Rol B	Reglada	2,8%	2.000			2.300	1.250	Sin conflicto
Andina	S. Integración Rol B	Anticipada	3%	1.634	4.791		6.425	1.500	Sin conflicto
	S. Unificado Rol B	Anticipada	3%	1.634	4.791		6.425	1.500	Sin conflicto
Norte	¹⁰⁶ Tabla 6: Negociaciones colectivas 2007.								
	S. 1 y 2 Antof., y 5 Chuqui.	Anticipada	3,8%	2.300	5.700		8.000	2.000	Sin conflicto
	S. 2 y 3 Chuqui.	Reglada	3,8%	2.300		Pronta firma 5.700	8.000	2.000	Sin conflicto
	S. 1 Chuqui.	Reglada	3,8%	2.300		Pronta firma 5.700	8.000	2.000	Sin conflicto

desplazaron a modelos que pudieran atraer a las esposas de los mineros". Zapata Shaffeld. Hacia una sociología latinoamericana del trabajo, 264.

¹⁰⁴ Tal capacidad se ratificaría el 5 de enero de 2010, dónde bastaron apenas 2 días de huelga efectiva de los trabajadores de planta de Codelco Norte de los sindicatos N° 1, N° 2 y N° 3 que aglutinan a unos 6.000 trabajadores para que la Estatal presentara una contraoferta que satisfizo los intereses económicos de los huelguistas.

¹⁰⁵ Fuente: Memoria Anual de Codelco 2006. Ver: http://www.codelco.cl/la_corporacion/memorias/memoria2006/pdf/memoria.pdf. 29/05/11.

“LA EXPERIENCIA DE PRECARIZACIÓN LABORAL Y FORMACIÓN IDENTITARIA DE LOS TRABAJADORES SUBCONTRATISTAS DE CODELCO, RAÍCES DEL CONFLICTO 2006-2008”

División	Sindicato	Tipo de negociación	Reajuste sueldos base (\$)	Bono término (\$)	Negociación anticipada (M\$)	Otros (\$)	Total Bonos (\$)	Préstamo (\$M)	Resultado	Negociación
Salvador	S. 2 y 6	Anticipada	3%	2.166	4.232		6.400	1.600	Sin conflicto	
Casa Matriz	Sindicatos Rol B	Anticipada	3%	1.350	3.000		4.350	1.600	Sin conflicto	
El Teniente	Sindicatos Rol B	Anticipada	3,5%	1.300	5.900		7.200	2.400	Sin conflicto	
Norte	S. Minero Chuqui.	Reglada	3,8%	2.400		Pronta firma 5.300	7.700	2.500	Sin conflicto	
	S. Operativo R. Tomic	Anticipada	3,70%	2.300	5.700		8.000	2.000	Sin conflicto	
	S. Minero R. Tomic	Anticipada	3,80%	4.300	5.700		7.800	2.200	Sin conflicto	

En cambio, el tratamiento recibido por los subcontratistas estaría lejos de ser similar. Así pues, el petitorio de los trabajadores agrupados en la Coordinadora Nacional de Trabajadores del Cobre, apuntaba a la obtención de un bono de \$500.000, esto “como una forma de retribución del esfuerzo que ha duplicado el valor de Codelco y que ha generado excedentes por 5 mil millones de dólares durante el 2005. Al respecto, los dirigentes subcontratistas indicaron que la demanda no comprometía más allá del 0,54% de las ganancias que entrega el cobre al país, cifra incomparable al 22% que va directamente a las FF.AA.”¹⁰⁷ Otra comparación pertinente es que el bono reclamado por los trabajadores correspondía sólo 0,9% de la suma de los excedentes de Codelco 2005 y 2006 (es decir, menos del 1%) y sólo un 0,4% de las utilidades de las empresas extranjeras en los años 2005 y 2006 (es decir, menos de la mitad del 1%), que se han apropiado inconstitucionalmente del 70% del ‘sueldo de Chile’”.¹⁰⁸

El segundo punto de conflicto fue la petición por parte de los subcontratados de una ley clara de tercerización que regulase la extendida y extrema informalidad con que las compañías contratistas y subcontratistas empleaban o se desprendían de sus trabajadores, otorgándole un matiz claramente político a la disputa, cuestión claramente atizada por los dirigentes del movimiento. Así lo expresaba el dirigente de la Coordinadora Danilo Jorquera

¹⁰⁷ El Siglo, Movimiento Social, 14, 06/ 01/06. La cita hace referencia a la Ley Reservada del Cobre que fue promulgada en 1973, a comienzos del Gobierno Militar, como ley N.º 18.445 y que destina el aporte de 10% (no el 22% como señala la cita) de las ventas de cobre al exterior a las FF.AA. Con los recursos provenientes de esta ley –mediante decretos supremos reservados y con cuentas secretas– las FF.AA. han adquirido ingente cantidad de armamento de combate ofensivo de última tecnología. Pese a la aclaración, el 10% continúa siendo una cifra gigantesca comparada al 0,54% referido por la dirigencia subcontratista. El presidente de la República, Sebastián Piñera, el 16 de mayo de 2011, envió un proyecto de ley al Congreso para derogar la Ley Reservada del Cobre a favor de una ley que establece un financiamiento de las FF.AA., plurianual, por cuatro años, con aprobación anual. Documento que a la fecha se tramita en el Congreso Nacional.

¹⁰⁸ El Siglo, Economía, 3, 06/07/06.

quien aclaraba “que la decisión, para llegar a un acuerdo mediante la negociación, es de carácter político”¹⁰⁹.

La respuesta a las demandas corrió por cuenta del entonces “Presidente, Ricardo Lagos, quien desechó la idea de pagar el bono y justificó esa decisión en el alto costo que la medida representaría para el Estado: \$14 mil millones”.¹¹⁰ La mala disposición a negociar ya había sido percibida el mes anterior por los subcontratistas, que realizaron sus primeras movilizaciones en la División Andina, donde 4.500 trabajadores bloquearon el acceso al yacimiento por un lapso de 5 horas. Paralelamente, 2 mil trabajadores realizaron una marcha desde El Teniente hasta la Plaza de Armas de Rancagua, desatando con ello, los primeros movimientos del conflicto. Pero recién el 4 de enero de 2006 la Coordinadora exhibiría su fuerza dando inicio a una huelga indefinida de los trabajadores subcontratistas del cobre. El vocero de la organización Danilo Jorquera, aseguraba que ese día “se sumaron a la paralización 10 mil de los 28.000 trabajadores contratistas que tiene la minera, vinculados principalmente a las faenas de El Teniente y Andina”¹¹¹ en una jornada que con 60 trabajadores detenidos y 4 Carabineros heridos anunciaría un conflicto que no sería fácil de resolver.

La existencia de un factor discriminatorio en la conformación identitaria del subcontratista, respecto al de planta se vuelve trascendental, si se sigue el planteamiento de Larraín, quien señala que la importancia del otro está en que es coautor de la propia identidad: “los otros son aquellos cuyas opiniones acerca de nosotros internalizamos”.¹¹² Esto de acuerdo a la tradición pragmática inaugurada por Williams James, quien expone dicha operación bajo el término de “reconocimiento”: “el concepto del ‘sí mismo social’ – que más tarde será traducido por esta corriente como ‘identidad’- describe la unidad del yo en tanto actor social como la suma de los reconocimientos que un individuo obtiene por parte de los otros con los que interactúa”,¹¹³ de este modo, “el ‘otro’ cuyo reconocimiento funda la identidad del sí mismo, es a su vez tan contingente como su resultado”.¹¹⁴ Cabe preguntarse entonces qué sucede con ese resultado cuando la operación de reconocimiento ocurre en un escenario que fomenta la distorsión y la valoración de unas identidades sobre otras.

¹⁰⁹ El Siglo, Movimiento Social, 14, 30 /12/05.

¹¹⁰ La Tercera, Negocios, 25, 05/01/ 06.

¹¹¹ La Tercera, Negocios, 25, 05/01/06.

¹¹² Larraín, Identidad Chilena, 28.

¹¹³ Güell, “Historia cultural del programa de identidad”, 26.

¹¹⁴ Güell, “Historia cultural del programa de identidad”, 26.

CAPÍTULO 3. LA PARADOJA IDENTITARIA DE LOS SUBCONTRATISTAS.

1. “Subcontratista” una identidad irreconocida.

Un interesante aporte respecto a los peligros que implican las fallas en el proceso de reconocimiento identitario, ha sido desarrollado por la cientista política norteamericana Nancy Fraser, quien en su trabajo “Rethinking the Recognition” expone las consecuencias de ello: “La identidad se construye dialógicamente, a través de un proceso de reconocimiento mutuo. Según Hegel, el reconocimiento designa una relación ideal recíproca entre los sujetos, en la que cada uno ve a los demás como a sus iguales, pero a la vez separado de ellos. Esta relación es constitutiva de la subjetividad: uno se convierte en un sujeto individual sólo en virtud de reconocer, y de ser reconocido por otro sujeto. El reconocimiento de los otros es por tanto esencial para el desarrollo de un sentido de sí mismo. Negar el reconocimiento para ser ‘irreconocido’, implica sufrir una distorsión de la relación con uno mismo y un perjuicio a la propia identidad”.¹¹⁵

Bajo esta premisa, la autora se explaya señalando que cuando algunos actores son irreconocidos y se emplazan como seres inferiores, excluidos o simplemente invisibles, carecen de derecho pleno a la interacción social y al establecerla, lo hacen “como consecuencia de patrones institucionalizados de valoración cultural que conforman a un sujeto en forma comparativa como indigno de respeto o estima”.¹¹⁶

De este modo, podemos interpretar que el irreconocimiento, en este caso, fue institucionalizado por una legislación neoliberal que segmentó la identidad minera en dos, en un grupo reconocido y valorado; y otro, en inferiores condiciones, dando pie de este modo a la internalización en los subcontratistas de una autoimagen depreciada, en una dinámica que coincide con la formulación realizada por Giddens quien sostiene que: “La identidad individual se construye sobre la base de los atributos culturales que, para el actor mismo, tienen prioridad sobre otras fuentes de sentido; y mientras las instituciones sociales dominantes y los roles sociales pueden ser fuentes de significado primarias, sólo forman

¹¹⁵ Nancy Fraser, “Rethinking the Recognition”, *New Left* 3 (2002), 109. Cita original “Starts from the Hegelian idea that identity is constructed dialogically, through a process of mutual recognition. According to Hegel, recognition designates an ideal reciprocal relation between subjects, in which each sees the other both as its equal and also as separate from it. This relation is constitutive for subjectivity: one becomes an individual subject only by virtue of recognizing, and being recognized by, another subject. Recognition from others is thus essential to the development of a sense of self. To be denied recognition—or to be ‘misrecognized’—is to suffer both a distortion of one’s relation to one’s self and an injury to one’s identity”.

¹¹⁶ Nancy Fraser, “Rethinking the Recognition”, *New Left*, 113. Cita Original: “...as a consequence of institutionalized patterns of cultural value that constitute one as comparatively unworthy of respect or esteem”

parte del individuo cuando solamente los actores sociales las internalizan y construyen sus significados alrededor de esa internalización”.¹¹⁷

Tal construcción de sentido se habría dado claramente en el caso de los subcontratistas, quienes habrían internalizado, mediante su experiencia, la certeza de ser objetos de discriminación, surgida en la comparación constante respecto a la situación de los trabajadores de planta. De hecho, durante las movilizaciones, las diferencias entre las condiciones laborales entre un trabajador de planta y el personal subcontratista, con la injusticia social que tal situación representa, fue uno de los puntos sentidamente reclamados por los movilizadores y sus familias, como se puede apreciar en los siguientes testimonios recogidos durante la segunda huelga:

1) “Nelly Ávila, madre de la trabajadora Paola Valdés: “Hay mucha injusticia aquí, los hombres están ganando 130 mil pesos y un Codelco está ganando 1 millón de pesos ¿Y hay alguna respuesta para los contratistas? Me gustaría que invitaran a la señora presidenta que venga a ver cómo está la pobreza y la miseria en esta región, hay mucha pobreza, hay hambre ¡hay hambre! Mire, es cosa de verle la cara de pena, de tristeza, porque van casi cuarenta días y ya están sintiendo el hambre los trabajadores, a mí me gustaría mucho que diera la vuelta al mundo con esta noticia, mire para atrás como están, son caras de tristeza porque están sintiendo el hambre, pero no van a volver al trabajo si no es ganando ¡no van a volver!”¹¹⁸

2) “Marisol Baeza, esposa de Hernán, (ambos) trabajadores de la empresa ‘Subsole’: Mi marido trabaja en la mina, tiene un sueldo de 200 mil pesos, se levanta a las cinco de la mañana, yo tengo una hija en la universidad. En la Rancagua Norte donde yo vivo, hice una campaña de alimentos y la fui a dejar a la Confederación, porque se ve que hay familias que la están pasando mal, no tienen ya que comer, qué echarle a la olla. Tiene que llegarse a un acuerdo pronto, yo les digo a los ejecutivos de Codelco, que se pongan la mano en el corazón, por que el Cobre es de todos los chilenos, así como Allende luchó por el Cobre y hoy lo tienen todo vendido y nosotros estamos luchando por un sueldo más justo, por salud, educación para nuestros hijos y viviendas también para nuestras familias. Dos personas haciendo el mismo trabajo y con la misma capacidad intelectual, una gana bien y la otra gana el sueldo miserable, porque según ellos, nosotros no pertenecemos a Codelco, si el problema es de ellos, porque somos trabajadores de Codelco”.¹¹⁹

Tales sentimientos, igualmente fueron expuestos por la dirigencia de los trabajadores subcontratistas, como se aprecia en la arenga de la mañana del 25 de junio de 2007, con la que el presidente de la recién constituida Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), Cristián Cuevas, daba inicio a la segunda huelga que se produjo durante el conflicto: “los trabajadores que respiramos el mismo polvo, tengamos que vivir con un cuarto del sueldo de lo que ganan los trabajadores de planta es algo inaceptable. Codelco se comprometió a terminar con la discriminación y esperamos que se integren todos los trabajadores a esta gran huelga”.¹²⁰

¹¹⁷ Mervyn F. Bendle, “The crisis of ‘identity’ in high modernity”, *The British Journal of Sociology* (2002):9. Cita original: “Individual identity is constructed on the basis of cultural attributes that are given priority over other sources of meaning by the actor herself, and while dominant social institutions and social roles may be primary sources of meaning, they only form part of an individual’s identity ‘when and if social actors internalize them, and construct their meaning around this internalization’.

¹¹⁸ El Siglo, Portada, 9, 03/08/07, Portada.

¹¹⁹ El Siglo, Portada, 9, 03/08/07.

¹²⁰ El Siglo, Portada, 7, 29/ 06/07.

En este punto es interesante observar que la identidad de los trabajadores subcontratistas resulta paradójica, puesto que se define en su totalidad al estar incompleta. Ellos se identifican como “trabajadores del cobre” que por causas injustas han sido postergados y no reconocidos, argumento que fue utilizado sistemáticamente durante todo el transcurso del conflicto, en una acción que al ser interpretada de acuerdo al análisis teórico de Mervyn F. Bendle, constituye un reverso irónico de la teoría de Goffman del estigma,¹²¹ puesto que “la herida oculta de alguien se transforma en el motivo para la demanda por una identidad valorizada. La identidad puede ser reclamada... sólo en la medida que puede ser representada como negada, reprimida, herida o excluida por otros”¹²² Una forma de resaltar esta identidad negada institucionalmente, fue la de apelar a la pertenencia de una misma familia, lo que se puede apreciar, por ejemplo, a través del siguiente comunicado de la CTC, dirigido a los trabajadores de planta de Codelco: “Puedo ser tu hijo, tu hermano, tu vecino, tu amigo y hasta puedo ser tu padre (...) Apoya nuestra huelga (...) quienes iniciaremos la huelga muy pronto, somos tus familiares (...) Nosotros no somos enemigos (...) Trabajamos en el mismo cerro, tragamos el mismo polvo, corremos los mismos riesgos y todos entregamos el mismo esfuerzo para este país, sólo que nosotros somos más explotados y esta vez dijimos basta...”¹²³

2. Subcontratistas y trabajadores de planta, una relación en dos niveles.

Del ítem anterior, es llamativa la necesidad de hacer explícita la aclaración a los trabajadores de planta, respecto a que los contratistas y subcontratistas “no eran sus enemigos”, frase que desde un punto de vista controvertido, daría luces suficientes para especular acerca de una convivencia, por lo menos, poco armoniosa entre ambos grupos. En este sentido, el carácter violentista con que la movilización fue descrita por los medios de comunicación, fue utilizado como argumento para presentar una relación opuesta y tensa entre ambos grupos.

El caso de violencia más bullado fue el conocido como el episodio de la quema de buses. Según informó la prensa al respecto: “En la División El Teniente, Región de O’Higgins (VI), donde a las seis de la mañana de ayer [25 de junio de 2007] un centenar de trabajadores ingresó a las dependencias de la empresa, bloquearon el camino y volcaron un minibús y una camioneta. Pero además, los manifestantes quemaron ocho buses- de la empresa Link- que transportan a los trabajadores que a esa hora llegaban al turno de la

¹²¹ Erving Goffman sostiene que la sociedad establece los medios para categorizar a las personas y a sus atributos corrientes y naturales. Al encontrarnos frente a un extraño, las primeras apariencias nos permiten prever en qué categoría se halla y cuál es su “identidad social”. Puede que entre sus atributos posea uno que lo vuelva diferente de los demás y que lo convierte en alguien menos apetecible- En casos extremos, en una persona casi enteramente malvada, peligrosa o débil-. De ese modo, dejamos de verlo como una persona total para reducirlo a un ser infeccionado y menospreciado. Un atributo de esa naturaleza es un estigma. Erving Goffman. *Estigma, la identidad deteriorada* (Buenos Aires: Amorrortu Editores), 12.

¹²² Mervyn F. Bendle, “The crisis of ‘identity’ in high modernity”, *The British Journal of Sociology*” (2002): 3. Cita original:” itself an ironic reversal of Goffman’s theory of stigma, so that ‘one’s hidden injury becomes the ground for a claim of valued identity. Identity can be claimed... only to the extent that it can be represented as denied, repressed, injured or excluded by others”.

¹²³ El Siglo, Economía, 3, 29/06/07.

mañana, los que no pudieron ingresar, provocando la suspensión de las faenas por algunas horas”.¹²⁴

La violencia, instalada como tema en la agenda de los medios que cubrían la huelga de 2007, se reprodujo en la V Región, en la División Andina, donde unos 200 trabajadores contratistas bloquearon el acceso a la división, en el sector de El Peralillo. En ese lugar, “los manifestantes encendieron neumáticos, impidiendo el paso de los trabajadores [de planta], por lo que la empresa decidió detener las faenas para garantizar su seguridad”.¹²⁵ Si bien tales hechos no llegaron a reportar el informe de la existencia de algún trabajador de planta en la categoría de “herido”, la agresión fue ampliamente publicitada y dio pie para que la FTC hiciera sentir su molestia con los manifestantes a los que acusó de cometer “graves actos de violencia que amenazaron la vida de nuestros afiliados y que no pueden justificarse”.¹²⁶

Para las movilizaciones ocurridas en 2008, las informaciones de este tenor no variarían y algunos dirigentes de los sindicatos de planta exigían un mayor nivel de protección para sus asociados, ante el hostigamiento de los buses que transportaban a trabajadores de planta por parte de los huelguistas, tal como se puede apreciar en el siguiente extracto de una nota publicada en El Mercurio: “Entre mayo de 2007 Codelco ha denunciado a 89 personas, sólo una permanece en prisión preventiva. Los más castigados: el que fue condenado a cinco años y goza de libertad vigilada y otro que pagó una fianza de \$600.000. El resto está libre. La preocupación por la escalada de violencia y el tratamiento que dan los tribunales a los detenidos, ha llegado hasta las reuniones del directorio de Codelco donde temen que esta sensación de impunidad genere más violencia, la que se podría ‘extender como el fuego en la pradera’. ‘Nos hemos acercado a nuestros abogados para pedirles que pongan un mayor esfuerzo para lograr resultados’, explica un alto ejecutivo de la cuprera. ‘Los trabajadores de planta están alineados. Quienes participan de la violencia gozan de absoluta impunidad. Apedrean a nuestros trabajadores, queman buses, si eso no es delito ¿qué es?’, reclama el presidente del sindicato número 7 de El Teniente, Julio Jalil ‘¿Esperan que se desbarranque un bus y haya muertos para hacer algo’, agrega”.¹²⁷

Siguiendo un criterio básico de pertenencia identitario, se podrían entender tales hechos violentos como la expresión final de la confrontación de dos conglomerados en disputa, puesto que resultaría un contrasentido agredir a los miembros de la propia comunidad, apreciación que se corresponde con la observación hecha por Pierre Bourdieu, respecto a que “la identidad social yace en la diferencia, y la diferencia se afirma contra lo más próximo, que representa la mayor amenaza”.¹²⁸

Sin embargo, es estrictamente necesario matizar tal posición, ya que los ataques de subcontratistas a trabajadores de planta correspondieron más bien a casos marginales, y no se podrían comparar a las refriegas ocurridas a consecuencia de la represión del Estado frente al movimiento mediante la actuación de Carabineros. Además hay que sumar otros dos elementos que contribuyen a forzar una interpretación parcial respecto a la relación durante el conflicto de ambos colectivos. Estos son: el enfoque dado a la cobertura de los medios a la movilización, especialmente, por parte de El Mercurio que constantemente

¹²⁴ El Mercurio de Santiago, Economía y Negocios, 3, 26/06/07.

¹²⁵ El Mercurio de Santiago, Economía y Negocios, 3, 26/06/07.

¹²⁶ El Mercurio de Santiago, Economía y Negocios, 5, 27/06/07.

¹²⁷ El Mercurio de Santiago, Economía y Negocios, 7, 11/05/08

¹²⁸ Peter Burke. What is Cultural History, (Malden: Polity Press, 2004), 78.

desacreditó el movimiento al calificarlo de excesivamente violento¹²⁹ y el escaso apoyo, en discurso y acción de la FTC a los subcontratistas. Ambos aspectos, al reforzar una visión estructural del conflicto, tienden a suplantar o, por lo menos, omitir la experiencia cotidiana de ambos conglomerados de trabajadores en el clímax de la huelga.

Para comprender a cabalidad lo anterior, en primer lugar, es interesante considerar la explicación dada por Lara Cortés al enfoque editorial encausado por El Mercurio, el cual, según su análisis, se sustentaría en el temor existente en instancias empresariales como la SOFOFA y el Consejo Minero, en cuanto a que la movilización terminase por reactivar la antigua práctica de la negociación colectiva por rama¹³⁰, materia en la que por supuesto no estarían dispuestos a transar, haciendo ver “su amplio rechazo por la negociación interempresa en Codelco (...) cuestionando la interpretación sobre la Ley de Subcontratación que hizo la estatal al sentarse a negociar con las mineras de otras empresas, lo que sentaría el precedente de una negociación en rama”¹³¹, postura que de acuerdo al autor “eran plenamente compartidas por el directorio de Codelco, que se negó hasta último momento a negociar en una sola mesa, pero ante la fortaleza del movimiento y las presiones del Ejecutivo, tuvieron que ceder”.¹³²

En segundo lugar, la FTC, cuyo presidente integra la mesa del directorio de la estatal; al comienzo de las movilizaciones adoptó una distancia prudente del conflicto amparado en una interpretación legalista, como se puede apreciar en la siguiente cita: “el presidente de la Federación de Trabajadores del Cobre, Raimundo Espinoza, máximo dirigente de los empleados directos de Codelco, también entró al terreno del conflicto. Comentó que no corresponde que los contratistas exijan un bono a Codelco porque no hay una relación laboral directa. “Puede haber exigencias, pero estas deben efectuarlas a sus respectivos empleadores”.¹³³ Sin embargo, tal accionar se radicalizó para transformarse en abierta oposición al movimiento cuando “la dirigencia de esa Federación hizo pública una declaración condenatoria de la huelga de los contratistas del cobre, rechazando los niveles de violencia que alcanzó el movimiento y recalcando que no estaban dadas las condiciones de seguridad para los propios trabajadores [léase de planta]. De pasada, esta declaración contenía la amenaza de desafiliarse de la CUT (si esta no hacía lo mismo), o cuanto menos suspender las cotizaciones”.¹³⁴

¹²⁹ Otros casos de violencia ampliamente publicitados en la prensa fueron el descarrilamiento, por acción de “encapuchados” del ferrocarril que une las divisiones Andina y Ventanas, en el que se derramaron 500 kilos de concentrado de cobre (26/07/07) El sitio al campamento de El Salvador, donde “los subcontratados bloquearon la su única ruta de acceso dejando a la población desabastecida” (17/04/08) y la agresión sufrida por el trabajador de la división El Teniente, Jorge Cornejo Sepúlveda, quien sufrió una lesión ocular grave tras ser apedreado el bus que lo trasladaba a las faenas (22/04/08) El Mercurio de Santiago, Economía y Negocios, 7, 11/05/08.

¹³⁰ Lara Cortés, La subcontratación en Chile, 70. De acuerdo a Lara Cortés la actual legislación laboral es perfectamente hipócrita respecto a la Negociación Colectiva Inter empresas, ramal o por sectores de actividad, puesto que “en la letra el artículo 334 del libro IV del Código del Trabajo la permite. Pero el artículo 334 bis A, lo niega en los hechos: para el empleador será voluntario o facultativo negociar con el sindicato interempresa”. Lara Cortés, La Subcontratación en Chile, 79.

¹³¹ Lara Cortés, La Subcontratación en Chile, 76.

¹³² Lara Cortés, La Subcontratación en Chile, 76.

¹³³ La Tercera, Negocios, 25, 05/01/06.

¹³⁴ Lara Cortés, La subcontratación en Chile, 76

Emilio Zárate Otárola, miembro del Directorio de la CTC, en las entrevistas realizadas durante la presente investigación, entregó su parecer respecto a los supuestos actos violentistas de subcontratistas contra trabajadores de planta:

*“Nunca se agarraron viejos con viejos. Si los viejos de planta cuando hubo conflicto los devolvían en los buses para que no se mezclaran en los hechos, lo cual a nosotros no nos convenía, queríamos que los viejos se bajaran [de los buses que los trasladan a las faenas] y nos apoyaran”.*¹³⁵

Y al referirse a la posición adoptada por la FTC, en particular del dirigente Raymundo Espinoza, desacredita la posición de este para apropiarse de la palabra de los mineros de planta:

*“Nosotros tuvimos conversaciones con él. Pero lo que pasa es que este tipo es del directorio de Codelco, es un tipo que trabaja para Codelco. El lo que debería haber hecho, es habernos apoyado, él era dirigente sindical, él no se puede poner de parte de la empresa. Nadie se puede arrojar la representación de los trabajadores. Las opiniones tienen que estar basadas en asambleas y ellos [la FTC] no tienen asambleas como nosotros”.*¹³⁶

Por su parte, los dirigentes de la CTC, en su momento, enfrentaron la ofensiva comunicacional antes descrita emplazando a la unidad de todos los mineros del cobre, mostrando un discurso alineado con el concepto de la clase trabajadora, postura que se manifiesta en el siguiente testimonio del dirigente Jorge Peña: “les pedimos [a los trabajadores de planta] que se unan a nuestras demandas y abandonen ese sindicalismo entreguista, y que sepan luchar junto a sus padres, sus hijos, sus primos, por reconquistar el cobre para todo Chile y para construir un movimiento sindical de verdad, un movimiento sindical clasista. Creo que la inmensa mayoría de los trabajadores de Codelco se reconocen como hermanos de lucha, pero tienen un tremendo temor. Ese temor lo tienen que perder mirando la lucha que están dando sus hijos”.¹³⁷

Hasta este punto, se ha analizado la forma en cómo los subcontratistas habrían asimilado en su identidad una discriminación dispuesta en términos institucionales y legales, lo que genera un reclamo hacia arriba, hacia la estructura de poder injusta que debe ser cambiada; y también se ha descrito como procedieron las instituciones involucradas, respecto a esta demanda. Se debe avanzar entonces sobre la relación efectiva, vale decir, “en terreno” entre los trabajadores subcontratistas y de planta, a objeto de definir si efectivamente la disparidad establecida institucionalmente se concreta en un nivel de experiencia y de interacción directa entre ambos grupos, más allá de las diferencias estructurales impuestas a ambos conglomerados de trabajadores.

Al referirse al tema, el Trabajador de Codelco Norte Carlos O’Shee Noya, quien se desempeña como mecánico de los camiones de regadío, diferencia en la práctica dos niveles de relación con los trabajadores contratistas: uno a nivel institucional, vale decir, su relación con los contratistas en cuanto competencia laboral y otro en el trato directo, en el que pese a lo anterior, mantiene una relación con cierto nivel de solidaridad:

¹³⁵ Entrevista del autor, dirigente subcontratista Emilio Zárate Otárola, 11 de diciembre 2009. Casete N°1, lado A. Los Andes (Archivo Personal de Entrevistas a Trabajadores del Cobre, de aquí en adelante APTC).

¹³⁶ Entrevista del autor, dirigente subcontratista Emilio Zárate Otárola, 11 de diciembre 2009. Casete N°1, lado A. Los Andes APETC.

¹³⁷ El Siglo, Portada, 9, 02/07/07.

*“Yo desde que tengo conocimiento he visto en las partes que he trabajado, que se les ha prestado siempre ayuda a los contratistas... toda la vida. Eso es en la práctica, pero siempre dentro de la oficina se puede hablar de hacerle la guerra a los contratistas porque nos están quitando la pega a nosotros, pero fuera de la oficina siempre les hemos prestado la ayuda, por ejemplo, siempre había un subcontratista que hacía aseo en la cabina. Entonces pedía colaboración: “préstame esto” y yo no vi a nadie prácticamente negarle algo. Yo, personalmente, no vi una mala palabra en ese sentido y con los Komatsu [empresa contratista] que prácticamente eran los competidores serios con nosotros- bueno que ellos veían, otras cosas y en motores no nos metemos prácticamente- Nosotros siempre les brindamos la cooperación y siempre fuimos atentos para ayudar. Pero a lo mejor con los dientes apretados, pero siempre ayudando”.*¹³⁸

El Trabajador de planta René Almeida Latorre, perteneciente a la sección Mecánicos Palas de Codelco Norte, aporta datos acerca de una posible jerarquización en el trato, entre ambos tipos de trabajadores:

*“Por parte del trabajador de Codelco, hay dos tipos de personas que yo creo que hay en todas partes. Está por ser, ese que mira en menos, que mira de lado, sabiendo que el viejo es contratista, lo trata mal, eso se da: ‘los contratistas vienen a puro comerse el pan y cosas así’. Por ser yo tengo buenas relaciones con los viejos contratistas. Hay diferentes perspectivas en cada viejo. Hay viejos que a los contratistas los humillan y hay viejitos que son calladitos y les echan la grande. Son más humildes en general, y el viejo contratista al de Codelco se le acerca como con miedo, con mucho respeto. Al revés no po’, los agarran a garabatos. ¡Contrata! les dicen...-el trato de los jefes es diferente- porque ellos tienen que relacionarse mucho más por el asunto del contrato, ellos tienen que hacer la pega”.*¹³⁹

Por otro lado, este trabajador apunta detalles sobre cómo la diferenciación entre ambos grupos se hace efectiva en aspectos concretos como la vestimenta al interior de las faenas o, incluso, la apariencia física:

*“Los contratistas usan el famoso buzo salmón y sino tenidas verdes, plomas, café. En cambio el trabajador de Codelco usa ‘blue jeans’ y camisa de mezclilla y chaqueta de mezclilla y el chaleco de seguridad con reflectante y todas las cosas, que es obligatorio. En el área se conoce al tiro quién es de Codelco y quién es contratista (...) En los contratistas hay muchos cabros jóvenes y lo que se ve en las personas de Codelco es mucha obesidad, hay más guatones, ‘poncherúos’ y de más edad también. Ahora entró una generación ya, pero la mayoría del trabajador de Codelco es antiguo”.*¹⁴⁰

El mismo trabajador, pese a que reconoce que personalmente no tiene problemas en el trato con los trabajadores subcontratistas, igualmente asume una postura de carácter institucional contra la idea de aumentar las dotaciones subcontratistas en perjuicio de su fuente laboral:

“En las palas nosotros nunca hemos aguantado que entraran contratistas. Por ser, la primera vez que tuvimos problemas fue cuando llegó Otero [empresa contratista] a armar las palas nuevas que llegaron. Se instalaron ellos con los ‘containers’, con todo el asunto en el patio y aparecieron de la noche a la mañana. No teníamos idea, cuando los vimos aparecer nomás, así que hicimos huelga de vianda, no entrábamos a los comedores. No

¹³⁸ Entrevista del autor, trabajador de planta Carlos O’Shee Noya, 09 de junio 2010. Casete N° 4, lado A. Calama APETC.

¹³⁹ Entrevista del autor, trabajador de planta René Almeida Latorre, 04 de junio 2010. Casete N°2, lado A. Calama. APETC.

¹⁴⁰ Entrevista del autor, trabajador de planta René Almeida Latorre, 04 de junio 2010. Casete N°2, lado A. Calama. APETC.

*dejamos trabajar a los viejos. Nos movimos con el sindicato, con todo le hicimos saber a la jefatura. A ver... tiene que haber sido el año '78. De esa vez siempre han querido meter a los contratistas en la parte mecánica: La Otero... después llegó la P&H, llegó la Pala 100 [las dos últimas, tipos de palas electro-mecánicas] también llegaron contratistas a armarlas y nos votamos en huelga también, no hacíamos sobretiempo. Y en ese tiempo, el sobretiempo era indispensable”.*¹⁴¹

El dirigente, Víctor Galleguillos Iraola, del Sindicato N°2 de la División Codelco Norte que reúne a trabajadores de planta- si bien reconoce algún grado de mala relación entre trabajadores subcontratados y pertenecientes a la empresa, se refiere a ello como excepciones a la regla y que, por tanto, no representan una situación generalizada, destacando el predominio de la cordialidad entre ambos grupos:

*“Hay algunos trabajadores nuestros que han estado suspendidos por un mal trato a terceros, pero nosotros creemos que eso tiene que ser sancionado. En algunos casos, algunos contratistas que se han pasado de revoluciones y han tenido que ser sancionados por su línea. (...) Inclusive, depende del estado anímico de la persona, es como va a reaccionar. Pero generalmente nuestros viejos son bonachones están prestándoles herramientas, le están dando guantes, cosas que no deberían hacerlas, pero es una cosa de relación directa. Juegan hasta a la pelota los viejos, se toman sus cervezas por ahí, entre ellos tienen buen trato. Lo que pasa es que hay todo tipo de gente, tanto pa'l lado nuestro como para el de ellos. Acá tenemos algunos que son levantaditos, de piel fina y creen que los contratistas son secundarios... 'la vaca siempre se olvida que fue ternera', pero tenemos casos. Yo que sepa que tengamos un roce directo con los contratistas no existe. O sea, son casos aislados. Ahora, nosotros tenemos a un cabro, 15 días suspendido en la Concentradora, por una agresión verbal telefónica contra un contratista. Se hizo una investigación y se descubrió que no era tan cierta la cosa, pero estuvo a nuestra disposición porque no somos omnipotentes por trabajar en Codelco. Somos personas y podemos equivocarnos y si tienen que sancionarnos, nos tienen que sancionar”.*¹⁴²

Por su parte Jedry Veliz Palma; dirigente subcontratista y miembro del Directorio Nacional de la CTC por la división Codelco Norte; coincide al señalar la existencia en general de una buena relación entre ambos grupos de trabajadores, pero sin dejar de apuntar alguna mala señal desde las altas cúpulas de las direcciones sindicales de los trabajadores de planta:

*“Esa discriminación ocurre más arriba, porque cuando estamos en el terreno par a par con el trabajador de planta –hay excepciones claro- pero en la generalidad no [sucede]. Son algunos dirigentes sindicales, de las cúpulas más altas... se sienten amenazados por los trabajadores contratistas, se sintieron amenazados por los trabajadores contratistas porque ellos sienten que les estamos arrebatando algo que les pertenece a ellos, por el hecho de tener posibilidades de mejores remuneraciones. Se preguntan de dónde van a salir... de la producción del mismo Codelco, donde ellos tienen participación a través de los bonos de producción”.*¹⁴³

Para el capataz subcontratista Juan José Osses Peña (40); quien se desempeña en faenas de lixiviación de la empresa Cimm T&S; las diferencias de las condiciones

¹⁴¹ Entrevista del autor, trabajador de planta René Almeida Latorre, 04 de junio 2010. Casete N°2, lado A. Calama. APETC.

¹⁴² Entrevista del autor, dirigente de planta Víctor Galleguillos Iraola, 08 de junio 2010. Casete N° 5, lado B. Calama, APETC.

¹⁴³ Entrevista del autor, dirigente subcontratista Jedry Veliz Palma, 02 de junio 2010. Casete N°5, lado A. Calama APETC.

laborales entre ambos tipos de trabajadores son resultado del sistema de división de trabajo implementado en Codelco:

*“Creo que esas condiciones [desventajosas] aún se mantienen. A ver... hay trabajadores de Codelco que tienen la suerte de estar en la empresa estatal ¿no es cierto? y sus remuneraciones son mucho más altas que cada uno de nosotros [Juan Osses Peña gana más de 400 mil pesos, por una jornada de 4x4 de 12 horas diarias, como único ingreso familiar, tras 11 años en labores] ellos trabajan 8 horas, nosotros trabajamos 12; a ellos les pagan todos los años de servicio, a mi me pagan 11. Ellos tienen sistema de salud gratuito, yo tengo que pagarlo [a través de Fonasa]; ellos tienen becas escolares, yo tengo que pagar el estudio de mis niños [tiene 3 hijos], tengo que endeudarme para eso. Creo que esas condiciones aún se mantienen. La distancia entre un trabajador de Codelco- que es afortunado y no tengo envidia por ellos porque es el sistema- versus nosotros, es mucha y va a seguir siendo, porque creo que no se han canalizado las inquietudes fundadoras de este movimiento. Si bien es cierto se obtuvieron 500 mil pesos (...). Pero eso no es el todo, quedaron muchas cosas en el tintero que no se han resuelto y que no se van a resolver tampoco”.*¹⁴⁴

Un punto más conflictivo en la relación entre ambos grupos es la competencia laboral. No se debe olvidar que una de las ideas referentes de la movilización subcontratista fue el lema a “igual salario, para igual trabajo”, planteamiento que mantiene el dirigente subcontratista Jedry Veliz Palma:

*“La subcontratación se instaló en Chile para no desaparecer y en el sector de la minería, aún mayormente, porque fue un negocio, porque Codelco paga muy bien a las empresas contratistas. Pero, lamentablemente, el trabajo que realizan los subcontratistas, históricamente ha sido mal remunerado en relación a sus pares [de planta] y digo sus pares porque las funciones y labores que realizan los trabajadores contratistas son los mismos que realizan los trabajadores de planta y ha ido avanzando de tal manera la subcontratación que ha ido disminuyendo la mano de obra de trabajadores de planta y el promedio de sueldo que gana es aproximadamente 1/3 de lo que gana un trabajador de planta”.*¹⁴⁵

Sin embargo y de acuerdo a las opiniones expresadas por los entrevistados, la idea que ambos grupos de trabajadores realizan el mismo tipo de faenas puede ser cuestionada, debido a que observan diferencias efectivas en las labores ejecutadas por ambos grupos y en la capacitación requerida para enfrentarla. Tal situación, al menos, corresponde a la División Codelco Norte, según expresa el dirigente de planta Víctor Galleguillos Iraola:

*“Lo que pasa es que con nosotros no. En Teniente y en Andina, cuando hubo la fuerte movilización social de los contratistas. Allá trabajan un Codelco y un contratista y hacen lo mismo. Acá en Codelco Norte no se da, y no queremos que se dé tampoco”.*¹⁴⁶

Tal argumentación es corroborada por el dirigente subcontratista Patricio Tello Tello, presidente de la Federación de Contratistas de Calama:

“La mayoría de los trabajadores [subcontratistas] se concentran en el área de mantención porque obras menores hay, pero es muy poco, hoy lo más fuerte es la

¹⁴⁴ Entrevista del autor, trabajador subcontratista Juan José Osses Peña, 8 de junio 2010. Casete: N°7, lado A. Calama. APETC.

¹⁴⁵ Entrevista del autor, dirigente subcontratista Jedry Veliz Palma, 02 de junio 2010. Casete N°5, lado A. Calama. APETC.

¹⁴⁶ Entrevista del autor, dirigente de planta Víctor Galleguillos Iraola, 08 de junio 2010. Casete N° 5. Calama, lado B. APETC.

*mantención, porque Codelco ha externalizado la mayoría de los servicios y la mano de obra está más que nada metida en la mantención. Camiones, la parte mecánica-eléctrica. Por ejemplo yo te vendo el producto, pero te vendo con la mantención debida. Esa es la forma en la que se trabaja hoy”.*¹⁴⁷

Igualmente, es necesario señalar al respecto que con el continuo aumento de la dotación contratista y el descenso de personal de planta, la diferenciación en el tipo de ocupación entre ambos tipos de trabajadores sigue una tendencia a la anulación en todas las divisiones de la estatal.¹⁴⁸

Hecha la salvedad, se puede señalar que el trabajo del subcontratista implica un desgaste físico más significativo, en comparación al trabajador de planta que requiere de un desenvolvimiento tecnológico mayor para su labor, aspecto que trasparenta el trabajador subcontratista Alex Molina Figueroa (49), quien labora en la mina Radomiro Tomic (R.T.) como mecánico en el área de Mantención de Chancado Primario:

*“El contratista es menoscabado, pues asumen el trabajo que ellos [los de planta] no hacen, nosotros hacemos todo el trabajo de mantención global... es un trabajo bastante pesado y ellos se dedican solamente al proceso de operación y con plantas que últimamente las han automatizado, entonces para que Ud. sepa, ellos operan solamente a nivel de automatización. Hacen todo por señales satelitales, mueven las grandes máquinas que nosotros les hacemos mantención que son la ‘rotopala’, los ‘spraders’, los chancadores primarios, secundarios. Entonces ellos prácticamente no van a mirar a la planta si cayó una piedra o qué pasa. El proceso está tan claro en este momento, y nosotros tenemos que hacer la mantención, con nuestras propias manos, de nuestros equipos. Eso es aquí y en todas las divisiones que tiene Codelco. Las operaciones que hacen los camiones también son robotizadas, aquí en Gaby y Chuqui mismo y en la R.T., entonces prácticamente están trayendo una máquina a prueba de tontos. Lo de nosotros es una pega física, de esfuerzo. Expuestos al sol, a la radiación, a los fríos. En los meses de invierno, hay muy bajas temperaturas acá en Calama y aparte de eso: la intoxicación de polvo, de arsénico y todas esas sustancias peligrosas, uno va deteriorando el cuerpo día a día. Por eso en estas movilizaciones lo que más pedíamos era el tema salud. Por que una persona sin salud es un trabajador muerto”.*¹⁴⁹

En contraparte, algunos de los trabajadores de planta entrevistados dudan acerca de la capacidad técnica de los trabajadores subcontratistas a quienes acusan de ejecutar trabajos rápidos, pero con un alto costo en el corto y mediano plazo, debido a la mala calidad de su desempeño:

Carlos O’ Shee Noya: “en ciertas cosas, es capaz que se dé más seguridad en el trabajador de Codelco, que puede ser que es más lento, demora más en hacer la pega y

¹⁴⁷ Entrevista del autor, dirigente subcontratista Patricio Tello Tello, 27 de diciembre de 2009. Casete N°3, lado A. Calama.

APETC.

¹⁴⁸ En el último trimestre de 2010 el presidente ejecutivo de la estatal, Diego Hernández, impulsó un cambio generacional en el personal de la empresa, ya que del total de la dotación, el 3% tenía la edad de jubilación y un 10% estaba a menos de cinco años de alcanzarla. Además, 21% de los trabajadores propios presentaba ausentismo laboral o enfermedades crónicas. El plan contemplaba la salida de hasta 3.000 trabajadores antes del 31 de diciembre, respecto del total de 20.000 empleados propios de la estatal. Las indemnizaciones se financiarán con los menores costos laborales que se generarán en el largo plazo, ya que parte de los trabajadores desvinculados no serían reemplazados, mientras que los nuevos, trabajarían con sueldos menores a los que tenían los salientes. La Tercera, País, 8, 05/09/10.

¹⁴⁹ Entrevista del autor, trabajador subcontratista Alex Molina Figueroa, 04 de junio 2010. Casete N° 6, lado A. Calama. APETC.

va a la segura; a diferencia que en algunos casos, el subcontratista o el contratista trabajan rápido y como te digo..., uno no le ve ni la luz en cómo hacen las cosas. Pero por la rapidez que ellos hacen, a veces dejan detalles que son muy graves y en el caso de nosotros, ahora, el equipo regresa por cualquier cosita que ellos han dejado y eso hace sufrir al camión un deterioro más grave y nosotros por el hecho de demorarnos un poco más, el camión sale bien. Pero no lo ve muy así la jefatura, a ellos le gustaría ver la rapidez que tiene el contratista y no valoran el trabajo bien hecho”.¹⁵⁰

René Almeida Latorre: “cuando entré, todas las pegas que están haciendo los contratistas ahora, en ese momento la hacían trabajadores de Codelco, por ser: la limpieza de las palas. La reparación de las barandas, reparación de baldes, habían soldadores. Entonces una cuadrilla se componía de 15, de 20 viejos y había de todo [por ejemplo] “grueros” propios, de cada turno. Después, primero se fue pasando la pega de las barandas a los contratistas- las barandas esas que se usan alrededor de las palas para que los trabajadores no se caigan- La empresa les ponía el material y las máquinas; y el contratista solamente el personal y el equipo que iban a usar. Por ser, cuando los trabajadores de Codelco las reparaban, duraban las cosas. Entonces después el contratista, cuando iba a reparar y a hacer las revisiones, duraban cierto tiempo. Entonces, se quebraban se desoldaban. Entonces no garantizaban ningún tipo de calidad de trabajo”.¹⁵¹

Otro factor señalado, que incidiría en la rapidez atribuida a los trabajadores subcontratistas, está en el número de trabajadores que intervienen al realizar un trabajo:

Carlos O’ Shee Noya: “hay una cuestión y que no ve la jefatura. Es que el contratista pide un ‘switch’ y se lo entregan. El contratista pide información y se la dan y están como atentos a lo que pide el contratista. Pero en cambio con nosotros, no es así. Es distinto, no sé por qué, pero es cómo un fenómeno que ocurre entre nosotros. Porque en nosotros todo es más burocrático: ‘espérate, ya lo voy a buscar, hazlo tú...’ y lo otro (...) para [intervenir] un equipo mandan a una pareja [de planta] a hacer esa pega. En cambio, con el contratista tú no te dai’ ni cuenta y aparecen dos, tres, cuatro y cinco para un equipo y llegan a darle ‘capote’ y todos van adelante y opinan. Hay más gente por lo general, pa’ la misma pega que hace el trabajador y por eso es que el tiempo es más largo”.¹⁵²

Una apreciación interesante, respecto a la disposición en el trabajo del personal de planta y contratista la transmite el trabajador de planta Belmoore Aguilar Cepeda, eléctrico, quien se desempeña como jefe de turno en el área Mantención Mina:

*“[No hay problemas con los contratistas para trabajar...] Más problemas hay con los viejos de planta que ya no quieren trabajar: ‘que esto, que la seguridad, Ud. no los puede ni tocar ahora. Antes no po’. Ud. echaba un par de garabatos y el viejo partía corriendo. Ahora no... que esta cuestión, que hace frío, que la ley tanto... ¡chis!, ya se saben las leyes de memoria. Entonces es más problemático trabajar. Por eso mejor pa’ uno que le den a treinta viejos de terceros, puede hacer maravillas porque nadie le va a poner problemas y el huevón que los dé, se va nomás, pero pa’ echar al viejo de Codelco, cuesta echarlo”.*¹⁵³

La relación laboral entre ambos grupos, llevada a las afueras de la faenas, está marcada claramente por la diferencia en la capacidad de consumo que separa el status

¹⁵⁰ Entrevista del autor, trabajador de planta Carlos O’Shee Noya, 09 de junio 2010. Casete N° 4, lado A. Calama. APETC.

¹⁵¹ Entrevista del autor, trabajador de planta René Almeida Latorre, 04 de junio 2010. Casete N°2, lado A. Calama. APETC.

¹⁵² Entrevista del autor, trabajador de planta Carlos O’Shee Noya, 09 de junio 2010. Casete N° 4, lado A. Calama. APETC.

¹⁵³ Entrevista del autor, trabajador de planta Belmoore Aguilar Cepeda, 06 de junio 2010. Casete 3, lado B. Calama. APETC.

de los trabajadores. Así se puede observar en la apreciación del trabajador subcontratista de División Andina, Manuel Donoso Lizana:

*“Ser contratista no es como decir “puta somos de Codelco”. Otros que dicen soy de Codelco ya se agrandan. Un bono de 14 millones o 13 millones de pesos, No es lo mismo que un contratista que te dan 20 lucas o 30 lucas de bono. Y eso es por producción nomás po’ y nosotros hacemos lo mismo que ellos”.*¹⁵⁴

Alex Molina Figueroa (subcontratista): “yo creo que sí [ellos tienen un mirar para abajo] ellos tienen unas casas preciosas que les han hecho acá [en Calama, ciudad donde pernocta, ya que su residencia se encuentra en Caldera]. No es un menosprecio como personas porque ‘aquí y en la quebrada del ají’ las personas saben lo que pesan. Pero mirémoslos desde el punto de vista de su nivel económico, de su nivel adquisitivo, los tienen con una mente mucho más arriba. Porque ellos tienen las puertas abiertas en los bancos, en las tiendas, en todas partes... los beneficios de Codelco son tan grandes que ellos no se meten la mano en el bolsillo para nada. Todo se los auspicia la empresa y, sin embargo, nosotros no y así, ellos nos miran con ese perfil. [Alex Molina Figueroa se mantiene con un sueldo de 400 mil pesos- con una jornada de 5x2 de 12 horas diarias como ingreso único, tras 9 años de trabajo como subcontratista de Codelco.]¹⁵⁵

Tal como se sugiere en el testimonio anterior, en el caso de la División Codelco Norte, la diferenciación se hizo más marcada con la inauguración de los barrios para trabajadores y supervisores, luego del traslado del campamento de Chuquicamata a Calama. Los nuevos conjuntos habitacionales se encuentran segregados de las poblaciones del resto de la ciudad, donde los trabajadores subcontratistas buscan habitación para pernoctar durante su periodo de faenas o para establecer residencia permanente con sus familias:¹⁵⁶

Juan Osses Peña (subcontratista): “Ellos tienen un barrio aparte, una población aparte y viven alejados del resto de la comunidad [él reside en Calama] pero no es culpa de ellos, porque hay que recordar que ellos están pagando sus casas, igual que todos los chilenos que tienen un bien raíz, ellos están pagando sus contribuciones porque supera cierta cantidad de metros y pagan todos sus impuestos. Yo pienso que ahí hay una planificación que hizo Codelco en la parte administrativa de sectorizarlos hacia un sector. Yo te puedo decir que no es culpa de los trabajadores mismos. Yo creo que esto ya es un asunto de

¹⁵⁴ Entrevista del autor, trabajadores subcontratistas Manuel Donoso Lizana y Eduardo Silva Ávila, 11 de diciembre 2009. Casete N°1, lado B. Los Andes. APETC.

¹⁵⁵ Entrevista del autor, trabajador subcontratista Alex Molina Figueroa, 04 de junio 2010. Casete N° 6, lado A. Calama. APETC.

¹⁵⁶ En total se estima que son alrededor de US\$200 millones, los que se invirtieron para construir 2.500 viviendas, y poder trasladar así a 2.500 familias o 10 mil personas, desde el campamento de Chuquicamata. El cierre del campamento se venía planificando formalmente desde el año 2002, por Codelco División Norte. Las principales razones que entregó la empresa para justificar el cierre son de dos tipos: la primera se relaciona con el crecimiento del mineral y con la carencia de un espacio físico donde disponer sus residuos y evitar con ello costos elevados de transporte; y la segunda, las malas condiciones de salud que se les estaba proporcionando a las familias que allí viven. Según la empresa, se hacía necesario proteger la salud de los trabajadores y sus familias del material particulado arrastrado por el viento desde las pilas de residuos, especialmente, de la Fundición de Concentrado. Daniela Ibáñez Carvajal, “Cierre del campamento de Chuquicamata y el traslado de su población a Calama. Una nueva forma de vida para los mineros”. (Tesis para optar al grado académico de Licenciada en Antropología Social, Universidad Academia de Humanismo Cristiano, 2008)

más arriba, de colocarlos más aparte para marcar la diferencia con el resto de la población. Yo creo que sí se integran a la comunidad. No obstante, vivir físicamente fuera de ella”.¹⁵⁷

En línea con lo que señala Osses Peña, pese a que las condiciones estructurales pudiesen fomentar una actitud discriminatoria entre ambos grupos, se impone una relación tendiente a lo cordial, en la cual los lazos familiares extendidos entre subcontratistas y personal de planta tejen una trama mucho más intrincada que las impuestas únicamente por las diferencias económicas, así se desprende de las palabras del dirigente subcontratista Jedry Veliz Palma:

*“Cuando están trabajando al lado (subcontratistas y personal de planta) son unos compañeros más, se ha dado que los trabajadores que trabajan en el área de producción sobre todo, comparten las mismas cosas: van a jugar a la pelota juntos, hacen actividades en conjunto, se invitan unos con otros e, inclusive, muchos trabajadores de planta tienen familia que son trabajadores contratistas; hermanos, primos, no sé, hijos. Entonces la discriminación no se da entre los trabajadores”.*¹⁵⁸

Carlos O’ Shee Noya (trabajador de planta): *“ellos [personal subcontratista] también nos alivian el trabajo... si nosotros ya no damos abasto. Somos tan pocos que si los subcontratistas no estuvieran, estaría la flota caída, si no fuera por ellos (...) La ayuda que se les presta...yo siempre me estoy imaginando que un subcontratista puede ser un hijo mío, un amigo, una persona que a lo mejor necesita ese trabajo con una necesidad más grande de la que tengo yo de estar dentro de la empresa y gana 400 mil pesos”.*¹⁵⁹

De hecho, efectivamente, este trabajador se vio en la situación de asistir con vestuario apropiado para las faenas a trabajadores subcontratistas, entre ellos a su propio hijo:

*“Antes nosotros les dábamos nuestras ropas a veces a los viejitos, yo recuerdo que hasta uno de mis niños estuvieron trabajando con ropa mía en la empresa. Estos comités paritarios, anduvieron frenando esa cuestión, porque un contratista o subcontratista no debía trabajar con ropa de Codelco. Le exigían a los contratistas que tenían que mejorar las ropas, tenían que obligarlo a que tenían que usar su ropa”.*¹⁶⁰

Por su parte, los trabajadores subcontratistas entrevistados, si bien expresan críticas hacia los trabajadores de planta, no ocultan su interés por ser internalizados en las filas de los trabajadores de planta, punto que fue una de las banderas de lucha de la CTC durante las movilizaciones:

Juan Osses Peña: *“Sí, me gustaría [ser un trabajador de Codelco] por dos motivos: remunerativos y estabilidad laboral por largo tiempo [sin embargo, se señala como afortunado pues no ha tenido periodos de cesantía significativos]. Sí, plata, es un sueño generalizado en los contratistas y una larguísima vida laboral; 35 años recién pa’ fuera y acá, a nosotros, recién con 40 años [de edad] - no es el caso mi empresa- tocaí’ techo y hasta ahí no más llega”.*¹⁶¹

¹⁵⁷ Entrevista del autor, trabajador subcontratista Juan José Osses Peña, 8 de junio 2010. Casete: N°7, lado A. Calama.

APETC.

¹⁵⁸ Entrevista del autor, dirigente subcontratista Jedry Veliz Palma, 02 de junio 2010. Casete N°5, lado A. Calama. APETC.

¹⁵⁹ Entrevista del autor, trabajador de planta Carlos O’Shee Noya, 09 de junio 2010. Casete N° 4, lado A. Calama. APETC.

¹⁶⁰ Entrevista del autor, trabajador de planta Carlos O’Shee Noya, 09 de junio 2010. Casete N° 4, lado A. Calama. APETC.

¹⁶¹ Entrevista del autor, trabajador subcontratista Juan José Osses Peña, 8 de junio 2010, Casete: N°7, lado A. Calama.

APETC.

Alex Molina Figueroa: *“el anhelo de todos los trabajadores nuestros, es mañana entrar a la compañía... y cuando se nos habló de internalizar gente, toda la gente que tuviera las competencias profesionales... que cumplieran el perfil de lo que pedían, el nivel de estudio. Pero ojo, tampoco nunca perder el horizonte de saber que yo fui contratista. A mí me gustaría, que la gente que pudiera pasar a la empresa y si pudiera tener todos esos beneficios que tienen los trabajadores de Codelco. Esa gente no se olvide de lo que le tocó pasar. Esa gente no tiene que olvidarse que también quedaron otros compañeros que no entraron a la compañía y que siguen siendo contratistas y que van a morir como contratistas, entonces así cambiarle un poco la mentalidad al trabajador de la compañía que tiene actualmente de ser muy personalista, que el dinero le hace cambiar mucho su mente que, por verse que tiene mejores garantías y beneficios, muchos dicen que: “si tu ya pasaste a este nivel, cómo que a los de atrás tenís que mirarlos en menos y bajo el perfil que tenemos nosotros. Eso es muy malo”.*¹⁶²

Hasta aquí lo referido a la relación y convivencia entre ambos grupos de trabajadores. En los siguientes segmentos se ahonda sobre los aspectos de la experiencia laboral y social de los subcontratistas en el ámbito de la seguridad.

3. Seguridad laboral y social del subcontratista.

Como se ha señalado, la expansión del personal subcontratista está directamente relacionada con su menor costo en comparación con el precio laboral y social (conjunto de beneficios, más allá de los salariales) que significa el trabajador de planta. Este menor costo implica, por cierto, una menor inversión en la implementación en equipamiento de seguridad tanto de los trabajadores subcontratistas como en las condiciones en que realizan su trabajo, situación que repercute en su seguridad social y en la disminución de su calidad de vida. Así lo detallan algunos de los trabajadores subcontratados:

Juan Osses Peña: *“creo que nuestros implementos de protección personal están muy por debajo que de los de Codelco. Un solo ejemplo: en algunas empresas, gracias a Dios no es el caso de la mía, les entregan dos tenidas de trabajo, una para trabajar y otra para enviarla al lavado y así es la secuencia: trabajo, la envío al lavado, recupero la otra y la envío al lavado. Los trabajadores de Codelco tienen tenida de verano e invierno, ropa de abrigo que le llaman. En algunas empresas no tienen ropa de abrigo, no hay chaquetas, no hay una tenida térmica abajo. Ni siquiera para los turnos nocturnos, ni para los viejos que trabajan en terreno. Entonces en seguridad en papel [cursos y charlas] estamos bien, no en lo que es la implementación propiamente tal de los E.P.P. (Elementos de Protección Personal) el de ellos es de una mayor calidad y de una mayor cuantía. Tienen un zapato más caro y tienen dos [pares] tienen un chaleco más caro y tienen tres, tienen una tenida más cara y tienen cinco. En calidad y en cuantía ellos nos superan lejos”.*¹⁶³

Hasta antes de las movilizaciones las condiciones a las que se veían sometidos los trabajadores subcontratistas, presentaban deficiencias en aspectos tan básicos y difíciles de suponer para el desarrollo que supuestamente posee la industria del cobre en Chile.

¹⁶² Entrevista del autor, trabajador subcontratista Alex Molina Figueroa, 04 de junio 2010. Casete N° 6, lado A. Calama. APETC.

¹⁶³ Entrevista del autor, trabajador subcontratista Juan José Osses Peña, 8 de junio 2010. Casete: N°7, lado A. Calama.

Así lo describe Emilio Zárate Otárola, miembro del Directorio Nacional de la CTC, por la División Andina:

*“Yo entré a trabajar en el año ‘95 a la minera y ahí comienzas a cachar toda la explotación que sufre el trabajador contratista, la diferencia que tenía con el trabajador de planta no tan sólo en sueldo, sino las condiciones de trabajo, las condiciones sociales, cosas tan mínimas como el transporte, la alimentación, la vestimenta, la salud, todo eso era un mundo de diferencia a personas humanamente iguales con condiciones de trabajo muy distintas y haciendo una misma pega. Ahora el sueldo no era malo, comparado con estar trabajando aquí en la ciudad [Los Andes]. Te puedes comparar pa’ arriba como para abajo, depende de la vara con que te estén midiendo”.*¹⁶⁴

Alex Molina Figueroa (subcontratista): *“[tras las movilizaciones] cada cual tiene sus propias casas de cambio [instalaciones que califica como muy adecuadas]. Con este asunto del Acuerdo Marco, ha mejorado en ese sentido. Antes de la huelga era muy malo, muy básico, baños con agua fría, con bajas temperaturas. Incluso muchos viejos preferían llegar a bañarse en sus casas porque eso es pescarse una pulmonía una enfermedad. Entonces, últimamente la ley del Acuerdo Marco, justamente establece que los trabajadores tienen que tener una sala de cambio con agua caliente, con sus ‘lockers’ pa’ guardar sus cosas, en eso no tengo nada que hablar. Espero que en otras partes también lo estén cumpliendo”.*¹⁶⁵

Sin embargo y pese a las mejoras las condiciones aún están lejos de alcanzar un punto óptimo:

Patricio Tello Tello (dirigente subcontratista): *“Las diferencias son grandes, el trabajador de planta llega, tiene su casaca, tiene su almuerzo o le calientan el almuerzo... llega y se sienta a comer. El contratista lleva su comida, si no tiene donde calentar, tendrá que comérsela fría y la comida es su gasto. El tema de la ropa... el trabajador de planta tiene su ropa impecable, la empresa le lava la ropa, tiene dos o tres cambios, tiene donde ducharse, el trabajador contratista no, tiene su única ropa, le pasan un ‘overall’. Si no tenís ducha, te devuelves como te fuiste en la mañana. El transporte es lo mismo, tú ves a un trabajador de planta, tiene un tipo de bus con aire acondicionado con televisor, y el contratista viaja en una micro de esas de recorrido” (...)* *“Se han estado regularizando los temas de seguridad porque muchos ni tenían casa de cambio. El tema de sanidad, muchos trabajadores no tenían ni un baño donde hacer sus necesidades. No había. A ese nivel- considerando que acá se trabaja 12 horas, en turno- pero aquí en Chuqui todavía existe que hay trabajadores que hacen 6 a 8 horas diarias...pero hoy en día se está trabajando más por sistema excepcional que por sistema de turnos”.*¹⁶⁶

Un aspecto que refleja la vulnerabilidad de este segmento laboral, lo constituyen los casos de accidentes.

Juan Osses Peña (subcontratista): *“[La seguridad laboral] eso depende de cada empresa, porque cada empresa está asociada a una mutual y eso depende, porque hay algunas mutualidades que son buenas con una excelente cobertura como también hay unas mutualidades menores, con una infraestructura no muy grande, ni una cobertura muy grande (...)* *Si es muy grave el accidente la mutual te reeduca, te hace fisioterapia para que te*

¹⁶⁴ Entrevista del autor, dirigente subcontratista Emilio Zárate Otárola, 11 de diciembre 2009. Casete N°1, lado A. Los Andes.

APETEC.

¹⁶⁵ Entrevista del autor, trabajador subcontratista Alex Molina Figueroa, 04 de junio 2010. Casete N° 6, lado A. Calama. APETEC.

¹⁶⁶ Entrevista del autor, dirigente subcontratista Patricio Tello Tello, 27 de diciembre de 2009. Casete N°3, lado A. Calama.

APETEC.

recuperes y vuelves nuevamente a tu fuente de trabajo. No obstante eso, hay algunas empresas con una lista que, una vez vuelto el trabajador a su puesto de trabajo, la empresa lo envía a otra área de trabajo, y generalmente pierden plata.

*Tengo un amigo que se accidentó en Patricio Leiva Durán [empresa contratista] el año pasado en la Planta de Ácidos, él era soldador calificado. Cristian se accidentó malditamente, estuvo en la mutual de Antofagasta, bastante grave [se lesionó] cadera y fémur, lo aprisionó una cañería. Él tenía una buena renta...y Cristian hasta el año pasado que se accidentó, sacaba sobre 600, 700 mil pesos, mucho dinero para nosotros. Y hoy, ya trabajando medianamente, la empresa lo manda de chofer en un turno de 5X2 y con casi 200 lucas menos, pero se quedó con pega. Pero nunca vuelven a la pega [que tenían antes del accidente]. Es una suerte de consuelo y punto cero, volví, pero no en tu puesto de trabajo”.*¹⁶⁷

Obviamente las malas condiciones laborales tienen su correlato negativo en los aspectos económico y social, lo que va mermando, finalmente, la calidad total de vida de los trabajadores, terreno pedregoso desde donde elevan sus demandas.

Alex Molina Figueroa: *“por ahí yo he escuchado de gente importante que el cobre es de todos los chilenos y la verdad de las cosas para nosotros es una burla. Y si nos dan un bono de 500 mil pesos que yo le diría que para la zona donde todo es el doble [en cuanto a precios] de lo que tiene una persona en Santiago o el sur de Chile. Acá [Calama] es muy caro vivir, tiene que pagar arriendo. Acá los arriendos son muy elevados, acá por una pieza para vivir, tiene que pagar 100 mil pesos y 150 mil pesos; y lo otro... imagínese el valor que pudiera tener. Entonces acá también se pedía un plan habitacional para los trabajadores contratistas, para que ellos pagando un dividendo... no esperar un chalet ni un palacio, sino una vivienda digna para vivir como grupo familiar. Son cosas muy elementales digamos, puntualidades que los trabajadores esperaban: vivienda propia, salud compatible pa’l grupo de familia [él recibe atención a través de Fonasa], tener un bono mejor pa’ cuando hay más gastos, como por ser las fiestas de fin de año, las Fiestas Patrias o un evento importante familiar durante el año, contar con otros recursos y no solamente con el salario que a lo mejor pueda ganar en el mes, aquí también hay mucha diferencia también en el sueldo”.*¹⁶⁸

Si bien, los relatos de los subcontratistas vistos hasta aquí resumen condiciones que distan del bienestar laboral, en otras regiones del país el trabajo en minería sigue siendo una oferta por mucho superior a posibilidades laborales que tocan lo miserable. Un ejemplo de ello lo entrega el trabajador Manuel Donoso Lizana, quien pese a que al momento de la entrevista acumulaba una cesantía de 4 meses, persistía en su intento de volver a las faenas mineras en las empresas contratistas que ofrecen servicios a la División Andina:

“Lo que pasa es que en la zona minera donde uno más gana plata porque ahora tú vas a ser temporero, yo me acuerdo que ganaba plata. Ahora no, todo es contratista. Yo no alcancé a sacar el 3° medio. Por lo mismo, no había plata pa’ estudiar, mi familia era campesina y antes había plata, pero no había pa’ comer. Si tu vai’ a trabajar al potrero no vai’ a alcanzar a ganar 200 lucas, 300 lucas... y ahora la vida está más cara. Tengo 2 hijos [uno de 6 y otro de 2] y es lo mismo, porque yo quiero un futuro mejor pa’ los hijos. Imagínate

¹⁶⁷ Entrevista del autor, trabajador subcontratista Juan José Osses Peña, 8 de junio 2010, Casete: N°7, lado A. Calama. APETC.

¹⁶⁸ Entrevista del autor, trabajador subcontratista Alex Molina Figueroa, 04 de junio 2010. Casete N° 6, lado A. Calama. APETC.

*yo mi jubilación; mientras más plata ganai’, mejor es la jubilación pa’ ti... y eso es lo que pasa. Si te vai’ a trabajar al potrero ¿cuánto es lo que imponen por dos gambas?*¹⁶⁹

La sensación de vulnerabilidad de los trabajadores subcontratistas en cuanto a seguridad social, se ve incrementada por la inestabilidad laboral que los acosa. Esto, debido a que las empresas contratistas establecen contratos perennes con Codelco, generando a los trabajadores espacios de tiempo intermedios entre una faena y otra, haciendo primar la incertidumbre laboral, factor que se verá incrementado o disminuido, dependiendo de la seriedad y tamaño de la empresa contratista:

Juan Osses Peña: *“Sí, es estable en el sentido que las empresas se ganen los contratos. Pero si una empresa no se gana los contratos, deja de ser estable y hay que irse a la competencia. El mundo de los contratistas siempre va estar ahí, pero tú no vas a estar para siempre en una sola empresa. Porque esa empresa va perder el contrato A y te vas a tener que cambiar para hacer el contrato B. Nosotros no vamos a estar anidados para siempre en una misma empresa. Todo va a depender de si es que se gana o no el contrato de trabajo. Yo puedo entrar a una empresa contratista que es mala, o sea voy a estar tres meses y me voy a ir y voy a entrar a otra. La estabilidad de nosotros es variable y depende mucho de la calidad de la empresa en la cual estamos laborando. Hay empresas que son muy buenas. (...) No obstante, hay empresas que son muy malas y que todos sabemos [por ejemplo que:] ‘oye están pidiendo gente en esta empresa que es mala. No, no, no me cambio, mejor me quedo en la que estoy’. Pero es muy subjetivo saber si el mundo del subcontratista es estable o no. (...) Yo voy a cumplir 12 años de servicio, y tengo compañeros que van a cumplir 18 años de servicio. Hay empresas contratistas que el nivel de población laboral es muy flotante, hay viejos que trabajan tres, cuatro, cinco meses y se van porque las empresas son malas”*.¹⁷⁰

Jedry Veliz Palma (dirigente subcontratista): *“ El principal problema que existe acá es la estabilidad laboral de los trabajadores, por lo mismo que decía yo de lo flotante. Entonces cuando nosotros planteábamos a Codelco de que los contratos eran demasiados cortos en cuanto a la posibilidad de poder proyectarse. O sea, un trabajador contratista le cuesta mandar más a su hijo a la universidad, porque ya está en una empresa en que gana ‘x’ sueldo, pero no sabe si en un año o dos años más, cuando una carrera dura más de cuatro años... no sabe si puede continuar pagándole la carrera a sus hijos. Entonces, ese sentido no hay estabilidad laboral. No tan sólo en el ámbito de estudios, sino también en el progreso de la familia, en la compra de una casa, en general en mejorar su estándar de vida, no hay una posibilidad de proyectarse del trabajador cuando estos trabajos son a muy corto plazo. Entonces es una necesidad principal que hay, una estabilidad laboral para el trabajador”*.¹⁷¹

La misma inestabilidad laboral atenta contra la superación técnico-profesional de los trabajadores subcontratistas en sus trabajos, cuestión que obviamente influye negativamente su ascenso laboral y, por tanto social, ya que, debido a la corta proyección de las faenas, para las empresas contratistas la capacitación laboral de sus trabajadores no resulta una prioridad:

¹⁶⁹ Entrevista del autor, trabajadores subcontratistas, Manuel Donoso Lizana y Eduardo Silva Ávila 11 de diciembre 2009. Casete N°1, lado B. Los Andes. APETC.

¹⁷⁰ Entrevista del autor, trabajador subcontratista Juan José Osses Peña, 8 de junio 2010. Casete: N°7, lado A. Calama. APETC.

¹⁷¹ Entrevista del autor, dirigente subcontratista Jedry Veliz Palma, 02 de junio 2010. Casete N°5, lado A. Calama. APETC.

Juan Osses Peña: *“La gente de Codelco, generalmente, está constantemente yendo a cursos y nosotros como contratistas, que depende de nuestra empresa, es muy poca la capacitación que nos dan y si nos llegasen a dar más capacitaciones, las dan muy sectorizadas. En el caso mío, que soy capataz de lixiviación, a mí me mandaron a una capacitación de tres, cuatro días para capacitarme y recién postular para el puesto que, gracias a Dios, lo gané. Ellos [los de planta] están constantemente en capacitación; y si tú quieres postular a un puesto de trabajo, tú tienes que tener ciertas horas de capacitación. Acá no pos, me mandaron a ese puro cursos nomás y ahí quedé, se acabó. Este curso de tres días no me serviría para cambiarme a un área administrativa, no me serviría para subir más, para cambiarme a Rancagua, para cambiarme a Antofagasta, no me serviría”*.¹⁷²

Una de las situaciones más lamentables, se produce al término o al receso de los contratos, momento que algunas empresas aprovechen inescrupulosamente para dejar trancos procesos de negociaciones colectivas con sus trabajadores o en el que otras, simplemente, no renuevan su razón social, a fin de evitar el pago de indemnizaciones a sus trabajadores por despido y volver a operar bajo el nombre de una nueva empresa. Una situación semejante es relatada por el joven dirigente subcontratista, Michael Castillo Godoy (26), quien al momento de la entrevista acumulaba un periodo de seis meses de cesantía, luego de trabajar 3 años como subcontratista:

“Nosotros teníamos una negociación colectiva y la empresa en su momento siempre nos apoyó, pero cuando ya empezamos a negociar no quiso recibirnos, para empezar a arreglar el tema de la negociación colectiva y hasta que a las finales ellos terminaron su contrato con Codelco que fue el 31 de mayo [de 2010] Y la empresa se esfumó. Aparte que en ese lapso la empresa tampoco pagó lo que corresponde: el sueldo de los trabajadores del mes de mayo, que en este momento estamos luchando por eso... el contrato es hasta el 31 de mayo y no pagó lo que corresponde hasta esa fecha [el salario de este trabajador ascendía a los 300 mil pesos mensuales, con una jornada de 6x1]. Más menos empezó a surgir los problemas a principios de febrero, hacia delante, cuando nosotros presentamos el contrato colectivo... la empresa [indicó] que nosotros no estábamos en condiciones de negociar con ellos. Pero la Inspección del Trabajo nos facultó para negociar con ellos y ellos siempre se negaron a eso. Obviamente, nosotros hicimos una votación para ver si aprobábamos lo último que nos había dado la empresa o íbamos a la huelga. Lamentablemente los trabajadores fueron intimidados más que nada (...) Si es que estaban metidos en el sindicato... los iban a cancelar y de ahí se empezó a tener problemas”.¹⁷³

El temor asociado a la participación sindical, es un elemento común entre los trabajadores subcontratistas, factor que se combina negativamente con la falta de conocimientos de muchos de ellos, respecto a los derechos que les asigna el Código Laboral, lo que inevitablemente va en perjuicio de los beneficios que pueda obtener el trabajador, así lo explica el dirigente subcontratista, Víctor Cortés Neira:

“Mira acá la otra vez, la empresa “Cimm” [2008]... llegaron unos viejos acá [a la sede de la CUT El Loa] que la empresa estaba finiquitando a unos viejos...[porque] el trabajo se lo ganó Metalcar y vinieron unos viejos acá a asesorarse, [yo les informé]: ‘oye viejo, tenís que hacer esto, esto otro’... los viejos podían trabajar tres meses más y estaban renunciando a cuatro, hasta nueve años de antigüedad y yo les dije: ‘viejo si hacís un despido indirecto vas a ganar más plata, vas a estar más tiempo echadito en la casa y vas a tener tus moneditas.

¹⁷² Entrevista del autor, trabajador subcontratista Juan José Osses Peña, 8 de junio 2010. Casete: N°7, lado A. Calama.

¹⁷³ Entrevista del autor, trabajador subcontratista Michael Castillo Godoy, 10 junio 2010 Casete: N°7, lado B. Calama. APETC.

*En cambio, aquí [en la empresa nueva] tu decís: me van a subir cien lucas más al mes, pero tenís que trabajarlas po’, en cambio con esto tenís tu finiquito porque tenís tus años de servicio’, pero la gente no quiere nada con el Código Laboral. La gente lo que le falta más aquí, es quererse a sí misma como persona y también como para hacer valer sus derechos como trabajador. Porque ya estamos en el siglo XXI y hay viejos que ni saben porque los están despidiendo. La empresa viene, les hace firmar un papel y listo. Y el Código Laboral cuesta 4 lucas no más po. Pero los viejos sienten las cuatro lucas, pero para tomarse cuatro chelas no les duele na’ la guata”.*¹⁷⁴

Patricio Tello Tello (dirigente subcontratista): *“lógicamente que las empresas imponen, pero así también hay empresas que declaran y no pagan... Llegan acá trabajadores que cuentan: ‘sabe acá la empresa no me ha impuesto por más de un año y me ha declarado, pero no ha pagado’. Entonces hay muchas cosas que los trabajadores cuando están solos prácticamente no tienen donde recurrir y cuando son cancelados no le pagan sus cotizaciones, sus finiquitos. Les hacen finiquitos mulas, llamémoslo así. Y claro, los trabajadores no saben calcular un finiquito, sus horas extras, cuánto les corresponde por vacaciones proporcionales. Entonces los trabajadores hoy día no tienen esa capacidad de saber cuánto ganan, cuánto debería ser lo que están recibiendo, ni cuánto debería recibir por concepto de horas extras”.*¹⁷⁵

4. Obstáculos a la labor dirigencial y críticas a la gestión de la CTC.

El temor a la filiación sindical, no es exclusiva de las bases, pues la persecución a estas organizaciones, a través de las “listas negras” es una práctica normalizada entre las empresas subcontratistas y, según la dirigencia subcontratista, ampliamente promovida por Codelco. De hecho, la mayoría de los dirigentes entrevistados estaban atravesando periodos de cesantía superiores a los que comúnmente viven los trabajadores subcontratistas, cuestión que se acentuó después del ambiente conflictivo vivido entre 2006 y 2008:

Eduardo Silva Ávila, ex dirigente subcontratista de la empresa ‘In situ’, División Andina: *“fue una lucha bastante larga, bastante dura, bastante discriminativa porque hay personas que hoy en día... dirigentes, como el caso mío, y otros dirigentes más que están acá y trabajadores que te dieron la lucha acá, están discriminados. No pueden subir a las faenas por Codelco. Yo voy a buscar trabajo a cualquier empresa... y no entro a trabajar acá en Codelco. Hay ‘listas negras’ y llevo ocho meses cesante. Hace un mes y medio estoy sin luz, ‘macheteo’ y todavía no me ha dado por robar ni vender droga como hace un amigo. Yo soy soltero, pero hay gente que tiene familia. Nosotros tuvimos que abocarnos a la OIT para poder hacer una huelga.”*¹⁷⁶

¹⁷⁴ Entrevista del autor, dirigente subcontratista Víctor Cortés Neira, 04 de junio 2010. Casete N°6, lado B, Calama. APETC.

¹⁷⁵ Entrevista del autor, dirigente subcontratista Patricio Tello Tello, 27 de diciembre de 2009. Casete N°3, lado A. Calama. APETC.

¹⁷⁶ Entrevista del autor, trabajadores subcontratistas Manuel Donoso Lizana y Eduardo Silva Ávila 11 de diciembre 2009. Casete N°1, lado B. Los Andes. APETC.

Víctor Cortés Neira (dirigente subcontratista): “... ahí tenís problemas cuando tenís que ir a comparendos a la Inspección del Trabajo, a veces también los empresarios te echan la caballería encima y nosotros como dirigentes y, a la vez como trabajadores, nos han cortado la libertad de trabajo, nos han quitado... yo creo que de aquí [en la CUT de Calama] un 10% de todos los dirigentes [subcontratistas] están trabajando, los demás no. Yo trabajo en obras civiles y montaje, pero cómo te digo, en tres empresas ya he tenido problemas- y me han hecho los exámenes- cuando llega el momento de los ‘que hubo’... incluso, una empresa me contrató y después dijeron que me pagaron el mes y me echaron... el año que pasó [2009]. Estamos en la ‘lista negra’. Entre los empresarios y Codelco [se pasan el dato] Codelco tiene que dar las informaciones”.¹⁷⁷

Jedry Veliz Palma (dirigente subcontratista): “para desempeñar la labor de dirigentes tenemos dificultades. Muchas veces no podemos ingresar a los recintos de la minería, nos vetan en ese sentido... y eso es una práctica antisindical, evidente por parte de los empleadores, inclusive por parte de Codelco en muchas ocasiones. También se ha dado el tema de las ‘listas negras’, cuando uno es dirigente sindical, cuesta mucho- después de quedar sin trabajo- buscar otro trabajo en la misma área. De hecho, yo mismo desde diciembre [de 2009 a mayo de 2010] que estoy sin empresa y desde esa fecha, a pesar de esa necesidad que hay acá de soldados, hoy día no he podido encontrar un trabajo, después de seis meses de haber salido de la empresa en que estaba y es una cosa real. Incluso, las empresas en las que me he presentado, y que de una u otra forma me conocen, tienen temor de contratarme por lo que la mandante pueda decir, cuando uno ha estado en la lucha permanente contra ella. Y hasta la fecha, porque si bien hemos tenido un acuerdo con Codelco, nosotros pasamos a ser los fiscalizadores de que esos acuerdos se sigan manteniendo y cuando esos acuerdos no se dan, nosotros somos firmes en denunciarlos. De hecho, nosotros como CTC...hemos hecho dos denuncias a la OIT, la que ha pedido explicaciones al Gobierno de Chile por las acciones de Codelco y en eso están incluidas estas prácticas antisindicales de no dejar a los dirigentes sindicales ingresar a los recintos de Codelco. Incluso hay casos de dirigentes sindicales que pese a estar vigentes en las empresa no los dejan entrar en las mineras y ¿de qué forma?... no les tramitan los pases a los recintos. Por ejemplo, a Codelco hay que ingresar con el permiso correspondiente. Codelco dice: ‘nosotros no tenemos problemas con eso, nosotros dejamos que tengan la libertad de ejercer su labor de dirigente sindical’, pero en realidad no es cierto”.¹⁷⁸

Otra dificultad observada en el plano dirigencial es la lentitud con que los subcontratistas han afianzado la organización sindical. De hecho, la División Codelco Norte, pese a que reúne la mayor cantidad de trabajadores subcontratistas de todas las divisiones, fue la que más tibiamente se sumó al conflicto:

Patricio Tello Tello (dirigente subcontratista): “Si un trabajador está organizado y pertenece a un sindicato es más factible luchar por ese trabajador, ver las causas por las que se está cancelando. Hoy día aquí en la Segunda región, yo me atrevo a decir que no hay más de 2.500 trabajadores organizados de la fuerza laboral que existe- o sea de los 14 mil que existen- están organizados y tienen sindicatos, pese a que recibieron los beneficios. Entonces el llamado de esta Confederación es que el trabajador tiene que organizarse. Es la única forma de contrarrestar al empleador. O sea tú vas a pedir algo y por el hecho de pedir ya te tildan de conflictivo. Entonces dicen este viejo está hablando mucho, entonces hay que cancelarlo. Pasa que tienen la libertad de hacerlo porque echan a uno y tienen a diez esperando” (...) Los trabajadores recurren a la CUT y a los dirigentes

¹⁷⁷ Entrevista del autor, dirigente subcontratista Víctor Cortés Neira, 04 de junio 2010. Casete N°6, lado B. Calama. APETC.

¹⁷⁸ Entrevista del autor, dirigente subcontratista Jedry Veliz Palma, 02 de junio 2010. Casete N°2, lado A. Calama. APETC.

*que podemos ayudar y formar organizaciones. Siempre están los que tienen nexo con el empleador, lógicamente son ellos los que pasan los datos y van y dicen sabes que: ‘se está formando un sindicato en la empresa’ y sucede que automáticamente se empiezan a cancelar a los trabajadores. Entonces no está la conciencia tuya en todos los trabajadores de romper y exigir el derecho que tienen de sindicalizarse. Incluso, hay empresas que contratan trabajadores para tenerlos ahí, en caso de... claro y les ordenan que apenas se vea que hay un grupo de trabajadores que quiera organizarse tú vienes y me avisas”.*¹⁷⁹

Jedry Veliz Palma (dirigente subcontratista):*“Hoy en realidad notamos un individualismo importante en la gente, por ejemplo: ‘hoy si me entrega un beneficio, yo estoy en el sindicato, ahora si no lo necesito, no participo’, o sea siempre está esa dificultad y tiene hartito que ver con el tema del individualismo y no está esta conciencia colectiva que pudo haber hecho tantos años atrás. Hay excepciones obviamente, donde eso va a depender de cómo los trabajadores van viviendo y aprendiendo lo que significa estar en una dirigencia sindical o lo que significa ser parte de un sindicato, porque es un trabajo que tiene que apuntar fundamentalmente a lo social y a reivindicar los derechos de los trabajadores. El derecho del trabajador no pasa por ganar unas lucas más en las vacaciones o tener un bono menos o un bono más, significa poder organizarse y defender, efectivamente, los derechos de los trabajadores y acrecentarlos, porque hoy en día tenemos una legislación que no nos ayuda mucho”.*¹⁸⁰

El mismo dirigente identifica la fragilidad de la estabilidad laboral- producto de los breves lapsos de las faenas- y en la abundancia de la mano de obra como otros aspectos que perjudican el interés por la participación sindical de los subcontratistas en Codelco Norte:

*“Las movilizaciones en el sur fueron mucho más masivas que en el norte y esto tiene que ver con la cantidad de trabajadores flotantes que tiene el norte. Acá hay trabajadores que están una temporada y luego se van, entonces no hay mucha conciencia en relación a lo que se debe pelear en cuanto a temas laborales. La permanencia, el tema de los sueldos. Entonces como ellos están por seis meses, un año, dos años; no hay una motivación de lugareños como para que estén más incentivados. Lo anterior no es el principal elemento, pero creo que es uno de ellos”.*¹⁸¹

De todos modos, el dirigente reconoce un avance en cuanto al interés de los trabajadores por la participación en el movimiento sindical, pero paralelamente, admite un cierto fraccionamiento de la CTC, tras la última huelga ocurrida en 2008:

“Pero sí hemos avanzado, notamos mayor preocupación del trabajador y atrevimiento que tienen hoy de denunciar y de formar sindicatos. Pero también ha ocurrido lo contrario en otras divisiones, por ejemplo, en El Teniente, que es una de las divisiones más emblemáticas para nosotros; en el sentido de que fue una de las que más fuerte estuvo en las movilizaciones 2006, 2007, 2008, en las huelgas; hoy día vemos que está desmembrada la dirigencia allá y hay situaciones de personalismos de dirigencias sindicales, de organizaciones, hay intereses más bien gremialistas que intereses de

¹⁷⁹ Entrevista del autor, dirigente subcontratista Patricio Tello Tello, 27 de diciembre de 2009. Casete N°3, lado A. Calama APETC.

¹⁸⁰ Entrevista del autor, dirigente subcontratista Jedry Veliz Palma, 02 de junio 2010. Casete N°5, lado A. Calama. APETC.

¹⁸¹ Entrevista del autor, dirigente subcontratista Jedry Veliz Palma, 02 de junio 2010. Casete N°5, lado A. Calama. APETC.

trabajadores en sí. Eso ha dividido un poco el tema a partir de las movilizaciones que fueron bastante fuertes en El Teniente. Hoy día vemos que la movilización se ha ido debilitando”.¹⁸²

Para el miembro del Directorio Nacional de la CTC, Emilio Zárate Otárola, uno de los aspectos positivos tras la huelga del 2008 fue la puesta en relieve, dentro de la agenda política, del tema de la subcontratación en la minería, aunque reconoce los costos que implicó la movilización:

*“Logramos levantar políticamente el tema, ahora hoy en día el tema es delicado. Ahora en las parlamentarias de parte del gobierno, todos hablan de los derechos de los trabajadores y eso fue lo que ganamos. Que era un tema importante. Codelco aprendió a actuar, le quitó contrato a varias empresas atacó a sindicatos específicos y los destruyó en las empresas específicas y ¿cómo te dijera? de ahí no salimos muy bien posicionados; orgánicamente y masivamente salimos débiles. Aquí en la mina [Andina] hubo 500 despedidos. No directamente, sino porque les quitaron contratos a las empresas. Cayeron muchos dirigentes en la incomprensión, se sintieron derrotados. Pero eso fueron los costos que pagamos por los movimientos tan grandes.”*¹⁸³

El dirigente Jedry Veliz Palma, repasa algunos de esos costos, siendo la nula incorporación de trabajadores contratistas a planta como una de las mayores derrotas:

*“En el 2008 nosotros logramos hacer respetar los acuerdos, pero ellos también nos trataron muy mal, hubieron despidos, no hubo reintegro de trabajadores a pesar de llegar a acuerdo en relación a aquello y hubo un daño mayor, de hecho, después del juicio de la Ley de Subcontratación la 20.123. La Inspección del Trabajo determinó que existía subordinación de los trabajadores de Codelco de subcontratistas, por tanto, ellos sacaron una lista de trabajadores y que aún hoy siguen realizando esa función. Codelco en vez de realizar eso, contesta con una demanda para inhabilitar a la Inspección” [Acción que finalmente impidió la incorporación de los subcontratistas a la empresa].*¹⁸⁴

El dirigente subcontratista Patricio Tello Tello, analiza las causas que han ocasionado el debilitamiento de la CTC y su incipiente segmentación en el último periodo:

“Creo que la movilización partió de una buena base a nivel nacional. Las cinco divisiones más o menos concordaban en que había que movilizarse porque Codelco estaba incumpliendo. Yo creo que aquí fueron los actores. Esta Confederación delegó en su momento la responsabilidad de negociar. Se cometieron varios errores... de haber delegado responsabilidades...en este caso en Arturo Martínez, es cierto que él es presidente de la CUT Nacional (...) Yo creo que fue el peor error que se cometió el 2008 y que el haya llegado a cerrar una negociación con el Estado y ni siquiera fue con Codelco, fue con Pérez Yoma [entonces ministro del Interior] (...) Esa vez, a través de Arturo Martínez, se llegó a un acuerdo y creo que no fue satisfactorio pa' nadie porque en ningún momento se dejó amarrado el tema de que ningún trabajador podía ser despedido y, lógicamente, que esta vez hubo muchos despedidos a nivel nacional. Hablaron casi de mil trabajadores despedidos, que fueron desvinculados de las diferentes empresas en que trabajaban. Ya están insertos nuevamente en las empresas, pero [ahora] dicen no a otras movilizaciones,

¹⁸² Entrevista del autor, dirigente subcontratista Jedry Veliz Palma, 02 de junio 2010. Casete N°2, lado A. Calama. APETC.

¹⁸³ Entrevista del autor, dirigente subcontratista Emilio Zárate Otárola. 11 de diciembre 2009. Casete N°1, lado A. Los Andes.

¹⁸⁴ Entrevista del autor, dirigente subcontratista Jedry Veliz Palma, 02 de junio 2010. Casete N°5, lado A. Calama. APETC.

*o sea ya no quieren movilizarse nuevamente. Entonces como no se dejó amarrado, ya no se puede hacer nada”.*¹⁸⁵

La opinión del trabajador Juan Osses Peña, coincide con la de Patricio Tello, al mostrar una gran decepción por la negociación política que se llevó a cabo a través de la CUT y que implicó la salida de escena a la CTC, organización que prácticamente quedó desautorizada para representar a la masa de trabajadores que dieron nacimiento al movimiento y a la bisoña organización sindical:

*“Yo creo que aquí fuimos todos culpables, pero más ellos la CTC, porque nunca descentraron el movimiento, lo dejaron en Santiago y siempre fue un movimiento centralista. La prueba está en que ellos, debieran haber liderado el movimiento, tanto en Rancagua como en Chuquicamata y, no obstante eso, el Acuerdo Marco se firmó en Santiago. Con gente, con diputados, con senadores y miembros de la CTC de la CUT en Santiago y que no fueron partícipes de este movimiento y no lo van hacer y no lo van a entender nunca, porque yo creo fehacientemente que este es un movimiento regionalista que malditamente no han entendido, ni nosotros mismos como trabajadores de un movimiento que nos pertenece a nosotros como ‘trabajadores de terceros Codelco Norte’, como a la ‘gente de Rancagua’. Yo te lo puedo afirmar, ¿Cómo yo puedo entender que un movimiento que nació siendo mío, un trabajador normal con cuarenta años de edad, con tres hijos, me lo arrebataron de las manos y se lo llevaron a Santiago? Y lo firmaron allá y lo timbraron allá. Me lo aplican y no gano lo que yo pensaba, solamente un bono de 500 mil pesos anual y unas becas de excelencia académica con nuestros hijos que superen la nota 6.0 para postular a una beca universitaria”.*¹⁸⁶

5. Auto percepción del subcontratista.

Los testimonios anteriores permiten visualizar las condiciones que enfrentan los trabajadores subcontratistas en el plano laboral; así como tales dificultades y precariedades repercuten en su entorno social, malas condiciones prolongadas por las restricciones impuestas a su participación sindical tras la huelga de 2008. Es interesante observar entonces, cómo esta situación afecta la autoestima de los trabajadores tercerizados en una industria que, naturalmente, está ligada al desarrollo del país, aspecto tradicionalmente presente como fuente de orgullo en quienes han laborado en la minera estatal.

Alex Molina Figueroa: *“Yo creo... es el sentir de muchos trabajadores contratistas, es que en verdad somos profesionales y nos sentimos un poco menoscabados (...) porque si realmente el sentir de la gente es que si yo aporto con mi profesionalismo, un grano de arena para llegar a una producción total y se le está dando el sueldo a este país... la verdad de las cosas es que estamos en desigualdad, porque no es posible amigo, que ellos [los de planta] hagan una negociación colectiva y en menos de seis horas le tengan que arreglar esa negociación dándole frutos de 26, de 15 y de 18 millones de pesos y se cortan inmediatamente las huelgas, no llegan a ninguna instancia de movilización”.*¹⁸⁷

¹⁸⁵ Entrevista del autor, dirigente subcontratista Patricio Tello Tello, 27 de diciembre de 2009. Casete N°3, lado A. Calama. APETC.

¹⁸⁶ Entrevista del autor, trabajador subcontratista Juan José Osses Peña, 8 de junio 2010. Casete N°7, lado A. Calama. APETC.

¹⁸⁷ Entrevista del autor, trabajador subcontratista Alex Molina Figueroa, 04 de junio 2010. Casete N° 6, lado A. Calama. APETC.

Víctor Cortés Neira (dirigente subcontratista): *“no hay un respeto hacia los trabajadores. Los contratistas, creo, somos la última ‘chupá del mate’ para ellos [Codelco] y siendo que sin los contratistas, ellos no son nada. Porque si ellos tienen 7 mil viejos trabajando en Codelco Norte. Nosotros somos 14 mil, los duplicamos y yo creo que a lo mejor más. Entonces, acá lo otro que pasa con las trabajadoras que por ser de sexo femenino hay mucha discriminación contra ellas porque las pasan a llevar en muchas cosas. Cosa que yo creo que también habría de haber un respeto, porque nosotros también somos hijos de una madre. Entonces yo creo que no debería de haber un menoscabo”*.¹⁸⁸

Juan Osses Peña: *“La mayoría del país que labora, asume que Codelco es el sueldo de Chile. Codelco, que Codelco esto...que Codelco. Yo creo que nosotros los contratistas creemos que no es así, nadie más. Porque a nosotros como terceros nos ha faltado mucho tener movimientos fuertes y continuos. El movimiento de la CTC, fue fuerte, pero no fue continuo. Porque no está presente. El movimiento de Collahuasi, fue fuerte, pero no fue continuo. Los movimientos de Codelco son fuertes y son continuos”*.¹⁸⁹

Y en este punto para este trabajador se conectan dos aspectos, el nivel de organización sindical con la discusión acerca de si los subcontratistas contribuyen o no a la producción de la empresa, aspecto que a su vez se liga con el tema, más tangible por cierto, de las bonificaciones por dicho concepto:

“Yo creo que todas las personas son orgullosas de su trabajo. Yo creo que hay profesores, carpinteros, ustedes. Todos somos orgullosos del trabajo que hacemos. ¿Qué sucede en el caso de Codelco? recuerda bien tú que los sindicatos de Codelco no son sindicatos nuevos, son sindicatos que superan los 50 años, hay trabajadores que bordean los 50 años de edad, o sea es un viejo que ha estado casi 25 años en una organización sindical. O sea, es un viejo y ellos son productores, ellos generan su propio sueldo, digámoslo en su producto. En cambio, nosotros no producimos, somos empresas de servicios, lo que repercute, yo creo, en el inconsciente colectivo de nosotros los terceros, de no empoderarnos o de no ser apatronados con la dirigencia sindical. Porque nosotros sabemos que no producimos nada. Los de Codelco tienen ese empoderamiento de la cúpula sindical porque si ellos no van a trabajar, no se produce. En cambio, nosotros la mayoría de los terceros somos de servicios”.¹⁹⁰

Este cuestionamiento resulta clave, puesto que la movilización nació en torno a la exigencia de un bono de producción que considerase el aporte que a ella realizan los subcontratistas. Posición que reafirma el miembro del Directorio de la CTC, Jedry Veliz Palma:

“El hecho también de que sean [los trabajadores subcontratistas] considerados dentro de sus labores como un trabajador más productivo. O sea, en algún momento Codelco manifestaba que nosotros somos los que ayudamos a la producción, una especie de colaboradores; pero que en realidad somos los productores, o sea también hace falta un reconocimiento en relación a aquello”.¹⁹¹

¹⁸⁸ Entrevista del autor, dirigente subcontratista Víctor Cortés Neira, 04 de junio 2010. Casete N°6, lado B, Calama. APETC.

¹⁸⁹ Entrevista del autor, trabajador subcontratista Juan José Osses Peña, 8 de junio 2010, Casete: N°7, lado A. Calama.

APETC.

¹⁹⁰ Entrevista del autor, trabajador subcontratista Juan José Osses Peña, 8 de junio 2010, Casete: N°7, lado A. Calama.

APETC.

¹⁹¹ Entrevista del autor, dirigente subcontratista Jedry Veliz Palma, 02 de junio 2010. Casete N°2, lado A. Calama. APETC.

Tal opinión interpreta, igualmente, al trabajador subcontratista, Michael Castillo Godoy:

*“[El bono] Sí yo creo que sí, debería ser para todos... como dicen por ahí, que el cobre es para todos los chilenos, tendría que ser igual. Sí, incidimos mucho [en la producción] por unas partes sí y otras no, porque, por ejemplo, ahora hay unos problemitas por ahí, [trabajadores] que le prestan servicios [a Codelco] de una empresa contratista, y no les dieron el bono. Entonces ya eso es como una discriminación. O sea a algunos sí, pero hay como dos o tres empresas que tienen ese problema, pero obviamente tiene que darse para todos”.*¹⁹²

Sin embargo, como lo explica el trabajador Juan Osses Peña, el bono se ligó finalmente a otros aspectos:

*“Es la otra falencia que tuvo la CTC. ¿Nació como un bono de producción? Sí, pero no vio la luz como un bono de producción, sino que Codelco lo anidó a la asistencia. Que es la única medida hoy que existe legalmente para medir mi producción como tercero. Pero no hay ninguna regla que mida mi productividad. ¿Cómo la mide Codelco? Así, con la asistencia de mi trabajo. Si no voy, me quitan el bono”.*¹⁹³

El dirigente de la CTC Emilio Zárate Otárola, duda respecto que para los trabajadores el bono poseyese un significado particular más allá de la propia suma de dinero:

*“El trabajador no tiene la capacidad de visualizar mucho a futuro. Es sólo una cierta parte del mundo trabajador que puede visualizar al ojo, pero son los dirigentes los que conducen”.*¹⁹⁴

En cambio, para el trabajador Alex Molina Figueroa así como para otros trabajadores, el tema del bono pasa a segundo plano, respecto a otras necesidades que asoman para él como más urgentes:

*“Yo creo que más que el bono de 500 mil, queríamos beneficios que no tenemos. La empresa puede decir que nos da un chequeo de salud. Nosotros, queríamos que hilaran más fino en esa parte, porque uno cuando va a esas mutualidades [Mutuales de Seguridad] va por cumplir, porque uno todos los años tiene que verse sometido a estos exámenes: oídos, pulmones, vista y un sinnúmero de cosas, pero es muy rápido el proceso y a todos nos sacan evaluados en forma positiva y ¿qué pasa? frente a la salud uno no juega, entonces dentro de las movilizaciones y dentro de los puntos más importantes que se pedía era salud para uno y para su familia porque muchos se han venido a radicar a esta ciudad [Calama] siendo que esta ciudad es muy cara y en esta ciudad sin salud no podría trabajar, sería una persona incapacitada”.*¹⁹⁵

¹⁹² Entrevista del autor, trabajador subcontratista Michael Castillo Godoy, 10 junio 2010. Casete: N°7, lado B. Calama, APETC.

¹⁹³ Entrevista del autor, trabajador subcontratista Juan José Osses Peña, 8 de junio 2010, Casete: N°7. Lado A. Calama. APETC. Tal como señala el trabajador citado, el bono anual quedó ligado a la asistencia de los trabajadores a sus labores y divide en forma cuatrimestral la suma de 450 mil pesos, monto devaluado proporcionalmente de acuerdo a la inasistencia del trabajador. La CTC, igualmente ha realizado gestiones para que tal bono sea reajustado de acuerdo al IPC. Así sucede, por ejemplo, en División Andina, donde se negoció ese punto directamente con la Asociación Gremial para la Minería y Rubros Asociados, AGEMA, entidad recién fundada en 2007.

¹⁹⁴ Entrevista del autor, dirigente subcontratista Emilio Zárate Otárola. 11 de diciembre 2009. Casete N°1, lado A. Los Andes. APETC.

¹⁹⁵ Entrevista del autor, trabajador subcontratista Alex Molina Figueroa, 04 de junio 2010. Casete N° 6, lado A. Calama. APETC.

Juan Osses Peña (subcontratista): *“Primero, yo creo que aquí lo que hay que resaltar es que el gobierno y en cierto modo Codelco, se lava las manos y no son capaces de enfrentar el problema de los años de servicio, considerando de que hay empresas contratistas, y a una de ellas yo pertenezco, que llevan más de 20 años en Codelco. Es lo más probable y también puede ser un desafío para ti averiguar que también hay trabajadores que tienen más de 15 y 20 años en empresas contratistas, pero a esos viejos se les paga solamente los once años de servicio. Y de ahí en adelante no les pagan- porque está en la ley- producto de la dictadura militar. Bueno a nosotros nos pagan 11 años y a los de Codelco, les pagan todo”*.¹⁹⁶

Para el dirigente de la CTC Jedry Veliz Palma, el logro de tales aspiraciones sólo pueden darse en la medida que los trabajadores subcontratistas desarrollen un concepto de grupo y por tanto de pertenencia; claro está para él, en torno a la CTC:

*“Todo pasa por la conciencia, de creerse realmente el cuento ‘de cuáles son mis necesidades y dónde tengo que reclamar’. Ahora tienen dónde hacer un reclamo, tienen dónde acudir y sentirse apoyados. Ahora a partir de la CTC los trabajadores se sienten con el derecho a reclamar. Se sienten más con el derecho de organizarse y ha medida de eso, se va notando ese sentimiento de pertenencia que ellos van adquiriendo cuando ven que hay resultados. Hoy día que los trabajadores tengan un bono lo ven como un elemento absolutamente ganado por ellos y que Codelco no se los puede quitar y son cosas que ellos van apreciando y que lo van haciendo propio, en algunos casos trabajadores que ni siquiera estuvieron en la lucha, pero hoy día ya lo están haciendo propio.”*¹⁹⁷

El dirigente Emilio Zárate Otárola, rescata los avances que implicaron las movilizaciones, aunque sostiene que el sentimiento de pertenencia de los trabajadores subcontratistas a un colectivo aglutinador es un tema que aún presenta desafíos para la dirigencia:

“Después de la huelga del 2007 empieza a madurar y a crecer la conciencia de los viejos, la conciencia colectiva que tienen que tener en torno de una lucha social. Esta huelga representó muchas cosas: la Ley de Subcontratación, el Acuerdo Marco, la característica de que el trabajador sí puede luchar y puede tomarse que la violencia es una herramienta cuando nadie te escucha, cuando nadie te pesca. Después hubo muchos otros movimientos”. Lo que sí, se quedan en las demandas de gremio, y la conciencia de clase es una cuestión que se tiene que trabajar”.¹⁹⁸

Para finalizar se entrega la siguiente reflexión del trabajador Alex Molina Figueroa, quien expresa su visión acerca de diferentes aspectos del movimiento subcontratista y respecto de sus propias necesidades y anhelos:

“[Los de planta] están preocupados de sus fines personales y a lo mejor algunos podrán pensar y mirar para abajo y decir ‘ustedes están sonaos, hagan movimientos sindicales’. Pero los movimientos traen pro y contras, traen beneficios como trajo el Acuerdo Marco, pero a costo de... muchas cosas que pasaron. Yo creo que muchos trabajadores en este momento, el sindicalismo en este momento, debería modernizarse en Chile, con otros

¹⁹⁶ Entrevista del autor, trabajador subcontratista Juan José Osses Peña, 8 de junio 2010. Casete: N°7, lado A. Calama.

APETC.

¹⁹⁷ Entrevista del autor, dirigente subcontratista Jedry Veliz Palma, 02 de junio 2010, Casete N°5, lado A. Calama. APETC.

¹⁹⁸ Entrevista del autor, dirigente subcontratista Emilio Zárate Otárola, 11 de diciembre 2009. Casete N°1, lado A. Los Andes.

APETC.

implementos de más intelecto, antes que pensar en las antiguas movilizaciones del destrozo que no conducen a nada, que hace daño a la propiedad pública y que no es muy buen augurio eso, porque de repente deja en muy mal pie al trabajador. (...) Nosotros pensamos que se debiera implementar un poco más el apoyo del gobierno a los sindicatos. Está la CUT para que los sindicatos puedan apoyarse y debiera haber una buena relación entre los empresarios y la CUT, porque es la casa de los trabajadores. No deberían existir, primero que todo esas federaciones [desprendidas de la CTC] porque se está dividiendo el movimiento de los trabajadores del cobre.

Pienso que el trabajo de un minero o de una persona que trabaja en la parte minera como contratista, es un trabajo muy esforzado que, en estos tiempos modernos, el trabajador minero debiera de indemnizarlo con cierta cantidad de años, cuando uno tenga trabajado unos 25 años en la minería de corrido, expuesto al polvo, a la tierra al sol y a la inhalación de sustancias tóxicas. Entonces es necesario que aplique realmente la ley de ‘sobre esfuerzo’.

*Creo que es el anhelo de todos es trabajar un tiempo en minería nomás y llegar a los 50, 55 años y ya retirarse de esto, para tener una buena jubilación. Yo tengo una casa en la orilla de la playa en Caldera y me gustaría, por ejemplo, disfrutar más de Caldera, y ya, a lo mejor, estoy acercándome a una edad de llegar a la jubilación, pero llegar sano, primero que nada, tener salud, no saco nada con tener dinero, si no tengo salud y fuera de eso tratar de gozar el último tiempo- uno ya va en decadencia...- de gozar a la familia y a los hijos”.*¹⁹⁹

¹⁹⁹ Entrevista del autor, trabajador subcontratista Alex Molina Figueroa 04 de junio 2010. Casete N° 6, lado A. Calama. APETC.

CONCLUSIÓN.

La presencia de trabajadores contratistas no es un aspecto reciente en la GMC. De hecho, la autora Ángela Vergara Marshall da cuenta de las precarias condiciones con que estos entregaron su esfuerzo y vitalidad a la industria del cobre en el periodo anterior a la Nacionalización. Sin embargo; sólo después de la irrupción de la dictadura militar, la puesta en curso de la política neoliberal en el ámbito laboral y la configuración legal de la subcontratación; los trabajadores encasillados en este segmento comienzan a adquirir forma como el grupo identificado y estudiado a lo largo de la presente investigación.

Los subcontratistas heredaron de sus antecesores la carga simbólica y efectiva de precarización y marginalización laboral, características que ahora se hacen comunes en una escala numérica mucho mayor, puesto que de estos trabajadores dependen cada vez más actividades cercanas a la línea central de producción, en un proceso de expansión que, de acuerdo a los datos recabados y expuestos, adquirió gran fuerza durante los gobiernos de la Concertación.

Actualmente, alrededor de 30 mil trabajadores subcontratistas prestan servicios a la minera estatal y si bien, la precariedad se hace más patente en la medida que el trabajador se ubica más alejado de la producción, sus condiciones en general, distan de las alcanzadas por los trabajadores de planta, herederos de beneficios obtenidos tras casi un siglo de sindicalismo organizado y perseverante, pero de un reconocible carácter gremial que, no obstante, hoy los ubica como un sector minoritario y aún en retroceso frente a la penetración mayoritaria del personal subcontratado. Este último, más conveniente, debido a la artificiosa y abusiva desvinculación de la responsabilidad social que sobre aquel grupo le compete a Codelco y a las empresas contratistas, que de estos trabajadores sólo aprecian y, por tanto, cuantifican su escaso costo por concepto de mano de obra.

En la cotidianeidad de los subcontratados, el constituir un “recurso humano barato”, se traduce en la obtención de menores salarios, mayor tiempo en las faenas, ausencia o escasez de incentivos laborales como bonos y otro tipo de regalías, a las que se suma una constante inestabilidad laboral traducida en periodos de empleabilidad alternados por baches de cesantía y angustiada incertidumbre. También este trabajador enfrenta una baja calidad de condiciones para ejercer su labor, tales como: casinos, camarines, transporte e implementación de seguridad. Aspectos que tienen su relato paralelo en el ámbito externo a lo laboral, el que se puede observar en el reducido y costoso acceso del trabajador y su grupo familiar a beneficios como salud, vivienda y educación (las que finalmente deben ser subvencionadas por el Estado) deficiencias con una lamentable tendencia al status quo en lo inmediato, debido a que la incipiente organización sindical del sector, se ve acosada por las prácticas antisindicales de las empresas contratistas y de la propia estatal, las que se agudizaron tras la última huelga ocurrida en 2008 y cuya expresión más habitual es la circulación de “listas negras” que afectan la empleabilidad de trabajadores vinculados al sindicalismo y sus dirigentes.

Las condiciones anteriores son las que forjan y templan la experiencia de este grupo laboral, que viene con su presencia a reponer la precariedad en la próspera industria del cobre, cuyos trabajadores, a lo largo del siglo pasado, fueron tachados como los privilegiados de la economía nacional. Y si bien, los subcontratistas pueden ser

considerados en parte como legítimos herederos de la tradición sindicalista del sector, ejercen tal rol desde el margen que ocupa el defenestrado que reclama un derecho del cual ha sido despojado en la práctica. De este modo, los subcontratistas se apropian de una identidad que los hace paradójicamente iguales, pero a su vez, distintos a los trabajadores de planta con quienes comparten faenas.

Resabios de esta pretendida igualdad se pueden apreciar, de acuerdo a los testimonios recogidos, en la existencia de cierto compañerismo y solidaridad al interior de las faenas, disposición quizá heredada de una cultura de clase recesiva, aunque reforzada por los lazos sanguíneos y comunitarios que se imponen aún fuera de las rejas de las áreas industriales. No obstante, tales aspectos son ferozmente aprisionados por las condiciones estructurales impuestas a los trabajadores y que en alguna medida ya han generado un grado de rivalidad en el plano institucional que aún no alcanza plenamente a las bases de ambos grupos, pero que ya claramente ha sido acicateada y aprovechada políticamente por Codelco, la alta dirigencia de la FTC vinculada a la estatal y la prensa derechista, a objeto de desacreditar el movimiento subcontratista, del cual han omitido sus legítimas exigencias para poner en relieve aspectos como la violencia.

Sin obstar lo anterior, las pruebas de la efectiva diferencia entre trabajadores subcontratistas y de planta, van desde lo coloquial, cuando integrantes de ambos grupos se refieren entre sí como ajenos: “ellos”, “los contrata”, “el viejo de Codelco”; hasta aspectos como la existencia de comedores diferenciados en las faenas o la habitación de barrios segregados. Todo ello, trazado por un herencia cultural que en el caso de los trabajadores de planta, lo ligan al antiguo disciplinamiento laboral ejercido por las empresas norteamericanas que administraron los yacimientos hasta la Nacionalización y que dieron forma al tejido social clasista que aún hoy reproducen. Aquello, versus la tradición de trashumancia predominante en los montajistas industriales y en el personal de servicio, las lealtades puestas en marcha en los “chungos”, la vida solitaria y alejada de sus grupos familiares, que esperan el retorno esporádico del jefe de hogar que vive una dinámica prácticamente paralela y ajena. Trama invisible descrita notablemente por De Laire en el caso de la minería privada, pero que todavía necesita mayor investigación en el caso de Codelco y una constante actualización.

En ese terreno, durante el presente trabajo, se enfatizó en la relación entre trabajadores de planta y subcontratistas- ahondando en la descripción de estos últimos- dentro del ámbito laboral de Codelco. Sin embargo, aún queda mucho por clarificar acerca del tipo relación que ambos grupos mantienen fuera de las faenas, espacio donde los subcontratistas recrean sus experiencias en un contexto económico-social donde campea el consumismo y al mismo tiempo se alzan banderas en llamamiento a la unidad de la clase trabajadora; dando lugar a nuevas formas de vida, que activan y renuevan este proceso económico, social y cultural, inédito en el ámbito de la minería y que, por tanto, merece seguir siendo historiado.

Dentro del mismo propósito, igualmente, resulta necesario trabajar en la descripción de la incorporación del mundo femenino a las faenas mineras, especialmente de aquellas mujeres subcontratadas que realizan labores de aseo de casinos, camarines y mantención de diversas instalaciones, quienes constituyen un nutrido grupo que experimenta la minería desde un ángulo muy particular, sin descontar a aquellas que se suman lentamente a labores de servicio y producción que tradicionalmente han sido llevadas adelante por el género masculino.

De este modo; luego de los distintos aspectos tratados y expuestos en detalle a lo largo del presente trabajo; el punto principal que se ha propuesto defender es que los trabajadores subcontratistas constituyen un nuevo grupo identitario en el contexto de

la minería del cobre. Ello, en cuanto responden a características particulares de orden cultural, social y económica que los separan considerablemente del trabajador de planta de Codelco. Cualidades reunidas a lo largo de su propia experiencia identitaria, marcada por la precariedad, la marginación laboral y un fuerte irreconocimiento a su trabajo y a sus derechos laborales, los que impactan su calidad de vida y sus aspiraciones sociales y económicas, transformándolos en un grupo ampliamente vulnerado.

Como se ha explicado, tales condiciones, mal engendradas durante la dictadura y maduras en los gobiernos de la Concertación, generaron la erupción del movimiento subcontratista que tuvo como consecuencia el salto al escenario público de este amplio e importante sector. Durante las movilizaciones, este nuevo actor en la historia del país, dio sus primeros pasos hacia una institucionalización que remeció las estructuras del poder económico nacional y en particular del sector empresarial minero. Aguardando aún, jugar un rol mayor en el mejoramiento de los derechos y la situación laboral de los trabajadores de Chile.

Luego de la tercera huelga, el movimiento entró a un periodo de latencia, producto de las severas medidas de persecución contra las organizaciones sindicales y los trabajadores que se movilizaron, adoptadas por Codelco y las empresas contratistas. Pese a ello, puede sostenerse que aún las consecuencias del despertar de los trabajadores subcontratistas, se encuentran lejos de su término, debido a la continuidad de los elementos que conforman la precariedad laboral del sector y que impactan negativamente en sus condiciones sociales. Esto, pese a las dignísimas, pero mínimas mejoras obtenidas tras las movilizaciones, hoy escritas en el Acuerdo Marco, orilla de playa del derecho irrenunciable de estos trabajadores a la sindicalización, la negociación colectiva interempresa y a la huelga.

A favor de la concreción de dichos propósitos, se puede señalar la constante expansión del personal subcontratado como mano de obra mayoritaria en la minería del cobre, ante la constante reducción del personal de planta, al que cada día más tiende a igualar en cuanto al cumplimiento de tareas consideradas de producción. Este factor, al otorgar poder concreto a los subcontratistas, sumado a la creciente auto percepción de estos trabajadores como un colectivo con necesidades e intereses comunes, lógicamente debiese fomentar en el mediano y largo plazo su capacidad de reclamo y movilización. Otorgando, esperanzadoramente, un mayor grado de inestabilidad a las políticas económicas y sociales que han regido de manera abusiva al sector.

Sin embargo, ello dependerá necesariamente de la correcta sintonía e interpretación que las instituciones sindicales emergentes- en particular la CTC, como fruto genuino del movimiento- realicen de las necesidades de sus componentes de base. Esto en contraposición a la salida de la última huelga, cuando dicha organización decidió ceder su posición negociadora en pos de la CUT y los contactos políticos de esta con la Concertación. Acción que provocó una desconexión de las bases que inyectaron fuerza al movimiento, con las negociaciones y las resoluciones finales adoptadas en Santiago; las que fueron realizadas con la mirada enfocada hacia los cálculos e intereses de las cúpulas políticas, prescindiendo o, al menos, postergando la mano alzada de los subcontratistas.

Este último aspecto, generó la incomprensión y el descontento de muchos dirigentes y trabajadores, dando pie al surgimiento de federaciones separatistas de la CTC (algunas de ellas acusadas de complacientes hacia los intereses de las empresas contratistas) débiles en potencial negociador, cuestión que atenta gravemente contra el preciado objetivo de esta organización de consolidar la negociación interempresa. Esto, debido en primer lugar, a que tal escenario requiere una confederación con real poder de presión frente a los empresarios que se adjudican periódicamente los contratos de obra y de personal que licita Codelco a

través de sus divisiones y, en segundo lugar; a que las federaciones pequeñas al carecer de un peso mayor, naturalmente tienden a postergar o a eliminar sus intereses políticos, por beneficios reducidos, más tangibles en el corto plazo y que implican un riesgo bajo. Opción que aparece como legítima, considerando las necesidades económicas inmediatas que viven miles de subcontratados.

En este punto, se hace necesario investigar en profundidad la experiencia vivida por las bases, sindicatos y confederaciones en países con industrias mineras desarrolladas como Canadá, Australia y Estados Unidos- en el presente trabajo, sólo apuntadas por el ex dirigente de Escondida Pedro Marín Mansilla- en cuánto al empoderamiento de sus trabajadores, el accionar sindical y político de sus dirigentes y confederaciones; además de las leyes que regulan la contratación de personal y los deberes sociales que deben asumir los empresarios al momento de pactar los empleos. Ejemplos que resultarían interesantes, tomando en cuenta que se trata de países con economías de mercado que, contrariamente a lo que se pudiese creer, no poseen el nivel de expansión de la subcontratación en el sector y esta suerte de “nadie sabe para quién trabaja” hoy imperante en Chile.

Finalmente, es mi deseo señalar que los trabajadores subcontratistas de Codelco, debido a su particular perfil identitario, a la riqueza de la tradición sindical de la industria del cobre, de la cual en gran parte son herederos, tienen grandes posibilidades de generar un quiebre en las condiciones económicas y políticas que los acosan para seguir incentivando a los trabajadores de otros sectores de la economía a rebelarse y a organizarse contra la explotación amparada bajo los rótulos de la subcontratación y la flexibilidad laboral, piezas claves de la desvergonzada distribución de la riqueza existente en nuestro país, falla central del modelo político-económico regente. El cual, al generar empleos deficientes, de manera paradójica, en vez de multiplicar el bienestar y la bonanza, esquilma violentamente; mediante los bajos salarios, los contratos inestables, la inseguridad laboral y social, además de la represión sindical; el esfuerzo de miles de chilenos y chilenas que luchan por superar la línea de la pobreza.

BIBLIOGRAFÍA.

Libros

- Anderson, Benedict. Comunidades Imaginadas: reflexiones sobre el origen y la difusión del nacionalismo. México, D.F: Fondo de Cultura Económica, 1993.
- Burke, Peter. What is Cultural History. Malden: Polity Press, 2004.
- Burke, Peter, Formas de Hacer historia, Madrid: Alianza, 1994.
- Campero, Guillermo, Flisficht Ángel; Tironi Eugenio; Tokman Víctor. Los Actores Sociales en el Nuevo Orden Laboral, Santiago: Ediciones Pedagógicas Chilena S.A, 1993.
- Cuesta, Josefina. Historia del Presente. Madrid, Edeuma, 1993.
- E.P. Thompson. Obra esencial. Barcelona: Crítica, 2002.
- González Miranda, Sergio. Hombres y mujeres de la pampa, Tarapacá en el ciclo de la expansión del salitre. Santiago: LOM Ediciones, 2002.
- Goffman Erving. Estigma la Identidad Deteriorada. Buenos Aires: Amorrortu Editores, 2001.
- Hobsbawm, Eric. Trabajadores, Estudios de la clase obrera. Barcelona: Crítica, 1979.
- Hobsbawm, Eric. El Mundo del Trabajo. Estudios Históricos sobre la formación y la evolución de la clase obrera. Barcelona: Crítica, 2003.
- Lara Cortés, Claudio. La Subcontratación en Chile: de la nueva ley a la movilización de los trabajadores. Santiago: Oxfam, 2008.
- Larraín, Jorge. - Identidad Chilena. Santiago: LOM Ediciones, 2001.
- Soto, Ángel. El presente es historia. Santiago: Centro de Estudios Bicentenario, Centro de Investigación de Medios y Sociedad Andes (CIMAS) 2006.
- Zapata Shaffeld, Francisco. Hacia una sociología latinoamericana del trabajo. Mérida: Ediciones de la Universidad Autónoma de Yucatán, 2010.

Artículos

- Bendle, Mervyn F.: "The crisis of 'identity' in high modernity", *British Journal of Sociology* 53 (Marzo 2002): 1–18.
- De Laire, Fernando. "La Trama de lo Invisible o los Claroscuros de la Flexibilidad". *Cuadernos de Investigación* 8, (Mayo 1999): 5-172
- Fraser, Nancy. "Rethinking the Recognition". *Revista New Left*. Tercera Edición, (Mayo-Junio 2000) 107-120.

- García-Huidobro, Guillermo. “La capacidad generadora de empleo productivo de la economía chilena”. *Serie Reformas Económicas 31*, Santiago: OIT, 1998.
- Güell Pedro E. “Historia cultural del programa de identidad”. *Persona y Sociedad*. 10, (Abril 1996): 9- 28.
- Klubock. Thomas Miller et al "Hombres y mujeres en el Teniente. La construcción de género y clase en la minería chilena del cobre, 1904-1951". En *Disciplina y desacato. Construcción de identidad en Chile, siglos XIX y XX*. Santiago: Coedición Sur/ Cedem, 1995.
- Klubock, Thomas Miller, “Sexualidad y proletarización en la mina el Teniente”, *Proposiciones 21*. (Diciembre 1992) 45-53.
- Meikinsins Wood. Ellen. “El concepto de clase”, *Cuadernos Políticos 36*, México D.F.: (Abril-junio 1983) 87-105.
- Pérez, Patricio; Villalobos, Pablo. “¿Por qué subcontratan las empresas mineras en Chile?”, *Estudios Públicos 119* (Invierno 2010) 63-91.
- Portelli, Alessandro et al. “What’s makes oral history different”, en *The Oral History Reader*. London: Routledge, 1998.
- Tugendhat, Ernst. “Identidad: personal, nacional, y universal” En *Persona y Sociedad 10*, (Abril 1996) 29-40.
- Vergara Marshall, Ángela, “Derechos, ciudadanía, y trabajadores: Una reflexión histórica en torno a la problemática de los trabajadores del cobre en Chile en la década de 1960”. 1- 11. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Universidad de Sonora, Hermosillo, México. 10-11 de abril, 2003.
- Vergara Marshall, Ángela. “Conflicto y Modernización en la Gran Minería del Cobre (1950-1970)” *Revista Historia 37*, (Diciembre 2004) 419-436.
- Zapata Shaffeld, Francisco. “Los mineros como actores sociales y políticos en Bolivia, Chile y Perú durante el siglo XX”. *Estudios Atacameños 22*. (Segundo Semestre 2002) 91-103.

Tesis

- Ibáñez Carvajal, Daniela. “Cierre del campamento de Chuquicamata y el traslado de su población a Calama. Una nueva forma de vida para los mineros”. Tesis para optar al grado académico de Licenciada en Antropología Social. Universidad Academia de Humanismo Cristiano, 2008.

ANEXO 1.

Acta de Acuerdo 2006

En Santiago, a 23 de enero de 2006, entre la presidencia ejecutiva de la Corporación Nacional del Cobre de Chile, representada por el señor Juan Villarzú Rohde, o por quien este determine; representantes de las empresas Contratistas; representantes de organizaciones sindicales de trabajadores Contratistas (Coordinadora Nacional de trabajadores de Empresas Contratistas) y la Federación de Trabajadores del Cobre, representada por su presidente, señor Raimundo Espinoza Concha, se ha acordado lo siguiente.

1. Constituir una mesa de trabajo y Concertación Social compuesta por representantes de Codelco, de las empresas contratistas y de los trabajadores de las mismas, que se constituya en una instancia de diálogo, propuestas, acuerdos y seguimientos de compromisos. El objetivo es consolidar relaciones contractuales compatibles con mayor equidad, competitividad y que cautelen debidamente la salud y la seguridad de los trabajadores.

Los puntos a tratar en esta mesa tendrán carácter de permanente, estarán relacionados con los siguientes temas:

- Duración de los contratos (Licitaciones de contratos de largo plazo)
- Evaluación de la aplicación anticipada por Codelco y las empresas contratistas, de las normas que contiene el proyecto de ley en materia de subcontratación.
- Análisis de condiciones de trabajo y estándares laborales, con el objeto de evitar situaciones de discriminación arbitrarios. Para estos efectos se constituirá un grupo de tarea integrado por representantes de Codelco, de las empresas contratistas, de las organizaciones sindicales de trabajadores contratistas, el que en un plazo máximo de 5 días hábiles deberá revisar técnicamente y en su propio mérito, los casos específicos que se le presenten e informar de su evaluación y recomendación a la Mesa de Trabajo indicada en el párrafo primero en este punto. Este grupo de tarea comenzará analizando los temas sobre casa de cambio, jornada por cambio de vestuario, trayecto y otros.
- Aplicación estricta de normativas legales en materia de trabajos pesados, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y capacitación, entre otros.
- Velar por el respeto de los contratos colectivos, en materia de niveles remuneraciones y beneficios, pactados entre las empresas contratistas y sus trabajadores. Establecer mecanismos efectivos de control del cumplimiento de conductas de acuerdo a la legislación vigente de parte de las empresas contratistas o sus propietarios, y valorar positivamente en sus métodos de evaluación de las propuestas de las empresas, que consideren mejores remuneraciones en sus ofertas.
- Desarrollar un programa de fiscalización permanente, tomando como base el acuerdo suscrito por la Dirección del Trabajo, Codelco Chile y la Federación de Trabajadores del Cobre.

- Analizar temas relacionados con jornada de trabajo, feriados, despidos carentes de justificación legal y las correspondientes indemnizaciones por años de servicio, libertad sindical y otros, para velar por la correcta aplicación de la ley.

2. Esta instancia de concertación social estará compuesta por representantes de la administración de Codelco Chile, en condición de empresa mandante, representantes de las empresas contratistas y representantes de las organizaciones sindicales de los trabajadores. Además, en esta mesa participará, en calidad de facilitador y garante la Federación de Trabajadores del Cobre. Esta Mesa podrá tener expresión Divisional cuyo rol y objetivo será velar por el seguimiento y control en la implementación de los acuerdos alcanzados a nivel nacional.

3. Esta acta da solución al conflicto planteado por trabajadores de empresas contratistas de Codelco Chile, los cuales se reincorporarán a sus labores a contar del 20 de enero de 2006, a sus respectivos turnos. Por su parte, Codelco Chile velará para que las empresas contratistas no descuenten a sus trabajadores los días no trabajados con motivo del conflicto. Asimismo, Codelco velará porque no se produzcan despidos con motivo del conflicto, salvo en aquellos casos en que existan personas sometidas a procesos o formalizados cargos en su contra por delitos producto de este conflicto. Finalmente Codelco velará para que se pague en el más breve plazo los anticipos de sueldos que corresponden.

Por Representantes de Coordinadora Nacional de Trabajadores de Empresas Contratistas, Danilo Jorquera V., Cristian Cuevas Z., Miguel Santana H., Manuel Ahumada L., Ricardo Vergara M., Manuel Cancino B., Juan Cubillos V., Marcos Toro A., Julio Araya O. Ricardo Burgos F. Luis Saa H. Luciano Huerta P. Luis Garrido G.

Por Codelco Chile, Francisco Tomic E. (Vicepresidente de Desarrollo Humano y Finanzas) Fernando Moure R. (Vicepresidente de Servicios Compartidos).

Por representación gremial, Augusto Bruna V. (Cámara Chilena de la Construcción) Alex Gaggero B. (Central de Restaurantes Ltda.) Pedro Villagrán C. (Cimm T&S S.A).

Por Federación de Trabajadores del Cobre (CTC): Raimundo Espinoza C. Presidente.

Acuerdo final entre Codelco-Chile, Empresas Contratistas y Sindicatos de Trabajadores de Contratistas que complementa el acta de acuerdo del 23.01.2006.

En Santiago, a 07 de febrero de 2006, entre los representantes de Codelco Chile, las empresas contratistas que prestan servicios a la Corporación, las Organizaciones Sindicales de trabajadores Contratistas (Coordinadora Nacional de Trabajadores de Empresas Contratistas y la Federación de Trabajadores del Cobre, en su calidad de garante, que más abajo individualizan y firman, se ha convenido la siguiente Acta de acuerdo que complementa el Acta de Acuerdo de fecha 23.01.2006 suscrita entre las mismas partes:

CONSIDERANDO:

1.- La mencionada **Acta de acuerdo**, suscrita por la partes con fecha 23 de enero de 2006;

2.- Las diversas reuniones que desarrolló el Grupo de Tarea, Formado por representantes de las mismas partes y celebradas entre el 21 y 25 de enero en curso, y

3.- Atendiendo los compromisos de los días jueves 27 y viernes 28 de enero por la Mesa de Trabajo y Concertación Social.

SE ACUERDA:

1. Las relaciones laborales constituyen para las partes la base fundamental para construir relaciones de confianza que permitan avanzar en una valoración efectiva del aporte que significan los trabajadores de contratistas y sus organizaciones sindicales en el acontecer del país.

Por lo anterior, y en conformidad a lo establecido en el acuerdo del 23.01.06. las partes convienen hacer efectivo un programa de fiscalización laboral permanente que toma como base el acuerdo suscrito por la Dirección del Trabajo, Codelco Chile y la Federación de Trabajadores del Cobre, el que se formalizará a la brevedad posible con la Dirección del Trabajo y se pondrá en ejecución de inmediato.

2. Las partes reconocen el derecho ético y legal que asiste a los trabajadores que se desempeñen en empresas contratistas respecto del cumplimiento de la ley 19.404 sobre trabajos pesados, de la ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como de las disposiciones que regulan la capacitación laboral en el país.

Por lo anterior, Codelco se compromete a especificar en las futuras bases de licitación y en los contratos respectivos de obligatoriedad de las empresas contratistas de considerar en sus políticas y procedimientos relativos a sus recursos humanos el ejercicio de los derechos que establecen las mencionadas disposiciones legales.

En lo inmediato, Codelco Chile dispondrá que las empresas contratistas desarrollen un programa que diagnostique la situación relativa a estas disposiciones legales y, según corresponda, inicien las acciones pertinentes. Estas acciones serán coordinadas por cada una de las Divisiones de la Corporación.

3. Las partes acuerden encomendar el Grupo de Tarea constituido a partir del referido Acuerdo del 23 de enero pasado, que realice un análisis en detalle de las disposiciones contenidas en el proyecto de ley sobre subcontratación que se encuentra en trámite en el Congreso Nacional y proponga a la Mesa de Trabajo y Concertación social aquellas materias susceptibles de integrar a los acuerdos alcanzados hasta la fecha.

4. Con relación a materias específicas tratadas en la Mesa de Trabajo y concertación Social, Codelco-Chile y las empresas contratistas precisan lo siguiente:

a) Casas de Cambio.

En la División Andina se iniciará, en el mes de febrero 2006, la implementación y construcción gradual de Casas de Cambio para los trabajadores de empresas contratistas que presten servicios a la División, de acuerdo al "plan de Trabajo" que se adjunta a esta proposición.

Mientras dicho plan se encuentre en ejecución los trabajadores de contratistas beneficiados por éste, recibirán un bono de \$10.000.- mensuales brutos a contar del 1° de febrero de 2006. Este bono se dejará de pagar a dichos trabajadores, a medida que se vayan entregando las Casas de Cambio que correspondan a sus respectivas labores.

Sin perjuicio de lo anterior la División Andina, en el más breve plazo, se compromete a habilitar Casas de Cambio provisorias y/o mejorar las existentes.

b) Ropa de Trabajo.

Codelco incorporará en las futuras bases de licitación la obligación de las empresas contratistas de entregar a sus trabajadores ropa de trabajo y el lavado de las mismas, para las áreas de operacionales y desarrollo de minas de cada División. En el intertanto, Codelco requerirá de las Empresas Contratistas que proporcionen ropa de trabajo y su correspondiente lavado a sus trabajadores que actualmente no tienen acceso a dichos beneficios. Esta medida se deberá aplicar en las áreas operativas y de desarrollo de minas.-

Mientras se implementa esta medida por las empresas contratistas, los trabajadores afectos a ella recibirán un bono de \$15.000.- mensuales brutos a contar del 1° de febrero de 2006, el que dejará de ser aplicado una vez que se proporcione este servicio a los trabajadores involucrados.

1. El detalle y especificación de los Acuerdos contenidos en el presente instrumento, tales como el universo de trabajadores beneficiados con lo indicado en las letras a) y b) del numeral 4 de este documento, se analizará dentro de los próximos diez días en las Mesas Divisionales, cuyo rol y objetivo será velar por el seguimiento y control de la implementación de dichos acuerdos. El funcionamiento de estas mesas divisionales será supervisada por la Mesa Corporativa de Trabajo y Concertación Social. Las mesas divisionales ya indicadas se constituirán con representantes de cada una de las partes.

2. Con motivo del Acuerdo suscrito con fecha 23 de enero de 2006 y del presente instrumento, las partes dejan constancia que se da por terminado el conflicto, sin perjuicio del derecho de cada una de ellas, en ejercicio de su autonomía e independencia, de utilizar las instancias legales, así como mecanismos propios de cada organización en caso de incumplimiento.

Por Codelco Chile: Daniel Trivelli Oyarzún, Fernando Moure Rojas, Daniel Sierra Parra.

Por Representación Gremial de Empresas Contratistas: Pablo Gutiérrez Monroe.

Por representación de Coordinadora Nacional de Trabajadores de Empresas Contratistas: Danilo Jorquera V., Cristian Cuevas S., Miguel Santana I., Manuel Ahumada L. Ricardo Vergara M., Manuel Cancino B., Marcos Toro A., Ricardo Burgos F. Luis Saa H.

Por Federación de Trabajadores Del Cobre (FTC): Raimundo Espinoza C.

ANEXO 2.

Acuerdo Marco entre Codelco Chile, empresas contratistas y Confederación de Trabajadores del Cobre.

En Santiago, a 01 de agosto de 2007, entre los representantes de Codelco Chile, de las empresas contratistas que prestan servicios a la corporación y la Confederación de Trabajadores del cobre, que más abajo se individualizan y firman, se ha convenido el siguiente Acuerdo Marco:

I Principios

1. Las partes reconocen que el conflicto que ha afectado sus relaciones de trabajo durante las últimas semanas debe servir de aprendizaje y reflexión para avanzar en la construcción de sistemas de administración de empresa, gestión laboral y comportamiento, basados en el diálogo, la cooperación, la buena fe y equidad como mecanismos de solución de diferencias.

2. En este sentido, le corresponde a Codelco Chile la responsabilidad principal, en su calidad de mandante, establecer en sus procesos de licitación y en sus sistemas de gestión, respecto de sus empresas colaboradoras, el marco y las condiciones generales en que deben darse relaciones de trabajo entre éstas y sus trabajadores. dicho marco debe orientarse a generar condiciones que hagan compatibles los propósitos de competitividad organizacional por parte de las empresas con las expectativas e intereses de equidad, seguridad, desarrollo y salud laboral de los trabajadores

3. Corresponde a las empresas contratistas la responsabilidad de organizar sistemas de administración de personal, de desarrollo humano y de relaciones laborales que las validen como empresas atractivas y confiables para la Corporación, la comunidad, y, especialmente, a sus propios trabajadores. Codelco Chile establecerá criterios y exigencias que permiten el cumplimiento de lo anterior.

4. Codelco Chile y las empresas contratistas que le prestan servicios reconocen, respetan y se obligan a garantizar a las organizaciones sindicales su rol de representación y defensa de los derechos e intereses de sus asociados, en conformidad a la legislación chilena.

Por lo anterior, promoverán mecanismos de información y participación. Por su parte, Codelco, la Confederación de Trabajadores del Cobre y sus organizaciones sindicales afiliadas, reconocen y respetan el rol de dirección, organización, planificación y control, que corresponde a las empresas contratistas.

5. De acuerdo a lo anterior, las partes expresan su disposición a perseverar en la construcción de confianzas mutuas, en la erradicación de la violencia cualquiera sea su forma y origen, y en la creación de mecanismos laborales conducentes a compatibilizar y transformar los intereses de cada una de ellas en oportunidades mutuas.

6. Es interés de las partes que el presente Acuerdo Marco se transforme en un instrumento que genere las condiciones para avanzar en la construcción de relaciones laborales basadas en la cooperación, el diálogo, la buena fe y la equidad en una perspectiva de mediano y largo plazo.

II Acuerdos del 23 de enero y 7 de febrero de 2006

- Codelco Chile, las empresas colaboradoras que le prestan servicios y la Confederación de Trabajadores del Cobre, que suscriben, ratifican en todas sus partes las actas y acuerdos suscritos en el año 2006.

III. Ley N° 20123 sobre subcontratación

- Las partes declaran que encontrándose en plena vigencia este cuerpo legal, que regula el suministro de personal y la subcontratación en el país, las empresas contratistas, la Confederación de Trabajadores del Cobre y Codelco Chile manifiestan su irrestricto respeto al cumplimiento de la ley, colaborando en el proceso de fiscalización que lleva a cabo la Dirección del Trabajo en el marco de ésta y respetando las instancias decisorias que determina la ley.

IV. Acuerdos Específicos

En relación a las materias específicas analizadas durante el funcionamiento de la actual Mesa de Trabajo, las partes acuerdan lo siguiente:

1. En todos los llamados a licitación por servicios cuya duración sea superior a 6 meses, Codelco establecerá como requisito que las empresas contratistas consideren un reajuste de las remuneraciones de su personal equivalente a la variación semestral del IPC, como mínimo.

En el caso que el reajuste del periodo sea negativo, éste no se aplicará.

2. Codelco verificará que las empresas contratistas den íntegro cumplimiento al pago de las remuneraciones y beneficios establecidos en sus ofertas económicas. En caso de detectarse irregularidades respecto de esta manera, se considerará como factor relevante para poner término al contrato vigente, para la no asignación de contratos futuros u otras sanciones que proceden.

3. A partir del 1 de septiembre de 2007, las horas extraordinarias se pagarán teniendo como base de cálculo el sueldo base más la remuneración mensual variable imponible, excluidos los haberes ocasionales.

4. A contar del 1 de enero de 2008, la Gratificación Legal establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo, se pagará mensualmente, sin perjuicio de las facultades de las empresas de aplicar el sistema establecido en el artículo 47, siempre que diere un monto superior.

5. Desde la fecha de suscripción del presente acuerdo, Codelco establecerá en las bases de licitación por servicios, en los cuales los trabajadores se desempeñen dentro de sus recintos e instalaciones, el pago de indemnización por años de servicios proporcionales para aquellos trabajadores cuyo contrato haya tenido una vigencia entre 4 meses y un año. Respecto de los trabajadores con contrato de trabajo por obra o faena específica, esta indemnización se aplicará a partir del cuarto mes y por el resto de la vigencia del contrato de trabajo.

Codelco propiciará que las empresas contratistas, según corresponda, incorporen lo anterior en los contratos vigentes.

Lo anterior será aplicable sólo a aquellos trabajadores cuyo contrato de trabajo hubiese terminado por causales que no le sean imputables. Asimismo, esta indemnización será imputable a la indemnización legal.

6. Desde la fecha de suscripción del presente acuerdo, Codelco establecerá en las futuras bases de licitación por servicios, la incorporación de un seguro por muerte accidental e invalidez para todos los trabajadores que se desempeñen dentro de sus recintos e instalaciones. La cobertura del seguro será por las 24 horas del día y no podrá ser inferior a UF 2.000.

El costo de este seguro no podrá ser imputable a los trabajadores.

Este beneficio se hará extensivo a todos los trabajadores a contar del 1 de septiembre del presente año.

7. Desde la fecha de suscripción del presente acuerdo, Codelco establecerá en las bases de licitación por servicios en los cuales los trabajadores se desempeñen permanentemente dentro de sus recintos e instalaciones, la obligación de contratación de un seguro complementario de salud para el trabajador y sus cargas familiares de un costo mensual equivalente a UF 0,5 por trabajador (costo estimado de una cobertura mínima total de UF 500). En caso de existir un copago por la prima mensual de parte del trabajador, éste no podrá exceder el 20% del monto mensual de la prima.

En un plazo no superior a 4 meses, este seguro se hará extensivo a los trabajadores con contratos vigentes dentro de las instalaciones.

Codelco promoverá que las empresas contratistas tengan convenios de salud con establecimientos de salud de modo de minimizar el desembolso al momento de requerir una atención.

8. Codelco y las empresas colaboradoras que le presten servicios reconocen la necesidad de perfeccionar las estructuras de remuneraciones y beneficios, para que compatibilicen los intereses de las respectivas empresas con la satisfacción de necesidades de trabajadores.

A este respecto se acuerda:

a) Codelco se compromete a que en las ofertas de licitaciones futuras se evaluarán con ponderaciones superiores aquellas ofertas de empresas contratistas que otorguen beneficios relativos a vivienda, educación y salud.

b) Las partes comprometen la constitución de cuatro comisiones que se abocarán a la investigación de mercado, estudios y presentación de proposiciones en materias de salud, educación, vivienda y remuneraciones, (esta última abordará el bono de productividad en el futuro) y que en un plazo no superior a 90 días, deberán presentar a la Mesa Nacional los resultados de su trabajo y de las proposiciones específicas en dichas materias.

c) Respecto de la situación de vivienda en división El Salvador, las partes manifiestan su firme determinación a avanzar en solucionar el problema que se plantea a los trabajadores que ocupan viviendas en dicha División, lo que se hará incluyendo esta materia en la Mesa Divisional respectiva, en el más breve plazo.

1. Corresponderá a las Mesas Divisionales analizar, evaluar e implementar divisionalmente los acuerdos de la Mesa Nacional o suscribir eventuales acuerdos de la Mesa Nacional. Por su parte, la Mesa Nacional de Trabajo y Concertación Social realizará seguimiento al cumplimiento del presente Acuerdo.

2. Codelco, las empresas contratistas que les prestan servicios, y la Confederación de Trabajadores del Cobre, reconocen el derecho de los trabajadores de las empresas contratistas de hacer pleno uso de los beneficios que le otorga la Ley 19.404 sobre trabajos pesados.

Para ello acuerdan lo siguiente:

a) Corresponderá a los sindicatos respectivos o al propio trabajador realizar los requerimientos del caso ante la Comisión Ergonómica Nacional, sin perjuicio de la facultad que tiene el propio empleador.

b) Las empresas contratistas proveerán la información necesaria para completar los requerimientos.

c) Codelco proveerá las facilidades y el apoyo para el desplazamiento y trabajo de la Comisión Ergonómica en las respectivas Divisiones.

d) El procedimiento no podrá significar costo para el trabajador, salvo la sobrecoartación que determine la comisión Ergonómica, en conformidad a la ley.

1. Bono de productividad

Se considerará un incentivo a la productividad, que será pagado por las empresas contratistas de Codelco a cada trabajador que no sea despedido por causa legalmente justificada, y que no obedezca a represalias por este conflicto.

Este incentivo para el año 2007 será \$450.000, que serán pagados con un anticipo de \$250.000 al término del conflicto; con \$100.000 al 14 de septiembre y con \$100.000 al 28 de diciembre. Si cesa su contrato antes del 14 de septiembre, recibirá los \$100.000 del periodo junto con el finiquito, y lo mismo ocurrirá respecto de la cuota que corresponde al 28 de diciembre.

2. Días no trabajados durante la jornada

La determinación de los días no trabajados contemplará un abono de ocho días por razones de fuerza mayor.

Al monto a descontar a los trabajadores por días no trabajados, una vez aplicados el abono señalado, se le deducirá la suma de \$50.000. Los trabajadores podrán optar un anticipo que otorgará su empleador por el mismo monto del total efectivamente descontado. Si el valor a aplicar por días no trabajados resulta ser negativo, no habrá descuento ni abono alguno. En cambio, si el valor resulta ser positivo, este anticipo se devolverá en las condiciones que acuerde su empleador y en un plazo largo, con un máximo equivalente a los meses restantes de su contrato individual de trabajo o el saldo del plazo del contrato de servicio en el que se desempeña, para quienes tienen contratos de trabajo de plazo indefinido.

3. Este Acuerdo Marco de solución al conflicto planteado por la Confederación de Trabajadores del Cobre, cuyos trabajadores se reincorporarán a sus labores al día siguiente de ser firmado éste. Por su parte, Codelco velará para que las empresas contratistas permitan recuperar a sus trabajadores los días no trabajados por motivo del conflicto. Asimismo, Codelco velará por que no se produzcan despidos injustificados ni represalias con motivo del conflicto, salvo en aquellos casos en que existan personas sometidas a proceso por delitos productos de este conflicto.

En señal de conformidad y aceptación, las partes firman el presente instrumento en 3 ejemplares, quedando uno en poder de cada parte.

Por Confederación de Trabajadores del Cobre: Cristian Cuevas Zambrano, Julio Araya Oliva, Roberto Arriagada Godoy, Luis Garrido Garrido, Andrés Leal Alvarado, Miguel Santana Hidalgo, Javier Rowe Fernández, Emilio Zarate Maturana, Jorge Peña Maturana.

Por empresas contratistas: Pedro Villagrán (CIMM T&S S.A), Leopoldo Contreras C. (CIMM E&G S. A), Andrés Leontic G. (CDR Aramark Multiservicios Ltda.), Jaime León R. (CDR- Aramark Ltda.), Ricardo Selman D. Seguricorp S.A.

Por Codelco Chile: Daniel Barría Iroumé (Vicepresidente Corporativo de Servicios Compartidos).

ANEXO 3.

Entrevistas.

Entrevista 1.

Nombre: Alex Molina Figueroa.

Categoría: subcontratista.

Oficio: mecánico especializado en chancado primario.

Situación laboral: se desempeña en el Área de Mantenimiento Chancado.

División Codelco Norte, Radomiro Tomic.

Años trabajados: 9.

Fecha: 04/06/2010. Casete N° 6, lado A. APETC.

Lugar: CUT Provincial El Loa, Vargas 2201, Calama.

LCR: ¿Ud. es de la Zona?

AMF: “Soy de la Tercera región, tengo experiencia en minería y por algo me contrataron acá por la sencilla razón de que yo trabajaba acá en una empresa transnacional que está dedicada justamente a la minería”.

LCR: ¿Qué esperaba de la Huelga?

AMF: “después de tanto tiempo que no habían movimientos sindicales, empezamos a ver que el cobre llegaba a límites muy buenos esperábamos como trabajadores contratistas íbamos a participar también en ese buen pasar que había del precio del cobre, el cual le estaba trayendo muy buenos dividendos del país. Nosotros nos sentíamos en parte, parte del equipo de Codelco, ya que esta empresa era filial de Codelco, éramos como los hijos chicos de Codelco y teníamos muchas regalías, pero de un día a otro las empezaron a quitar y ahí empezó la incertidumbre de parte de los trabajadores a pensar de por qué un trabajador de Codelco recibía a fin de año un bono de utilidades 3 ó 4 millones de pesos y a nosotros en el mes de diciembre nos daban 300 mil pesos y nos quitaron mucho también en el tema de la salud, que ya no era la salud para toda la familia, sino que era para el trabajador y era condicionado”.

LCR: ¿Sintió que ganó algo con la huelga?

AMF: “Todo movimiento sindical para mí son muy importantes y eso ha sido por historia, se han conseguido muchas cosas. Nosotros pensamos que en el gobierno democrático se nos iban a abrir muchas puertas, como a lo mejor con otros gremios del país, que iban a cambiar leyes que estaban estancadas, también por el poder del Senado, de la Cámara de Diputados. Nosotros estamos postergados.

Se tuvo que hacer una movilización grande que partió en El Teniente, que dejó a muchos compañeros del cobre que fueron detenidos, perdieron los trabajos y muchos están presos por una ley de atentado a la propiedad pública por destrozos daños y también a particulares. Lamentablemente acá se gana, pero también se pierde.

Creo que el primer engaño que hubo fue ese (la incorporación a Codelco) En el gobierno de Michelle Bachelet, decían que se iba a hacer una lista con personal con perfil adecuado para Codelco, que los iban a internalizar y eso quedó escrito, firmado y sacramentado por el gobierno de turno, cosa que no se hizo. Partió el descontento por parte de los trabajadores. En el Acuerdo Marco se había elaborado un plan de trabajo con los altos ejecutivos de Codelco y (sin embargo) justamente trajo una burla al trabajador, y éste a través de las huelgas que partieron por allá en el sur y luego en última instancia, llegó el revuelo para acá, para el norte, con las movilizaciones que hubo en Radomiro Tomic y que le dolió el bolsillo a Codelco Norte. Ahí recién ellos despertaron y aprobaron el proyecto. Yo creo que si estábamos en un gobierno democrático no debimos haber llegado a esa instancia. Si las reuniones son para conversarlas con gente civilizada, estamos en tiempos modernos. Ya no son las protestas ni las cosas que se hacían antes, a lo mejor por la ley de la lucha, acá había gente bien habilosa con buenos conceptos y han pasado muchas cosas que se han dado en el tiempo, como para que ellos hubiesen tomado en cuenta lo que quería el trabajador del cobre”.

LCR.: ¿Siente orgullo de ser un minero contratista?

AMF: “Yo creo es el sentir de muchos trabajadores contratistas, es que en verdad somos profesionales y nos sentimos un poco menoscabados (...) porque si realmente el sentir de la gente es que si yo apporto con mi profesionalismo, un grano de arena para llegar a una producción total y se le está dando el sueldo a este país... la verdad de las cosas que estamos en desigualdad, porque no es posible amigo, que ellos (los de planta) hagan una negociación colectiva y en menos de seis horas le tengan, le arreglan esa negociación dándole frutos de 26 de 15 y de 18 millones de pesos y se cortan inmediatamente las huelgas, no llegan a ninguna instancia de movilización. Sin embargo, el contratista es menoscabado, pues, asumen el trabajo que ellos no hacen, nosotros hacemos todo el trabajo de mantención global en el trabajo que hacemos... es un trabajo bastante pesado y ellos se dedican solamente al proceso de operación y con plantas que últimamente las han automatizado. Entonces, para que Ud. sepa, ellos operan solamente a nivel de automatización. Todo por señales satelitales, mueven las grandes máquinas que nosotros les hacemos mantención que son la rotopala, que son los spraders, los chancadores primarios, secundarios todo automatizado. Entonces ellos prácticamente no van a mirar a la planta si cayó una piedra o qué pasa. El proceso está tan claro en este momento, y nosotros tenemos que hacer la mantención con nuestras propias manos de sus equipos. Eso es aquí y en todas las divisiones que tiene Codelco. La operación que hacen los camiones también son robotizados, aquí en Gaby y Chuqui mismo y en la R.T., entonces prácticamente están trayendo una máquina a prueba de tontos”.

LCR: En cambio ustedes...

AMF: “Lo de nosotros es un pega física, de esfuerzo. Expuestos al sol a la radiación, a los fríos en los meses de invierno, hay muy bajas temperaturas acá en Calama y aparte de eso la intoxicación de polvo, de arsénico y todas esas sustancias peligrosas, uno va deteriorando el cuerpo día a día. Por eso en estas movilizaciones lo que más pedíamos. Por que una persona sin salud es un trabajador muerto”.

LCR: ¿Tiene algún simbolismo para Ud. recibir un bono?

AMF: “Yo creo que más que el bono de 500 mil, queríamos beneficios que no tenemos. La empresa puede decir que nos da un chequeo de salud. Nosotros, queríamos que hilaran más fino en esa parte, porque uno cuando va a esas mutualidades va por cumplir, porque uno todos los años tiene que verse sometido a estos exámenes: oídos, pulmones, vista y un

sinnúmero de cosas, pero es muy rápido el proceso y a todos nos sacan evaluados en forma positiva y ¿qué pasa? frente a la salud uno no juega, entonces dentro de las movilizaciones y dentro de los puntos más importantes que se pedía era salud para uno y para su familia porque muchos se han venido a radicar a esta ciudad, siendo que esta ciudad es muy cara y en esta ciudad sin salud no podría trabajar, sería una persona incapacitada.

El segundo punto es ver cómo se lucra con los dividendos de la compañía con tan buenos dividendos del cobre. Por ahí he escuchado de gente importante que el cobre es de todos los chilenos y la verdad de las cosas para nosotros es una burla. Y si nos dan un bono de 500 mil pesos que yo le diría que para la zona donde todo es el doble de lo que tiene una persona en Santiago o el sur de Chile. Acá todo es muy caro vivir, tiene que pagar arriendo. Acá los arriendos son muy elevados. Acá (Calama) por una pieza para vivir, tiene que pagar 100 mil pesos y 150 mil pesos. Y lo otro... imagínese el valor que pudiera tener. Entonces, acá también se pedía un plan habitacional para los trabajadores contratistas, para que ellos pagando un dividendo... no esperar un chalet ni un palacio, sino una vivienda digna para vivir como grupo familiar. Son cosas muy elementales digamos, puntualidades que los trabajadores esperaban: vivienda propia, salud compatible pa'l grupo de familia, tener un bono mejor pa' cuando hay más gastos, como por ser: las fiestas de fin de año, las fiestas patrias o un evento importante familiar durante el año, contar con otros recursos y no solamente con el salario que a lo mejor pueda ganar en el mes, aquí también hay mucha diferencia también el sueldo.

Aquí hay mucha diferencia en cuanto a sueldo porque el sueldo de nosotros es sólo un 30% del sueldo de un trabajador contratado por la compañía. O sea, si un trabajador de la compañía gana 1 millón de pesos, el contratista bordea entre los 280 y 350 mil pesos. Y para hacer más dinero y llegar a tener unos 500 mil pesos, el trabajador tiene que prácticamente vivir todo su tiempo en el trabajo, hasta los sábados y los domingos. Por ser, nosotros tenemos un turno de lunes a viernes, pero prácticamente con el sueldo base que tenemos en este momento por el empresariado y ellos se adaptan por el mercado. El sueldo que están teniendo como base es entre 350 y 450 y fuera de eso para hacer horas extras y para poder pagar las leyes sociales. El trabajador tiene que sacarse la mugre trabajando los sábados, domingos, festivos y es muy poco e tiempo que le dedica a su familia. Deberíamos trabajar 8 horas que son las que establecen la ley y Codelco, pero no es así. Aquí, prácticamente, a uno lo obligan porque hay mucha mano de obra y tenemos que quedarnos siempre hasta las 8 y 9 de la noche, estamos llegando a la casa. Estamos hablando de 12 horas diarias”.

LCR: ¿Considera que los contratistas realizan un aporte al país con su trabajo?

AMF: “Yo creo que sí (hacemos un aporte al país) porque o sino tendrían que sacar a su gente que las tienen sentadas en grandes salas, solamente moviendo teclados de computación para encender los equipos y apagarlos, entonces el mantenimiento continuo de la mina como de la planta tiene que ser por mano de obras a talleres a terreno mismo y si no fuera por eso, el equipo mismo no funcionaría, ni la planta y eso aquí y en la quebrada del aji”.

LCR: ¿Qué le parece la relación que hay entre trabajadores de plantas y trabajadores subcontratistas?

AMF: “La relación de los trabajadores de planta y los subcontratistas no es buena por la sencilla razón de que acá se nota la diferencia, por la sencilla razón de que el trabajador contratado por la compañía, marca su diferencia con el trabajador contratista. De hecho hasta en los comedores. A ellos le tienen comedores aparte y a nosotros nos tienen aparte.

Cada cual tiene sus propias casas de cambios. Con este asunto del Acuerdo Marco, han mejorado en ese sentido. Antes de la huelga era muy malo, muy básico, baños con agua fría con bajas temperaturas. Incluso muchos viejos preferían llegar a bañarse en sus casas porque eso es pescarse una pulmonía una enfermedad. Entonces, últimamente la ley del Acuerdo Marco, justamente establece que los trabajadores le tienen que tener una sala de cambio con agua caliente, con sus lockers pa' guardar sus cosas, en eso no tengo nada que hablar. Espero que en otras partes también lo estén cumpliendo”.

LCR: ¿Y el trato de “cara a cara” con los trabajadores de planta?

AMF: “Con los trabajadores de planta tenemos conversaciones, pero muchos de ellos dicen que la suerte no es para todos. Entonces es una forma de decir yo soy de la compañía y tu soy contratista nomás po”.

LCR: ¿Ellos tienen un mirar para abajo?

AMF: “Yo creo que sí, ellos tienen unas casas preciosas que les han hecho acá. No es un menosprecio como personas porque aquí y en la quebrada del ají las personas saben lo que pesan. Pero mirémoslo desde el punto de vista de su nivel económico, de su nivel adquisitivo, los tiene con una mente mucho más arriba. Porque ellos tienen las puertas abiertas en los bancos, en las tiendas, en todas partes... los beneficios de Codelco son tan grandes que ellos no se meten la mano en el bolsillo para nada. Todo se los auspicia la empresa y, sin embargo, nosotros no y así ellos, nos miran con ese perfil. Por ejemplo, si nosotros queremos algo en la parte salud, tenemos que pescar a la esposa al hijo o la familia y dirigirnos a un hospital público nomás. En cuanto a los casinos, yo, por ser, trabajaba en una compañía importante que es la compañía “Saldívar” y la mentalidad del gringo extranjero no es la misma porque almorzábamos juntos, contratistas y gente de la compañía y las partes del campamento donde dormíamos era el mismo nivel de la compañía”.

LCR: ¿Qué opinión le merecen los trabajadores de planta?

AMF: “Están preocupados de sus fines personales y a lo mejor algunos podrán pensar y mirar para abajo y decir “ustedes están sonaos, hagan movimientos sindicales,”. Pero los movimientos traen pro y contras, traen beneficio como trajo el Acuerdo Marco, pero a costo de... muchas cosas que pasaron. Yo creo que muchos trabajadores en este momento, el sindicalismo en este momento, debería modernizarse en Chile, con otros implementos de más intelecto, antes que pensar en las antiguas movilizaciones del destrozo que no conducen a nada, que hace daño a la propiedad pública y no es muy buen augurio eso porque de repente deja en muy mal pie al trabajador. Si aún así, el empresario sigue en su rebeldía de querer aportar más allá de lo que están ofreciendo. Nosotros pensamos que se debiera, implementar un poco más el apoyo del gobierno a los sindicatos. Está la CUT para que los sindicatos puedan apoyarse y que debiera haber una buena relación entre los empresarios y la CUT, porque es la casa de los trabajadores. No deberían existir primero que todo esas Federaciones (desprendidas de la CTC) porque se está dividiendo el movimiento de los trabajadores del cobre”.

LCR: ¿Ud. piensa que su trabajo es un buen trabajo o le gustaría dejarlo por otro más estable?

AMF: “Pienso que el trabajo de un minero o de una persona que trabaja en la parte minera como contratista, es un trabajo muy esforzado que en estos tiempos modernos, el trabajador minero debiera de indemnizarlo con cierta cantidad de años, cuando uno tenga trabajado unos 25 años en la minería de corrido, expuesto al polvo, a la tierra al sol y a la inhalación de sustancias tóxicas. Entonces es necesario que aplique realmente la ley de “sobre esfuerzo”.

LCR: ¿Le gustaría trabajar en otra cosa?

AMF: “Creo que es el anhelo de todos trabajar un tiempo en minería nomás y llegar a los 50, 55 años ya retirarse de esto para tener una buena jubilación. Yo tengo una casa en la orilla de la playa en Caldera y me gustaría, por ejemplo, disfrutar más de Caldera, y ya a lo mejor estoy acercándome a una edad de llegar a la jubilación, pero llegar sano, primero que nada, tener salud, no saco nada con tener dinero, sino tengo salud y fuera de eso tratar de gozar el último tiempo, uno ya va en decadencia, de gozar a la familia y a los hijos.

Yo soy mecánico de plantas mineras y eso me apuntaba a que sólo tenía que trabajar en minería. Pero yo estaba modernizado, a través de la revista de la minería, que no era la minería de antes, esa esforzada. La minería de ahora tiene una ventaja sobre eso, se ha incorporado tecnología moderna, con equipos automatizados. Pero siempre va a haber un equipo carne de cañón que va a estar en terreno y ahí dónde está toda la contaminación, dónde se deteriora el cuerpo. Entonces todo trabajo tiene sus ventajas y sus desventajas. Por eso creo que el trabajador del cobre ha estado expuesto por mucho tiempo, digamos a estar de lleno metido en ese clima de trabajo, debiera hacerse un estudio. No hacerle sólo un chequeo médico, sino que esa persona, cumpliendo cierta cantidad de edad, indemnizarla y que se vaya a descansar reposado, sino es en la playa, por último, a una ciudad más liviana”.

LCR: ¿Qué dificultad cree Ud. que es la principal que tienen ahora los subcontratistas?

AMF: “La debilidad en este momento que hay... es que todas estas cosas se trasladan a cosas de gastos de vivencias de costos a la vida y eso involucra panoramas importantes: la salud; tener un salario mejor, porque siempre todo se encarece más; tener mejor calidad de vida, porque no se tiene pa' poder estar con la familia... Yo creo que la mayoría de los trabajadores contratistas que trabajamos acá en el norte somos de afuera... la familia acá es muy poca. Entonces nosotros deberíamos observar como se hace en las transnacionales como Collahuasi, Quebrada Blanca, aquí mismo en Saldívar, Escondida, Los Pelambres. Todas esas compañías trabajan en jornadas 7x7, 4x4, para que la gente dedique tanto porcentaje de trabajo y de descanso para que también estén con su familia, yo creo que es un buen sistema”.

LCR: ¿A Ud. le gustaría ser un trabajador de Codelco?

AMF: “Es el anhelo de todos los trabajadores nuestros, es mañana entrar a la compañía... y cuando se nos habló de internalizar gente, toda la gente que tuviera las competencias profesionales... que cumplieran el perfil de lo que pedían, el nivel de estudio. Pero ojo, tampoco nunca perder el horizonte de saber que yo fui contratista. A mí me gustaría, que la gente que pudiera pasar a la empresa y si pudiera tener todos esos beneficios que tienen los trabajadores de Codelco. Esa gente no se olvide de lo que le tocó pasar. Esa gente no tiene que olvidarse que también quedaron otros compañeros que no entraron a la compañía y que siguen siendo contratistas y que van a morir como contratistas, entonces así cambiarle un poco la mentalidad al trabajador de la compañía que tiene actualmente de ser muy personalista, que el dinero le hace cambiar mucho su mente que, por verse que tiene mejores garantías y beneficios, muchos dicen que: “si tu ya pasaste a este nivel, cómo que a los de atrás tenís que mirarlos en menos y bajo el perfil que tenemos nosotros. Eso es muy malo. Para eso hay que cambiar la mentalidad, la cultura un poco en que están enfocados actualmente los trabajadores”. Y por último, muchos de esos trabajadores (subcontratistas) son hijos de ex trabajadores de Codelco, de los años, del tiempo de cuando estuvo presidente Salvador Allende, que nacionalizó el cobre para todos

los chilenos y no hizo diferencias. Pero hoy en día el trabajador tiene muchas diferencias, se ha cambiado mucho la mentalidad”.

Entrevista 2.

Nombre: Juan José Osses Peña.

Categoría: subcontratista.

Oficio: capataz Área Lixiviación.

Situación laboral: empleado por “Cimm T&S” para División Codelco Norte.

Años trabajados: 11.

Fecha: 08/05/2010. Casete: N°7. Lado A. APETC.

Lugar: Sindicato empresa Cimm T&S, Tarapacá 2196, Calama.

LCR: ¿participó en los movimientos sindicales que hubo en los años 2006-2008?

JOP: “Participé en lo que son reuniones y también en un movimiento que se hizo en las puertas de ingreso del mineral de Chuquicamata. Encontré que era necesario que Codelco repartiera un tipo de ganancial con nosotros los terceros. Encontraba que era justo y necesario y aún encuentro que es justo y necesario”.

LCR: ¿Durante la huelga qué labores desempeñaba?

JOP: “Estaba en la misma empresa, pero era chofer de lixiviación. Bueno nosotros trabajamos en una planta nueva que se llama P.T.M.P. (Planta de Tratamiento de Minerales Pila) la cual consiste en lixiviar mineral de baja calidad. Para obtener con ello un porcentaje grande de cobre y poder enviarlo a la planta de S.E.C. En donde ellos lo reprocesan le agregan uno tipos de aditivos y los envían a la planta de electro deposición”.

LCR: ¿Cuántos años lleva trabajando?

JOP: “Yo tengo once años de servicio en la empresa y en esa área, voy a cumplir cinco en septiembre”.

LCR: ¿Por qué fue justa la huelga?

JOP: “Hay que recordar que en ese tiempo la libra de cobre estaba sobre los 4 dólares. No es malo recordar que el gobierno de Michelle Bachelet fue el gobierno donde más plata el cobre aportó... y a nosotros, como trabajadores contratistas y de terceros, no adquiríamos ninguno de esos beneficios de la sobredimensión de la billetera de Codelco. Yo encontraba que era justo salir a las calles y pedir un cierto dinero acorde a nuestras prestaciones que tenemos y que debiéramos seguir teniendo”.

LCR: ¿Estaban en condiciones desventajosas, respecto de los trabajadores de planta?

JOP: “Creo que esas condiciones (desventajosas) aún se mantienen. A ver, hay trabajadores de Codelco que tienen la suerte de estar en la empresa estatal ¿no es cierto? y sus remuneraciones son muchos más altas que cada uno de nosotros, trabajan 8 horas, nosotros trabajamos 12, a ellos les pagan todos los años de servicio a mi me pagan 11. Ellos tienen sistema de salud gratuito, yo tengo que pagarlo, ellos tienen becas escolares, yo tengo que pagar el estudio de mis niños, tengo que endeudarme para eso. Creo que esas condiciones aún se mantienen. La distancia entre un trabajador de Codelco- que es afortunado y no tengo envidia por ellos porque es el sistema – v/s nosotros es mucha la diferencia y va a seguir siendo porque creo que no se han canalizado las inquietudes fundadoras de este movimiento. Si bien es cierto se obtuvieron 500 mil pesos, que hoy Codelco entrega en forma cuatrimestral, o sea tres veces al año. Pero eso no es el todo,

quedaron muchas cosas en el tintero que no se han resuelto y no se van a resolver tampoco”.

LCR: ¿Qué cosas?

JOP: “Primero, yo creo que aquí lo que hay que resaltar es que el gobierno y en cierto modo Codelco, se lava las manos y no son capaces de enfrentar el problema de los años de servicio, considerando de que hay empresas contratistas, y a una de ellas yo pertenezco, que llevan más de 20 años en Codelco. Es lo más probable y también puede ser un desafío para ti averiguar que también hay trabajadores que tienen más de 15 y 20 años en empresas contratistas, pero a esos viejos se les paga solamente los once años de servicio. Y de ahí en adelante no les pagan (porque está en la ley) producto de la dictadura militar. Bueno a nosotros nos pagan 11 años y a los de Codelco, les pagan todo.

Dos, creo que la brecha grande que hay en el sistema de salud. Todos nosotros como contratistas, tenemos que pagar la salud igual que todos los chilenos, los trabajadores de Codelco no tienen que (hacerlo) porque se han preocupado de invertir, o el mismo gobierno se preocupado de hacer mirar pa’ otro lado cuando ellos tienen un hospital tan grande y que tiene una cobertura tan buena. Lo otro creo que es la cobertura de educación que tienen ellos, que valga la redundancia o la aseveración, de que ellos lo han logrado bajo contratos colectivos. Bueno, nosotros no tenemos eso ni lo vamos a tener tampoco”.

LCR: ¿Qué sucede cuándo un trabajador contratista sufre un accidente laboral?

JOP: “(La seguridad laboral) eso depende de cada empresa porque cada empresa está asociada a una mutual y eso depende, porque hay algunas mutualidades que son buenas con una excelente cobertura como también hay unas mutuales menores, con una infraestructura no muy grande, ni una cobertura muy grande (...) Si es muy grave el accidente la mutual te reeduca, te hace fisioterapia para que te recuperes y vuelves nuevamente a tu fuente de trabajo. No obstante eso, hay algunas empresas con una lista que, una vez vuelto el trabajador a su puesto de trabajo, la empresa lo envía a otra área de trabajo, y generalmente pierden plata.

Tengo un amigo que se accidentó en Patricio Leiva Durán (empresa contratista), el año pasado en la planta de ácidos, él era soldador calificado. Cristian se accidentó malditamente, estuvo en la mutual de Antofagasta, bastante grave, (se lesionó) cadera y fémur, lo aprisionó una cañería. Él tenía una buena renta...y Cristian hasta el año pasado que se accidentó, sacaba sobre 600, 700 mil pesos, mucho dinero para nosotros. Y hoy, ya trabajando medianamente, la empresa lo manda de chofer en un turno de 5X2 y con casi 200 lucas menos, pero se quedó con pega. Pero nunca vuelven a la pega (que tenían). Es una suerte de consuelo y punto cero, volví, pero no en tu puesto de trabajo”.

LCR ¿Cómo está la seguridad laboral del trabajador contratista en comparación al trabajador de Codelco?

JOP: “En la empresa en la cual yo laboro tengo la suerte de decir que la seguridad es alta, en todo lo que es el papel. El procedimiento de trabajo, charlas de 5 minutos, instrucciones y cursos. No obstante, creo que nuestros implementos de protección personal están muy por debajo que de los de Codelco. Un sólo ejemplo, en algunas empresas, gracias a Dios no es el caso de la mía, en algunas empresas les entregan dos tenidas de trabajo, una para trabajar y otra para enviarla al lavado y así es la secuencia, trabajo, la envío al lavado, recupero la otra y la envío al lavado. Los trabajadores de Codelco tienen tenida de verano, e invierno, ropa de abrigo que le llaman. En algunas empresas no tienen ropa de abrigo, no hay chaquetas, no hay una tenida térmica abajo. Ni siquiera para los turnos nocturnos, ni para los viejos que trabajan en terreno. Entonces en seguridad en papel

estamos bien, no en lo que es la implementación propiamente tal de los E.P.P. (Elementos de Protección Personal) el de ellos es de una mayor calidad y de una mayor cuantía. Tienen un zapato (un par) más caro y tienen dos (pares) Tienen un chaleco más caro, pero tienen tres, tienen una tenida más cara y tienen cinco. En calidad y en cuantía ellos nos superan lejos”.

LCR: ¿Qué esperaba de la huelga? ¿Siente que ganó algo con ella?

JOP: “Esperaba mucho, sinceramente, y partí creyendo en el movimiento CTC y creí mucho y tenía esperanzas de muchas cosas, como años de servicios, y también en lo remunerativo y al final logramos los 500 mil pesos, te repito anuales entregado en forma cuatrimestral y para mi billetera nada más y para mi grupo familiar nada más. Creo que son esos 500 mil pesos anuales”.

LCR ¿Notó alguna disposición para que se cumpliera el acuerdo marco en su empresa?

JOP: “No ninguna, en el acuerdo marco se hablaba de que nos iban a pagar un sobretiempo pagado en base a una fórmula, que para mí era muy ganancial. Yo por hacer sobretiempo podía ganar el doble de lo que gano ahora. El 2008 trabajé 18 y 19 de septiembre y la empresa, mi empleador, sólo me pagó el 50% de recargo a la horas extras, nunca me pagaron hasta el día de hoy, junio de 2010, no me han pagado lo que correspondía por el famoso Acuerdo Marco, por trabajar en feriado, nunca me lo han pagado y no me van a pagar tampoco. Lo que viene a demostrar una falencia en el Acuerdo Marco. Y me voy a ir pa’ otro lado...el Acuerdo Marco, hacía una serie de menciones, pero noté dos falencias: que no obliga a Codelco en forma “calendaria” a pagarte es decir, “el 15 de marzo, todos los terceros pagados”, no está. 18 de septiembre, “fecha máximo, todos los terceros pagados”, no está. 15 de diciembre “todos los terceros con sus bonos de diciembre”, no está. Y la prueba está en que siempre hay problemas. Hay algunas empresas en que le pagan los días 3 a 5 de septiembre. En el caso de nosotros nos pagaron el 15, hubieron (Sic) empresas que les pagaron después del 18, porque el acuerdo marco no reguló eso. Se les escapó, se les olvidó, no lo reguló. Por ende Codelco no te lo va exigir a ti como empresa, porque no está en el Acuerdo Marco. O sea, una vez más una postura de total indiferencia de Codelco con nosotros. Codelco hubiese dicho... o hubiese sido más necesaria una postura de Codelco más solidaria con nosotros, en sentido de regularizar los pagos, una. En segundo lugar, que creo que el acuerdo marco no regula, es el hecho que te acabo de decir de la horas de sobretiempo. Esa fórmula que hay para pagar más de lo que corresponde. No está regulado, no te lo pagan. Es decir, vista gorda de Codelco”.

LCR: ¿Qué le parece su jornada laboral?

JOP: “A ver, ahí hay que hacer un poco de ejercicio familiar. Yo trabajo 12 horas, trabajo cuatro días, pero descanso 4 días también. Cuando salgo de vacaciones, esos cuatro días de descanso yo los sumo a mis vacaciones. O sea si yo tengo 16 días de vacaciones, sumo cuatro. Por eso yo creo que si tu le puedes preguntar a alguien, oye que quieres tú, las ocho horas que es un 5X2, o 12 horas que es un 5X4. Yo creo que el 80% te va decir las 12 horas”.

LCR: ¿El subcontratista se siente orgulloso de su trabajo?

JOP: “Dos cosas. Yo creo que todas las personas son orgullosas de su trabajo. Yo creo que hay profesores, carpinteros, ustedes. Todos somos orgullosos del trabajo que hacemos. ¿Qué sucede en el caso de Codelco? recuerda bien tú que los sindicatos de Codelco no son sindicatos nuevos, son sindicatos que superan los 50 años, hay trabajadores que bordean los 50 años de edad, o sea es un viejo que ha estado casi 25 años en una organización sindical. O sea, es un viejo y ellos son productores, ellos generan su propio sueldo, digámoslo en su producto. En cambio, nosotros no producimos, somos empresas

de servicios, lo que repercute yo creo en el inconsciente colectivo de nosotros los terceros, de no empoderarnos o de no ser apatronados con la dirigencia sindical. Porque nosotros sabemos que no producimos nada. Los de Codelco tienen ese empoderamiento de la cúpula sindical porque si ellos no van a trabajar, no se produce. En cambio, nosotros la mayoría de los terceros somos de servicios”.

LCR: ¿Por qué merecen bonos entonces?

JOP: “Hay que tener cuidado ahí. El bono de Codelco, si bien es cierto, nació como un bono de producción...a la postre la CTC no lo pudo regular como tal, ahora está amarrado a la asistencia. Si yo no voy a trabajar mi bono que se entrega en septiembre, la segunda cuota, va a bajar y a mí me castigan con eso, porque yo no produzco. Es un bono, el logrado por la CTC, de asistencia. Es la otra falencia que tuvo la CTC. ¿Nació como un bono de producción? Sí, pero no vio la luz como un bono de producción, sino que Codelco lo anidó a la asistencia. Que es la única medida hoy que existe legalmente para medir mi producción como tercero. Pero no hay ninguna regla que mida mi productividad. ¿Cómo la mide Codelco? Así, con la asistencia de mi trabajo. Si no voy, me quitan el bono”.

LCR: ¿Siente que los subcontratistas con su trabajo realizan un aporte al país?

JOP: “Yo creo que nosotros los contratistas, tenemos aceptado de que igual aportamos al país. Pero el mayor colectivo de la gente, no siendo de Codelco, la mayoría del país que labora, asume que Codelco es el sueldo de Chile. Codelco, que Codelco esto...que Codelco. Yo creo que nosotros los contratistas creemos que no es así, nadie más. Porque a nosotros como terceros nos ha faltado mucho tener movimientos fuertes y continuos. El movimiento de la CTC, fue fuerte, pero no fue continuo. Porque no está presente. El movimiento de Collahuasi, fue fuerte, pero no fue continuo. Los movimientos de Codelco son fuertes y son continuos. Ellos constantemente, están peleando por las enfermedades profesionales porque la movilización de algunas áreas, les afecta la fuente laboral. Porque como movimiento están en constante evolución. Nosotros, la CTC nació, pero no fue constante en el tiempo. Al contrario, ha ido desapareciendo”.

LCR: ¿Por qué no se ha dado esa continuidad?

JOP: “Mi nombre: Juan Osses, a título personal. Yo creo que aquí fuimos todos culpables, pero más ellos la CTC, porque nunca descentraron el movimiento, lo dejaron en Santiago y siempre fue un movimiento centralista. La prueba está en que ellos, debieran haber liderado el movimiento, tanto en Rancagua como en Chuquicamata y no obstante eso, el acuerdo marco se firmó en Santiago con gente, con diputados, con senadores y miembros de la CTC y de la CUT en Santiago. Que no fueron partícipes de este movimiento y no lo van hacer y no lo van a entender nunca, porque yo creo fehacientemente que este es un movimiento regionalista que malditamente no han entendido, ni nosotros mismos como trabajadores, que un movimiento que nos pertenece a nosotros como trabajadores de terceros Codelco Norte, como a la gente de Rancagua.

Yo te lo puedo afirmar ¿cómo yo puedo entender que un movimiento que nació siendo mío, un trabajador normal con cuarenta años de edad, con tres hijos, me lo arrebataron de las manos y se lo llevaron a Santiago y lo firmaron allá y lo timbraron allá. Me lo aplican y no gano lo que yo pensaba, solamente un bono de 500 mil pesos anual y unas becas de excelencia académica con nuestros hijos que superen la nota 6.0 para postular a una beca universitaria”.

LCR: ¿Qué le parece la relación de los trabajadores de planta con los subcontratistas? ¿Cómo la calificaría?

JOP: “En el área laboral te puedo decir que es buena, hay unos viejos de Codelco que son súper accesibles y te puedo decir que son jefes de unidad, son jefes, superintendentes y todo y tienen una buena accesibilidad para con nosotros y nosotros con ellos. Si bien es cierto que hay una actitud de menosprecio de Codelco, debo decir que es la mínima, pero de que existe, existe, pero me atrevo a decir que es la mínima. Hay que recordar que la ley de subcontratación regula mucho eso. En mi empresa, siendo capataz, no puedo recibir ninguna orden directa de Codelco. Yo la recibo directamente de mi supervisor, es él, el que se entiende con el cliente. No hay un trato directo con Codelco y si lo hubiese, yo te puedo decir que es con respeto, pero de que hay un menoscabo, en lo que es el trato, sí, pero te puedo decir que es el mínimo. En el aspecto social, llamémoslo comunitario acá en Calama, no es mentira. Ellos tienen un barrio aparte, una población aparte y viven alejados del resto de la comunidad, pero no es culpa de ellos, porque hay que recordar que ellos están pagando sus casas, igual que todos los chilenos que tienen un bien raíz, ellos están pagando sus contribuciones porque supera cierta cantidad de metros y pagan todos sus impuestos. Yo pienso que ahí hay una planificación que hizo Codelco en la parte administrativa de sectorizarlos hacia un sector. Yo te puedo decir que no es culpa de los trabajadores mismos. Yo creo que esto ya es un asunto de más arriba, de colocarlos más aparte para marcar la diferencia con el resto de la población. Yo creo que si se integran a la comunidad. No obstante, viviendo físicamente fuera de ella, yo creo que si se insertan a la comunidad. Yo lo veo así”.

LCR: ¿Es su trabajo un buen trabajo y si ha variado en algo después de la aplicación de la Ley de Subcontratación?

JOP: “Ha mejorado, después de la Ley de Subcontratación sí, remunerativo y de trato, sí. Antes nosotros (Antes de la ley), siendo yo un operador hubo un jefe de Codelco que me pidió (indebidamente) que le cambiara el neumático (porque había pinchado) Y no estaba la Ley de Subcontratación... y le dije que no, porque ese no era mi trabajo, y después tuve que llamar a los dirigentes porque el hombre, que era jefe de Codelco, me iba a cancelar. Hoy con la ley de subcontratación, eso se erradicó, eso no existe y no hay ningún jefe de Codelco que piense en tal barbarie, eso no se hace ya. (Estas situaciones se podían dar antes más seguido) Sí correcto, la misma accidentabilidad de los viejos que estaban trabajando, y Codelco decía no, aquí no es la pega, es en otro lado el accidente. Ahora ya no, hay una serie de procedimientos, hay que hablar con el prevencionista de la empresa contratista”.

LCR: ¿Le parece que ésta es una actividad estable?

JOP: “Sí, es estable en el sentido que las empresas se ganen los contratos. Pero si una empresa no se gana los contratos, deja de ser estable y hay que irse a la competencia. El mundo de los contratistas siempre va estar ahí, pero tú no vas a estar para siempre o

“per se” en una sola empresa. Porque esa empresa va perder el contrato A y te vas a tener que cambiar para hacer el contrato B. Nosotros no vamos a estar anidados para siempre en una misma empresa. Todo va a depender de si es que se gana o no el contrato de trabajo. Yo puedo entrar a una empresa contratista que es mala, o sea voy a estar tres meses y me voy a ir y voy a entrar a otra. La estabilidad de nosotros es variable y depende mucho de la calidad de la empresa en la cual estamos laborando. Hay empresas que son muy buenas. No sé si vendrá al caso nombrarlas: la empresa que es la que repara y tiene la garantía de los camiones de extracción de Codelco, es una muy buena empresa. No obstante, hay empresas que son muy malas y que todos sabemos que: “oye están pidiendo gente en esta empresa que es mala: no, no, no me cambio”, mejor me quedo en la que estoy, pero es muy subjetivo saber si el mundo del subcontratista es estable o no. Es muy

variado, el mundo de nosotros de la estabilidad laboral, depende mucho de la empresa en la cual tú trabajas. Si es una buena empresa, quédate ahí. Yo voy a cumplir 12 años de servicio, y tengo compañeros que van a cumplir 18 años de servicio. Hay empresas contratistas que el nivel de población laboral es muy flotante, hay viejos que trabajan tres, cuatro, cinco meses y se van porque las empresas son malas”.

LCR: ¿Y la posibilidad de hacer Carrera?

JOP: “Eso también está anidado a que la empresa contratista sea muy grande. Mientras más grande la empresa, más posibilidades tiene de hacer variados contratos, que a la postre a ti te permite estar tranquilamente por lo menos unos 10 años, 7 años, 4 años. Porque la empresa chiquitita y postula siempre al mismo contrato, corre más riesgo de perderlo y pa’ la casa, se apaga la luz y nos vamos todos”.

LCR: ¿Qué mejoras urgente se necesitan para mejorar el mundo laboral subcontratista?

JOP: “Remunerativo por parte del gobierno, lo que son los años de servicio. De salud que yo creo que le corresponde mucho a Codelco. Y en el aspecto de educación que le corresponde, creo netamente o en un 50%, a la empresa en que nosotros laboramos.

Sí, me gustaría (ser un trabajador de Codelco) por dos motivos: remunerativos y estabilidad laboral por largo tiempo. Si, plata (Es un sueño generalizado en los contratistas) y una larguísima vida laboral. 35 años recién pa’ fuera y acá a nosotros recién con 40 años (de edad) (no es mi empresa) tocaí’ techo y hasta ahí no más llegaí’”.

LCR: ¿Considera como sus iguales a los trabajadores de planta?

JOP: “No, Porque ellos tienen un comedor aparte de nosotros, visten de otra manera y tienen otro tipo de trabajo diferente al nuestro. Entonces ¿cómo yo puedo sentirme igual a una persona distinta que yo? No se puede, imposible”.

LCR ¿Qué lo lleva a considerarse un igual con sus colegas subcontratistas?

JOP: “Netamente que por el aspecto remunerativo, siempre creo que el de planta gana más y nosotros ganamos menos, y yo creo que ahí nace el tema, de las diferencias del aspecto remunerativo y que después se desencadena en ¿quién trabaja más?, ¿quién es el que vende más?, ¿quién es el más capacitado?, ¿quién lleva más tiempo acá en el área?, pero todo nace ahí”.

LCR: ¿El contratista es menos capacitado que uno de Codelco?

JOP: “Sí, la gente de Codelco, generalmente, está constantemente yendo a cursos y nosotros como contratistas, que depende de nuestra empresa, es muy poca la capacitación que nos da y si nos llegasen a dar más capacitaciones, las dan muy sectorizadas. En el caso mío, que soy capataz de lixiviación, a mí me mandaron a una capacitación de tres, cuatro días para capacitarme y recién postular para el puesto que, gracias Dios, lo gané. (Los de planta) Ellos están constantemente en capacitación, constantemente. Y si tú quieres postular a un puesto de trabajo tú tienes que tener ciertas horas de capacitación. Acá no pos, me mandaron a ese puro cursos nomás y ahí quedé, se acabó. Este curso de tres días no me serviría para cambiarme a un área administrativa, no me serviría para subir más, para cambiarme a Rancagua, para cambiarme a Antofagasta, no me serviría. Y no me va a servir tampoco”.

Entrevista 3.

Nombre: Michael Castillo Godoy

Categoría: subcontratista.

Oficio: operario de aseo industrial de correas transportadoras. Dirigente, sindicato 'Taylor'.

Situación laboral: Cesante. Suele desempeñarse en la División Codelco Norte.

Años trabajados: 3.

Fecha: 10/05/2010 Casete: N°7, lado B. APETC.

Lugar: CUT El Loa, Vargas 2201, Calama.

LCR: ¿Participó en las huelgas de 2006-2008?

MCG: "Sí participé en la huelga...nosotros lo que teníamos entendido en ese tiempo era...bueno son los derechos de los trabajadores, el sueldo de los trabajadores... generalmente estábamos súper mal, lamentablemente aquí las empresas contratistas abusan de los trabajadores y siempre ha sido así y por eso, lamentablemente, se han efectuado muchas huelgas en este tiempo".

LCR: ¿A qué tipos de abusos se ven expuestos los subcontratistas?

MCG: "Por ejemplo, lo que a nosotros nos pasó, que estamos en este momento, es que nosotros teníamos una negociación colectiva y la empresa en su momento siempre nos apoyó, pero cuando ya empezamos a negociar no quiso empezar a recibirnos, a empezar a arreglar el tema de la negociación colectiva y hasta que las finales, ellos terminaron su contrato con Codelco que fue el 31 de mayo y la empresa se esfumó. Aparte que en ese lapso, la empresa tampoco pagó lo que corresponde el sueldo de los trabajadores del mes de mayo que en este momento estamos luchando por eso...El contrato es hasta el 31 de mayo y no le pagó lo que corresponde hasta esa fecha. Más menos empezó a surgir los problemas a principios de febrero, hacia delante, cuando nosotros presentamos el contrato colectivo... que decía la empresa que nosotros no estábamos en condiciones de negociar con ellos. Pero la Inspección del Trabajo nos facultó para negociar con ellos y ellos siempre se negaron a eso. Obviamente, nosotros hicimos una votación para ver si aprobábamos lo último que nos había dado la empresa o íbamos a la huelga. Lamentablemente, los trabajadores fueron intimidados más que nada. O sea pasó que los viejitos que no estaban metidos en el sindicato, si es que estaban metidos en el sindicato lo iban a cancelar y de ahí empezó a tener problemas y allí empezamos a tener la votación y ahora los trabajadores aprobaron el contrato colectivo y ellos tenían que firmarlo y ellos, lamentablemente, no lo firmaron y hasta el momento no hemos tenido respuesta sobre eso".

LCR: ¿Ganó con la huelga de la CTC?

MCG: "Sí, porque me acuerdo que antes que no tuviéramos esto, había muchos problemas arriba. Por ejemplo, en las instalaciones de las empresas contratistas por el asunto de las colaciones, más que nada... el implemento de los trabajadores. Antes de esto, las empresas no te daban el almuerzo arriba en tu área, tenías que llevarlo de aquí para arriba (al trabajo). Nosotros, dependiendo, teníamos tres turnos en la mañana y en la tarde en la noche, trabajamos de 7 a 3, de 3 a 11 y de 11 a 7 y era 6x1 y trabajábamos las 8 horas correspondientes. Antiguamente, no existía eso (la colación) y con esta huelga que se hizo, se ganaron muchas cosas, aparte de eso el asunto de las becas escolares que hay, el bono que se está dando a los trabajadores que es el bono de Codelco que antes no existía y que ahora se está dando y esas muchas cosas más que se ganó con la CTC".

LCR: ¿Crees que el bono implicaba algún tipo de simbolismo para el subcontratista?

MCG: “Sí el bono era un reconocimiento... Ahora con esto se ha ganado mucho con la CTC y más, con este asunto que hemos ganado con la huelgas porque, lamentablemente aquí la cosas se ganan con las huelgas. Antes que sentándose a la mesa”.

LCR: ¿Crees que los subcontratistas merecen el bono de producción?

MCG: “Sí yo creo que sí, debería ser para todos... como dicen por ahí, que el cobre es para todos los chilenos, tendría que ser igual. Sí, incidimos mucho (en la producción) por unas partes sí y otras no, porque, por ejemplo, ahora hay unos problemitas por ahí que le prestan servicios (a Codelco) una empresa contratista y no le dieron el bono (del acuerdo marco) Entonces ya eso es como una discriminación. O sea a algunos sí, pero hay como dos o tres empresas que tienen ese problema, pero obviamente tiene que darse para todos”.

LCR: ¿El subcontratista es un trabajador solidario con sus compañeros?

MCG: “Sí hay compañerismo, pero afuera no siempre es lo mismo. En el trabajo es una cosa y afuera es otra...”.

LCR: ¿Son individualistas?)

MCG: “Algunos sí, unos más que otros...”.

LCR: ¿Cómo es la relación con los trabajadores de Codelco?

MCG: “La experiencia que yo tengo con los trabajadores de Codelco es que siempre te miran como un trabajador más, pero obviamente como que ellos son de Codelco y, obviamente, como que mandan ahí, pero igual por una parte al trabajador contratista les respeta porque obviamente son de Codelco”.

LCR: ¿Hay mala relación?:

MCG: “No”.

LCR: ¿Considera al trabajador de planta un igual?

MCG: “Sí, bueno hay muchas diferencias obviamente ellos tienen más convenios por todos lados. Los contratistas tienen súper poco, pero... (pese a eso lo considera como un igual)”.

LCR: ¿Qué opinión tienes de los trabajadores de planta?

MCG: “Están súper bien organizados con sus sindicatos porque tienen, el sindicato 1, 2, 3, el 4, el 5... obviamente hay como una unión... se juntan todos, pero hay una unión entre ellos, hay una “éste” muy distinta a la de los contratistas. Generalmente, cuando aquí alguien necesita ayuda, siempre los trabajadores llegan a la CUT, pero cuando hay un tema de paralización son pocos los que participan y cuando la gente de planta tiene conflicto, están todos”.

LCR: ¿Por qué no participan los contratistas?

MCG: “Porque obviamente si uno participa en eso, tiene mucho riesgo a perder el trabajo más que nada, yo pienso que el temor de los trabajadores es ese. Y siempre ha existido eso”.

LCR: ¿Es un buen trabajo?

MCG: “Sí es buen trabajo. Hay muchos trabajadores que, por ejemplo, lo que te decía yo denantes, que trabajamos y llegan unos a 25, 30 años trabajando en lo mismo. Mira con el trabajo más que nada estoy conforme, en parte salud no te podría decir que estamos bien porque uno tiene una credencial y uno tiene que llegar a urgencia, igual no más hay que pagar...no hay muchos convenios}”.

LCR: ¿Cómo está la Posibilidad de vivienda?

MCG: “Sí he tenido, pero lo he dejado un poquito de lado eso...pero no hay ninguna parte que te nieguen eso. Eso siempre está ahí”.

LCR: ¿Tienes Acceso a créditos de vivienda?)

MCG: “Por lo que yo entiendo, algunos están postulando, hay algunos que ya le salieron sus casas y generalmente es así. Hay trabajadores que vienen de fuera, son extranjeros, los que vienen del sur que recién se están instalando y que están viendo recién como es el movimiento acá. Pero no han tenido ningún problema en ese aspecto”.

LCR: ¿Dejaría esta actividad por otra más estable?

MCG: “Yo pienso que sí, porque primero uno está la estabilidad. Lamentablemente, aquí los contratistas tienen un inicio y un término y ahí llega otra empresa a tomarlos. Nunca hay una cosa estable”.

LCR: ¿Es riesgoso el periodo en que se termina la pega?

MCG: “Sí mucho. Y aparte si estai' sindicalizado y como dirigente, soy discriminado más que nada, porque lamentablemente, te cierran las puertas en varios lados porque soy dirigente o porque estuviste en un sindicato. Si en general se han producido mucha “éste” así. Aquí, por ejemplo, se pasa la voz de una empresa a otra: “estos viejos estuvieron en huelga, estos viejos son dirigentes”, entonces hay empresas que te van haciendo a un lado. Pero hay algunas empresas que te toman a todos”.

LCR: ¿Cuál es el tema que más afecta a los subcontratistas?

MCG: “Por una parte yo creo que son mal remunerados, por el tiempo de estabilidad laboral y por el riesgo a que se termine el trabajo y quedar sin trabajo”.

LCR: ¿Siente orgullo de ser contratista?

MCG: “Sí siempre nosotros hemos tenido. No (No se siente menoscabado) yo creo que uno por dentro dice: “nosotros somos un poquito más y hacemos la misma pega o más que los trabajadores de planta. Generalmente, nos sentimos bien por dentro de ser contratistas o subcontratistas. Yo he tenido muchos compañeros que se sienten orgullosos de ser contratistas, y han tenido posibilidad de entrar a Codelco. Pero como le digo hay muchos viejos que tienen 25, 30 años en lo mismo, siendo capataces, siendo operarios y se sienten orgullosos”.

LCR: ¿Le gustaría ser un trabajador contratado de Codelco?

MCG: “Sí, por la estabilidad y por ser bien remunerado”.

Entrevista 4.

Nombre: Manuel Donoso Lizana.

Categoría: subcontratista.

Oficio: obrero industrial.

Situación laboral: Cesante. Se desempeña habitualmente en División Andina.

Fecha: 11/12/2010. Casete N°1, lado B. APETC.

Lugar: Sede Federación Trabajadores de la Minería, Fetramin. Las Heras 161, Los Andes.

Nombre: Eduardo Silva Ávila.

Categoría: subcontratista.

Oficio: obrero industrial. Ex dirigente sindicato 'In Situ'.

Situación laboral: Cesante. Se desempeña habitualmente en División Andina.

Fecha: 11/12/2010. Casete N°1, lado B. APETC.

LCR: ¿Fueron muy duras las movilizaciones?

MDL: “Estuvimos dos días con los compañeros (en una toma de caminos) Se pasó hambre frío toda la cuestión pa' luchar, lo que teníamos que luchar. Pa' que no haiga discriminación ni na' de lo que se vive hoy día. Habíamos más de 500 viejos en cada parte. Estaban en huelga de hambre aquí, mujeres y hombres”.

LCR: ¿Por qué cree que los subcontratistas se comprometieron tanto con las huelgas?

MDL: “Lo que pasa es que se está luchando por el sueldo, siempre no se ha reconocido el sueldo aquí en Chile. Porque el rico gana más y el pobre siempre va a ser pobre. Siempre ha sido así. Imagínese yo en este momento llevo cuatro meses sin pega. Me han salido pegadas así nomás. Los mismos presidentes no hacen na. Por eso nos dicen que el cobre tiene que hacerse pa' los chilenos”.

ESA: “Yo era dirigente del sindicato In Situ (Nombre de la empresa contratista). Esta huelga empieza más que nada por los derechos de los trabajadores, tan postergados a través de la historia. El hecho que están en la ley y no son llevados a cabo por la discriminación que hay con los trabajadores contratistas. A igual trabajo igual sueldo, a eso vamos nosotros. Porque una persona (terceros) que trabaja manejando una grúa 'horquilla' gana 250 a 300 mil pesos, y una persona de Codelco está a 1 millón ó 1 millón 500. Y es técnicamente el mismo trabajo, el mismo turno, tomando el mismo aire contaminado.

Lo otro por lo que peleamos es por el 'cobre chileno' y la diferencia que hay entre las personas de Codelco, y estoy de acuerdo que les paguen porque se lo merecen por producción, pero nosotros participamos directamente igual que ellos y no tenemos nada. Con la lucha que hicimos, pudimos reivindicar varias cosas, por ejemplo, un bono, que supuestamente se iba a implementar cada año, buses de mínima calidad y de similares condiciones (a los de planta). Una sala de cambio para no viajar todos los días desde tu casa hasta la pega y de la pega a tu casa con la ropa de trabajo, llevando la contaminación a tu hogar. Hubo una ley de subcontratación, pero la cual todavía no abarca lo que nosotros pensamos. Por ejemplo, el hecho, en lo que se refiere a definir empresa, no se tocó, porque cuando hubo ley de subcontratación, antes de eso hubo un pronunciamiento de la Dirección Nacional del Trabajo que decía que si estaban haciendo igual trabajo, similares a los de Codelco, deberían pasar todos a planta y en algunas empresa a través del país se hizo (CTC, Telefónica, pero acá nada)

Finalmente de las casi 200 personas, una pasó a Codelco. Y después fue a concurso y los parientes y los hijos de los trabajadores de Codelco, pasaron a Codelco, sin haber sudado una gota, sin haber peleado nada, sin haber estado en huelga de hambre, sin haberse agarrado con los pacos, sin haberse tomado los caminos, sin haber sufrido, sin haber tenido el desmedro de la huelga de no recibir dinero.

El empresario de este país, que tiene la sartén por el mango, ¿cómo puede afligir al trabajador?...en el estómago po', no les paga y por lo tanto los tiene sujetos a su voluntad: lo mismo que pasa con la cesantía hoy en día... fue una lucha bastante larga, bastante dura, bastante discriminativa porque hay personas que hoy en día, dirigentes como el caso mío, y otros dirigentes más que están acá y trabajadores que te dieron la lucha acá están

discriminados. No pueden subir a las faenas, por Codelco... yo voy a buscar trabajo a cualquier empresa... y no entro a trabajar acá en Codelco (en la División Andina). Hay listas negras y llevo ocho meses cesante. Hace un mes y medio estoy sin luz, macheteo y todavía no me ha dado por robar ni vender droga como hace un amigo. Yo soy soltero, pero hay gente que tiene familia. Nosotros tuvimos que abocarnos a la OIT para poder hacer una huelga”.

LCR: ¿Cómo se vivieron esos periodos de cesantía, las huelgas cómo se llevaron?

MDL: “El periodo de la huelga fue crítico, imagínate no pagaban el sueldo. 250 o 200 no es plata en estos momentos. Ponte, si no había pa’ comer, no había nomás po’. Con 20 días 30 días de huelga tu familia tenía que ayudarte un poco”.

LCR: ¿Cómo se siente ser subcontratista? ¿Se sienten mineros con derecho?

MDL: “Ser contratista no es como decir “puta somos de Codelco”. Otros que dicen soy de Codelco ya se agrandan. Un bono de 14 millones o 13 millones de pesos, No es lo mismo que un contratista que te dan 20 lucas o 30 lucas de bono. Y eso es por producción nomás po’ y nosotros hacemos lo mismo que ellos”.

ESA: “Acá hay un bono por concentrado de cobre y molibdeno. Nosotros queríamos también que fuera pagado una parte para el tercio que también aportamos, por los trabajos que hacemos, llámese transporte, alimentación. Todo, porque una cosa lleva a la otra. Y nada, acá no tenemos nada”.

MDL: “Ahora imagínate, nosotros que somos de los Andes tenemos que salir para afuera. Imagínate, me aburrí de dejar papeles a las empresas. Tenís que tener a alguien conocido, si tienes a algún conocido, al tiro te meten. Yo hace poco estuve en Pelambres”.

ESA: “Ahora, por ejemplo, la expansión de la minera Andina, trabajan con personas de afuera porque dicen que el andino es flojo y no es flojo, lo que pasa es que como nosotros nos tomamos la mina, nos tomamos el camino, ellos no quieren problemas con la gente de acá. Y ellos mostraron que más del 50% de los nuevos trabajadores son de Los Andes y eso es falso, no corresponde y es mentira, tenemos una cesantía del 12%, contradiciéndose que hay un proyecto de expansión de más de 5 mil trabajadores allá arriba”.

LCR: ¿Cómo es la relación con los trabajadores de Codelco?

ESA: “Como en todos lados, hay buena y mala gente. Yo soy de Quillota y llevo como doce años acá, tengo parientes, vecinos. Entonces el diálogo no es malo ¿cachai? También hay contratistas que son especiales (por dar un término suave) pero más allá ese tipo de cosas no. Una vez le hice una crítica a los dirigentes de Codelco. Después de un paro nos fueron a pedir ayuda a nosotros. Pero dicen que no esperemos nada de ellos porque no puede hacer nada por nosotros, pero quieren que nosotros vayamos a luchar con ellos. Entonces ¿de qué mes estai’ hablando? Yo les he dicho, es muy distinto cuando nosotros vamos a pelear con los Carabineros en un paro, que cuando ustedes están en huelga tomando Coca-cola y conversando con los pacos. O sea la situación es mucho más diferente”.

LCR: ¿Qué los motiva a seguir en esta actividad y no otra?

“Lo que pasa es que en la zona minera es donde uno más gana plata. Porque ahora tú vas a ser temporero, yo me acuerdo que ganaba plata, ahora no, todo es contratista. Yo no alcancé a sacar el 3° medio. Por lo mismo, no había plata pa’ estudiar, mi familia era campesina y antes había plata, pero no había pa’ comer. Si tu vai a trabajar al potrero no vai a alcanzar a ganar 200 lucas 300 lucas, y ahora la vida está más cara. Tengo 2 hijos (uno

de 6 y otro de 2) y es lo mismo porque yo quiero un futuro mejor pa' los hijos. Imagínate yo mi jubilación. Mientras más plata ganai, mejor es la jubilación pa' ti y eso es lo que pasa. Si te vai a trabajar al potrero, ¿cuánto es lo que imponen de dos gambas?”.

Entrevista 5.

Nombre: Emilio Zárate Otárola.

Categoría: subcontratista.

Cargo: miembro Directorio Nacional de la CTC.

Fecha: 11/12/2010. Casete N°1, lado A. APETC.

Lugar: Sede Federación Trabajadores de la Minería, Fetramin. Las Heras 161, Los Andes.

LCR: ¿Cómo comienza el movimiento subcontratista?

EZO: “El movimiento contratista comienza a tomar forma en el año '97 con el SITECO Inter Empresa. Y esto va comenzando cuando los sindicatos de planta, pierden la fuerza de lucha. Porque antes los sindicatos de planta no eran los sindicatos burgueses que son ahora. Eran sindicatos de planta, pero sí peleaban, donde sí luchaban por proyectos reivindicadores y sociales. Ahora Codelco es el bono y lucas y nada más y no hay ningún interés social.

Yo entré a trabajar en el año '95 a la minera y ahí comienzas a cachar toda la explotación que sufre el trabajador contratista, la diferencia que tenía con el trabajador de planta no tan sólo en sueldo, sino las condiciones de trabajo, las condiciones sociales, cosas tan mínimas como el transporte, la alimentación, la vestimenta, la salud, todo eso era un mundo de diferencia a personas humanamente iguales con condiciones de trabajo muy distintas y haciendo una misma pega.

Ahora el sueldo no era malo, comparado con estar trabajando aquí en la ciudad. Te puedes comparar pa' arriba como para abajo, depende de la vara con que te estén midiendo.

Después de la crisis del cobre, empiezan ajustar los costos y donde más fuerte recae es en el sueldo del contratista”.

LCR: Para la crisis Asiática...

EZO: “Yo como ayudante en el año 96 ganaba \$250.000 y en el año 2001 como maestro ganaba \$220.000. Ese fue el nivel de explotación que había y ese es el descontento que en general tenía el contratista.

En 2003 explota una huelga en Rancagua adentro de la mina y queda la crema hay viejos heridos, la encabeza el SITECO.

El 2004 logran constituir una federación ISB, Delalder y Sodexo. Bueno tanto ahí las privadas como la estatal le dieron duro, casi la destruyeron como era una organización naciente sin fuerza y empiezan a surgir más sindicatos por el lado.

2006 que era por derechos bastante básicos: una sala de cambio, un lavado de ropa y un bono, mejorar la locomoción”.

LCR: ¿Cómo era la rutina, por ejemplo para llegar al trabajo?

EZO: “Salías a tomar el bus que recorre una parte céntrica de Los Andes, las personas que viven en zonas aledañas se las tienen que arreglar pa' llegar donde están los buses o

llegaban directamente a la pega donde estaba la instalación de la faena. Y en ese lugar los viejos armaban sus cajones, sus herramientas (una que otra empresa tenía lockers).

Hubo la suerte que estaba el sindicato Federante. Ese sindicato tenía mucha gente, tenía como a mil, todas las empresas eran chiquititas, pero en la minera éramos 5 mil. Era tanto el descontento que cuando explotó la huelga. (Esto claro hubo una publicidad pa' que los viejos engancharan) cuando explotó la huelga los viejos engancharon, los sindicalizados como los no sindicalizados, era una cuestión como el emblema de los trabajadores, no necesitabai' estar en un sindicato y eso le dio fuerza. Había un 30% sindicalizado y el resto no. Se fueron en la rebeldía no más, sin sindicato, sin preguntarle a nadie. Nos vamos a la huelga y nos vamos.

Antes se hicieron varias tomas, como avisos previos se tomaba el camino, lo bloqueabai'. En esas acciones eran pequeñas, apechugabai con 300 viejos, eran síntomas de lo que se venía. La huelga duró 21 días en enero (2006) cuando estaba la elección de la Bachelet y fue muy espontáneo, la gente estaba acalorá por hacer cosas. No había una coordinación efectiva en ese tiempo”.

LCR: ¿Cuál el reclamo general de la gente, qué se escuchaba?

EZO: “El bono fue el emblema de lucha, los viejos sentían que sí tenían derecho a un bono porque ellos también trabajaban en la minera y era injusto que se los dieran a los de planta y a ellos no”.

LCR: ¿Tenía algún significado mayor lo del bono?

EZO: “El trabajador no tiene la capacidad de visualizar mucho a futuro. Es sólo una cierta parte del mundo trabajador que puede visualizar al ojo, pero son los dirigentes los que conducen.

Esta huelga fue la empezada no más, ni fue la huelga definitiva porque. luego de la huelga de 2006, ahí se comenzó a coordinar realmente donde quedó la experiencia de ganar porque a las finales si llegamos acuerdo. Porque tenía que haber una estandarización de buses, construir casa de cambio se iba a lavar la ropa de los trabajadores, los buzos. Eso es lo que resalto del resultado de la huelga. No hubo bono ni una cuestión.

En Caldera se reúne el 90% de los contratistas que trabajaban alrededor de Codelco y ahí se erigió oficialmente la Coordinadora de Trabajadores Contratistas. Ahí se logró tener una mesa tripartita con el Gobierno, los empresarios y Codelco, esa fue la primera señal de que estabai' negociando “supra empresa”. Se empezaron a negociar las condiciones específicas para cada división, enmarcada en un acuerdo nacional que había.”

Ahí se empezó a negociar sobre esa base, negociando con Codelco y articulando el movimiento por otra parte y la meta era pasar de ser coordinadora, un ente de hecho, a ser un ente legal que era la Coordinadora de Trabajadores del Cobre con el fin estratégico que era renacionalizar el cobre.

En abril (2007) se constituye en Machalí, allá en Rancagua, la Confederación de Trabajadores del Cobre y ahí en la asamblea constituyente, junto a los trabajadores de Rancagua se decide que vamos a ir a la huelga, eso bajo los artículos 85 y 90 de los derechos fundamentales de la OIT.

“No hay bono, no hay bono, se va a la huelga”, el 25 de junio nos fuimos a la huelga. Esa huelga fue diferente a la del 2006. Porque fue una huelga mucho más organizada donde participó el Teniente. Andina, El Salvador, Ventanas y con intentonas y unas tomas en Chuqui. La huelga comenzó con una toma fuerte, con una toma de 21 horas a 500 metros

de la barrera principal en Saladillo (de las 5 hasta las 15:30 del otro día) ahí fue bastante fuerte, fue harta gente, los sindicatos estaban bien afiatados”.

LCR: ¿Hubo algún acercamiento con los trabajadores de planta?

EZO: “Nunca ha habido un acercamiento fraternal de que apoyen el movimiento contratista. Ellos se ven así mismo como gremio, nosotros no nos vemos como gremio, nosotros no nos quedamos en el código laboral, tenís que ir más allá, tenís que ir a la ruptura social, a los derechos que hay que recuperar, no a lo que te dice el Código del Trabajo porque es una limitante, más que beneficios tiene obligaciones y restricciones. Negocia beneficios pa’ los trabajadores, no se preocupa por el tema social, no dice cual es su opinión política referente al país y los trabajadores tienen que tener opinión política. En el parlamento se discuten leyes laborales, así que a nosotros los trabajadores no nos pueden decir que no nos podemos mezclar con ellos, porque ellos dictan las leyes que al final nos afligen.

Hubo cero dialogo con Codelco. La huelga alcanza altos niveles de violencia”

LCR: ¿Violencia contra quién?

EZO: “Del Estado, las fuerzas especiales...hubo una batalla con los pacos. En la ciudad de Los Andes todos los días se salía a marchar, se hacían asambleas se hacían actividades...se hacían tomas de camino, bloqueos de caminos, ya todo estaba más estructurado no eran trabajadores que tu tenías que ir armando. Un viejo ya sabía lo que tenía que hacer, cada sector tiene su lucha su pelea desde Saladillo hasta San Felipe. Cada grupo actuó como célula. Ahí los viejos se encontraban con los pacos. Era una cuestión de ir a agarrarse con los pacos. Hasta una vez por ahí, volcaron el tren y esto era en todas las divisiones, ocurrían hechos distintos”.

LCR: ¿Y la quema de buses?

EZO: “Eso fue un descontrol eso sí, no fue una cuestión programada. Fue un huevón que le entró la huevía en la cabeza y fue y avistó sólo a los buses y la hilera completa se quemó. El problema es que los buses son pura fibra”.

LCR: ¿Habían trabajadores de planta en esos buses, porque en los diarios se leía que eran buses que transportaban a personal de planta de Codelco?

EZO: “Nooo. Eran los mismos buses que llevaban a los viejos (subcontratistas). Los viejos se bajaron y apilaron los buses como barricada”.

LCR: ¿Eran buses para contratistas?

EZO: “Eran buses contratistas entonces”.

LCR: Se dice que subcontratistas le pegaron a viejos de Codelco.

EZO: “Noo. Eso es mentira. Nunca se agarraron viejos con viejos. Si los viejos de planta cuando hubo conflicto los devolvían en los buses para que no se mezclaran en los hechos para que no se mezclaran lo cual a nosotros no nos convenía, queríamos que los viejos se bajaran y nos apoyaran”.

LCR: ¿Qué le parecieron las declaraciones, referidas a la violencia contra trabajadores de planta, del presidente de la FTC...?

EZO: “(Raymundo Espinoza) Nosotros tuvimos conversaciones con él. Pero lo que pasa que este tipo es del directorio de Codelco, es un tipo que trabaja para Codelco. El lo que debería haber hecho, es habernos apoyado, él era dirigente sindical, él no se puede poner de parte de la empresa. Nadie se puede arrojar la representación de los

trabajadores. Las opiniones tienen que estar basadas como asambleas y ellos no tienen asambleas como nosotros (la Federación de Trabajadores del Cobre).

Termina la cuestión y primera vez desde la dictadura que se realiza un acuerdo marco supra-empresa. Un acuerdo que rige a todos los trabajadores subcontratistas y ahí por fin sale un acuerdo con bono, con plata, de parte de Codelco y ahí reconoce la presencia de los contratistas y el trabajo que realizan para elaborar y extraer el mineral y salen varias cosas más, un seguro de vida, salud, modalidades de pagar horas extras como pagar las horas a los viejos que no sean tan a la ligera y eso es un triunfo. Además, que se logra legislar una ley de subcontratación, que ha nosotros pasó por el lado”.

LCR: ¿Cómo dirigente ha visto una madurez en el trabajador subcontratista?

EZO: “Después de la huelga del 2007 empieza a madurar y a crecer la conciencia de los viejos, la conciencia colectiva que tienen que tener en torno de una lucha social. Esta huelga representó muchas cosas: la Ley de Subcontratación, el Acuerdo Marco, la característica de que el trabajador sí puede luchar y puede tomarse que la violencia es una herramienta cuando nadie te escucha, cuando nadie te pesca. Después hubo muchos otros movimientos”. Lo que sí, se quedan en las demandas de gremio, y la conciencia de clase es una cuestión que se tiene que trabajar.

Después del 2007 quedaron las negociaciones con Codelco, que empieza a “bypassear”, llegó el 2008. Unos empresarios serán buenos pero otros no, las empresas son muy frescas, muy aprovechadoras. Codelco logra imponerse a los empresarios, desconoce el bono. Codelco decía que era bono por única vez que no se iba a seguir dando.

Se hacen algunas tomas (5 de enero de 2008) ahí empezó de nuevo el proceso de reconstrucción de conciencia de los viejos. Y se dijo ‘vamos a la huelga de nuevo porque todavía no había propuesta de salud y todavía no había bono’ . La huelga fue mucho más preparada, todas las divisiones acoplaron. Y esta huelga fue más política y la huelga fue, por lo menos, en Los Andes de menos enfrentamiento, porque la huelga fue con más conciencia, no tenías que ir a bloquear los caminos. No tenías que bajarlos de los buses para que se acoplaran a la huelga.

Logramos levantar políticamente el tema, ahora hoy en día el tema es delicado. Ahora en las parlamentarias de parte del gobierno, todos hablan de los derechos de los trabajadores y eso fue lo que ganamos. Que era un tema importante.

Codelco aprendió a actuar, le quitó contrato a varias empresas atacó a sindicatos específicos y los destruyó en las empresas específicas y como te dijera de ahí no salimos muy bien posicionados, orgánicamente y masivamente salimos débiles. Aquí en la mina hubo 500 despedidos. No directamente, sino porque les quitaron contratos a las empresas. Cayeron muchos dirigentes en la incomprensión, se sintieron derrotados. Pero eso fueron los costos que pagamos por los movimientos tan grandes.”

Después de 2008 nos dimos cuenta que el proceso de recuperación nos iba a tomar por lo menos tres años. Pero antes del año ya logramos parar de nuevo la Federación, que estuviera posicionada, que tuviera la voz política que debería tener, que se nombrara como la organización más fuerte de la provincia. Ahora estamos nuevamente con negociaciones con Codelco, tratando temas, resolviendo temas de los trabajadores, creando sindicatos y aumentando la fuerza de la Federación”.

LCR. ¿Esperan una próxima negociación con Codelco?

EZO: “Nosotros no tenemos negociaciones colectivas con Codelco, nosotros tenemos un Acuerdo Marco y en base a ese acuerdo, nosotros vamos viendo, los temas que se van

produciendo en cada región. Este enmarca, aparte de los beneficios, las responsabilidades que tiene que tener Codelco y todos estos departamentos se están creando en relación a Codelco y también se trata de trabajar con Codelco en distintas actividades. El departamento de comunicaciones también. Que tiene que mantener el nexo con Codelco, el gobierno, los empresarios. Entonces ahora hay grupos específicos”.

Entrevista 6.

Nombre: Patricio Tello Tello.

Categoría: subcontratista.

Cargo: presidente de la Federación de Trabajadores Contratistas de Calama.

Fecha: 27/12/2009. Casete N°3, lado A. APETC.

Lugar: CUT Provincial El Loa, Vargas 2201, Calama.

LCR ¿Acá cómo estuvo el movimiento, cuáles fueron las primeras movilizaciones?

PTT: “Sin embargo, La primera movilización de 2007 parte con la huelga aquí en Chuqui, tomándose las dependencias de Chuquicamata, las instalaciones, pero acá en Calama no fue tanto, fueron dos días, en dónde los trabajadores sintieron el rigor de la fuerza pública. Acá el elemento que gatilló para que pudiera instalarse una mesa negociadora, si bien es cierto en el sur estaba la escoba con la quema de buses, toman El Salvador, en Ventanas y en Andina. Entonces, lo que gatilló la negociación fue la toma de Retén que es dónde se produjo la toma de atención porque se tomó la planta Electro y no se aflojó durante 24 horas y en esa toma participamos alrededor de 300 trabajadores y ahí quedó la escoba, ahí fue cuando Codelco perdió gran parte de la producción en Radomiro Tomic, porque se paralizó la nave, la gente de planta pedía por favor que no encendieran fuego porque era un área crítica. La empresa nunca contó con eso, porque Chuquicamata siempre era el punto de ataque. Entonces un día hasta que se prendió la velita y nos preguntamos: ¿Por qué no tomamos Radomiro Tomic? porque era vulnerable... siempre había sido Chuqui y Chuqui estaba funado... que la toma de caminos, que el corte de caminos que tomarse la puerta 2, 3, 4.

Decidimos 5 días después de iniciada la huelga atacar en conjunto Chuquicamata y Radomiro Tomic. Ahí quedó la escoba, porque toda la fuerza pública se concentró en Chuqui y cuando se dieron cuenta que la toma era Radomiro Tomic era demasiado tarde y estaba tomada, la planta y estaba la escoba. Carabineros no pudo hacer ingreso porque los trabajadores estaban dispuestos... Además, se corría riesgo por el fuego que había dentro de la nave y Carabineros no pudo ingresar ni tampoco Codelco pudo pedir el desalojo”.

LCR: ¿Por qué participaron sólo 800 trabajadores en las movilizaciones de los 14 mil subcontratistas que laboran en Codelco Norte?

PTT: “No hay conciencia en los trabajadores, hay muchos trabajadores que vienen de la lucha antigua y cierto, tienen conciencia, pero hay trabajadores que son nuevos, que no quieren exponerse a perder su trabajo que es lo principal. Si bien es cierto acá es bien amplia la oferta de trabajo, porque hay muchas empresas, pero aún así los empleadores se dan el gusto de regatear. Sucede que muchos van a las empresas y dicen me voy de esta porque me pagan 200, claro después van a la otra y les pagan 180. Y por lo mismo que te decía yo. Si hubiesen participado unos 5 mil 6 mil trabajadores acá, las cosas hubiesen sido distintas. Sin embargo, con lo poco y nada de trabajadores adherentes que si tenían conciencia de clase y que sí sabían por lo que estaban luchando- porque uno no lucha, por

uno, lucha por sus hijos, por su familia en el futuro para dejar instaurado temas de piso- la mayoría de los huelguistas eran trabajadores jóvenes los que se movilizaron. Pero como te digo muchos vieron el tema desde su casa sentados. Y el peor de los casos es que, ahora ya están instauradas estas políticas de entregarles un bono a los trabajadores, de tenerles salud y el tema de vivienda que es un tema que se está viendo ahora. El trabajador piensa que todo siempre va a ser gratis y no es así la cosa. Acá las cosas se consiguen con la lucha es la única forma. No hay otra”.

LCR: ¿Falta una mayor consolidación sindical para defender al trabajador?

PTT: “Lo que pasa es que muchos de los trabajadores no están organizados, no tienen sindicato. Entonces el trabajador al no estar organizado está más desprotegido frente a cualquier cosa, por ejemplo, el empleador toma la decisión de cancelarlo y lo cancela...y ¿el trabajador a dónde recurre? No tiene a dónde recurrir. En cambio si un trabajador está organizado y pertenece a un sindicato es más factible luchar por ese trabajador, ver las causas por las que se está cancelando. Hoy día aquí en la Segunda Región, yo me atrevo a decir que no hay más de 2.500 trabajadores organizados, de la fuerza laboral que existe, o sea de los 14 mil que existen, están organizados y tienen sindicatos, pese a que recibieron los beneficios. Entonces el llamado de esta Confederación es que el trabajador tiene que organizarse. Es la única forma de contrarrestar al empleador. O sea tú vas a pedir algo y por el hecho de pedir ya te tildan de conflictivo. Entonces dicen este viejo está hablando mucho, entonces hay que cancelarlo. Pasa que tienen la libertad de hacerlo porque echan a uno y tienen a diez esperando...”.

LCR: Estamos hablando de un trabajador que no tiene capacidad para delibera con el empresario:

PTT: “El movimiento ha ido creciendo y bastante en este último tiempo, respecto a cuando partimos el 2006, porque eran muy pocas las empresas que tenían sindicatos y que estaban organizados. Hoy día, el trabajador ha tenido un poco más de conciencia que el trabajador la única manera que tiene de enfrentarlo es estar organizado”.

LCR: ¿El trabajador de terceros es un trabajador que vive con miedo?

PTT: “Nos ha tocado tratar con trabajadores que en el fondo están en paupérrimas condiciones, tanto en seguridad como en el tema salud. Y las empresas hacen y deshacen. Entonces cuando el trabajador quiere organizarse. Los trabajadores recurren a la CUT y a los dirigentes que podemos ayudar y formar organizaciones. Siempre están los que tienen nexos con el empleador, lógicamente son ellos los que pasan los datos y van y dicen sabes que: “Se está formando un sindicato en la empresa” y sucede que automáticamente se empiezan a cancelar a los trabajadores. Entonces no está la conciencia tuya en todos los trabajadores de romper y exigir el derecho que tiene de sindicalizarse. Incluso hay empresas que contratan trabajadores para tenerlos ahí, en caso de...claro y les ordenan que apenas se vea que hay un grupo de trabajadores que quiera organizarse tú vienes y me avisas”.

Se usan prácticas antisindicales y mucho como también hay otro tipo de empleadores, donde no hay necesidad de formar sindicatos porque los empresarios son accesibles en todo sentido. Entonces existen las dos condiciones”.

LCR: ¿Si pudiese hacer un parangón entre un trabajador de uno de planta y un subcontratista?

PTT: “Lógicamente que Chuquicamata que es una de las divisiones más antiguas, El trabajador puede llevar su lonchera, no tiene casino...las diferencias son grandes el trabajador de planta llega, tiene su casino, tiene su almuerzo o le calientan el almuerzo...”

llega y se sienta a comer. El contratista lleva su comida, si no tiene donde calentar, tendrá que comérsela fría y la comida es su gasto. El tema de la ropa... el trabajador de planta tiene su ropa impecable, la empresa le lava la ropa, tiene dos o tres cambios, tiene dónde ducharse, el trabajador contratista no, tiene su única ropa, le pasan un 'overall'. Si no tenís ducha, te devuelves como te fuiste en la mañana.

El transporte es lo mismo, tú ves a un trabajador de planta, tiene un tipo de bus con aire acondicionado con tv, y el contratista viaja en una micro de esas de recorrido. Se ve la clase. Se hace la división de clase”.

LCR: ¿Las empresas contratistas imponen debidamente de acuerdo a la ley a sus trabajadores?

PTT: “O sea lógicamente que las empresas imponen, pero así también hay empresas que declaran y no pagan...llegan acá trabajadores que cuentan “sabe acá la empresa no me ha impuesto por más de un año y me ha declarado, pero no ha pagado. Entonces hay muchas cosas que los trabajadores cuando están solos prácticamente no tienen dónde recurrir y cuando son cancelados no le pagan sus cotizaciones, sus finiquitos. Les hacen finiquitos mulas, llamémoslo así. Y claro los trabajadores no saben calcular un finiquito, sus horas extras cuánto les corresponde por vacaciones proporcionales. Entonces los trabajadores hoy día no tienen esa capacidad de saber cuánto ganan, cuánto debería ser lo que están recibiendo, ni cuánto debería recibir por concepto de horas extra”.

LCR: ¿Estamos hablando de un trabajador con baja educación?

PTT: “Acá por lo menos se han dictado cursos a dirigentes, trípticos con infinidad de cosas como, por ejemplo: como calcular las horas de trabajo, para que el trabajador vaya tomando un poquito de conciencia. Porque ellos cuando están solos, desamparados no hallan dónde recurrir, van a la Dirección del Trabajo y allí no les dan soluciones, entonces vienen para acá y uno les hace el trabajo porque para esos estamos los dirigentes –algunos, no todos- uno tiene que estar al servicio de los trabajadores y ahí uno se da cuenta de que falta mucho por hacer e, inclusive, para nosotros como dirigentes, las puertas en el tema laboral se nos cierran. Si bien es cierto tu puedes tener un fuero que va a cubrir cierto tiempo, pero el día de mañana se acaba el fuero la empresa decide cancelarte y tu vas a buscar trabajo, no tienes, porque están las famosas listas negras y de hecho yo te puedo decir en el caso nuestro hace un año que no salimos a trabajar porque la empresa después del último movimiento...Codelco decidió mmm... no sabemos quién decidió, no dejarnos ingresar a las faenas. ‘Sabís que más estos gallos son peligrosos, estos huevones me mueven los pollitos, prefiero que los tengan allá, que les estén pagando su sueldo, pero acá no, pueden generar cualquier tema. Esas cosas ocurren porque las hemos vivido. Entonces en tema de pega se nos empiezan a cerrar las puertas”.

LCR: ¿Hasta qué momento tiene fuero?

PTT: “Nosotros como dirigentes estamos hasta julio del 2011 con fuero porque fuimos reelectos el año pasado y lógicamente viene otro proceso de reelección, pero uno no porque tenga fuero puede decir que tenga una coraza. Tú sabes que las empresas pueden hacer miles de artimañas para poder desafortarte, si no cumples bien tu función de dirigente”.

LCR: ¿Y las condiciones de seguridad de los trabajadores?

PTT: “Las condiciones de seguridad, hoy en día, por lo menos se está bajo el Acuerdo Marco firmado en 2007. Se han estado regularizando los temas de seguridad porque muchos ni tenían casa de cambio. El tema de sanidad, mucho trabajadores no tenían ni un baño donde hacer sus necesidades. No había. A ese nivel (considerando que acá se trabaja

12 horas, en turno) pero aquí en Chuqui todavía existe que hay trabajadores que hacen 6 a 8 horas diarias...pero hoy en día se está trabajando más por sistema excepcional, por sistema de turnos”.

LCR: ¿En qué labores se encuentran mayormente focalizados los subcontratistas?

PTT: “La mayoría de los trabajadores se concentran en el área de mantención porque obras menores hay, pero es muy poco, hoy lo más fuerte es la mantención, porque Codelco a externalizado la mayoría de los servicios y la mano de obra está más que nada metida en la mantención. Camiones, la parte mecánica eléctrica. Por ejemplo yo te vendo el producto, pero te vendo con la mantención debida. Esa es la forma en la que se trabaja hoy”.

LCR: ¿Qué lleva al trabajador a no sindicalizarse?

PTT: “El miedo es el principal factor que lleva a los trabajadores a no sindicalizarse. Miedo en primer lugar a perder el trabajo. Existe el temor a que lo echen a que el empleador se entere, aunque hay un fuero que protege al trabajador durante 40 días, pero luego que se acaba, el empleador puede tomar la decisión de cancelarlo. Muchos trabajadores son reacios a veces. Ese es el tema principal a veces. Pero a pesar de todo eso que te explicado el trabajador igual está tomando conciencia de lo que se viene más adelante, de las condiciones de seguridad que no están en sus faenas”.

LCR: ¿Qué sucedió el 2008, se vio una caída en el movimiento?

PTT: “Creo que la movilización partió de una buena base a nivel nacional. Las cinco divisiones, más o menos, estaban concordaban en que había que movilizarse porque Codelco estaba incumpliendo. Yo creo que aquí fueron los actores. Esta Confederación delegó en su momento la responsabilidad de negociar. Se cometieron varios errores. De haber delegado responsabilidades...en este caso en Arturo Martínez, es cierto que él es presidente de la CUT Nacional y que el negociara por nosotros. Esa vez fue el gran error que se cometió. La vez pasada actuó. Yo creo que fue el peor error que se cometió el 2008 y que el haya llegado a cerrar una negociación con el Estado y ni siquiera fue con Codelco, fue con Pérez Yoma, con el cerró el tema. Si bien en el 2007 La Confederación cerró con sus dirigentes, en este caso, Cristián Cuevas, más el mediador que era Alejandro Goic. En este caso Arturo Martínez se involucró con nosotros y lamentablemente se le delegaron responsabilidades.

Esa vez a través de Arturo Martínez se llegó a un acuerdo y creo que no fue satisfactorio pa' nadie porque en ningún momento se dejó amarrado el tema de que ningún trabajador podía ser despedido y, lógicamente, que esta vez hubo muchos despedidos a nivel nacional. Hablaron casi de mil trabajadores despedidos, que fueron desvinculados de las diferentes empresas en que trabajaban. Ya están insertos nuevamente en las empresas, pero dicen no nuevamente a otras movilizaciones o sea ya no quieren movilizarse nuevamente. Entonces como no se dejó amarrado ya no se puede hacer nada”.

Entrevista 7.

Nombre: Jedry Veliz Palma.

Categoría: subcontratista.

Cargo: Miembro Directorio Nacional de la CTC.

Fecha: 02/06/2010 Casete N°2, lado A. APETC

Lugar: CUT Provincial El Loa, Vargas 2201, Calama.

LCR: ¿Cuál fue su motivación para participar en las huelgas?

JVP: “Como dirigente de base de la empresa CMS, una empresa que en un 30% se mantuvo en poder de Codelco. Por ende, habían muchos más elementos que nosotros podíamos estar alegando, en relación a los derechos que nosotros podíamos estar considerando que eran justos para los trabajadores. Esto de ver todo alrededor, en relación a la discriminación y a la desigualdad te motiva a trabajar hacia dentro del sindicato. También tus esfuerzos lo empiezas apuntar hacia afuera, hacia las experiencias que hay”.

LCR:Cuál es su visión del trabajador subcontratista que trabaja en Codelco?

JVP: “La subcontratación se instaló en Chile para no desaparecer y en el sector de la minera aún mayormente, porque fue un negocio, porque Codelco paga muy bien a las empresas contratistas. Pero, lamentablemente, el trabajo que realizan los subcontratistas, históricamente ha sido mal remunerado en relación a sus pares (de planta) y digo sus pares porque las funciones y labores que realizan los trabajadores contratistas son los mismos que realizan los trabajadores de planta y ha ido avanzando de tal manera la subcontratación que ha ido disminuyendo la mano de obra de trabajadores de planta y el promedio de sueldo que gana es aproximadamente 1/3 de lo que gana un trabajador de planta. No es que estemos en desacuerdo que un trabajador de planta gane esos sueldos o tenga esos beneficios. Lo que nosotros estamos en desacuerdo es que los trabajadores contratistas estén demasiado disminuidos en ese sentido, tanto en condiciones remuneracionales, de seguridad, de habitabilidad, de un sinfín de elementos que sí tienen los trabajadores de planta, cumpliendo las mismas funciones.

Las jornadas laborales de los subcontratistas siempre son más extenuantes y más largas que de los trabajadores de planta que, por ejemplo, están organizados en turnos de tres donde realizan su trabajo. Si los trabajadores de Codelco tienen que extender su trabajo es porque es necesario, los subcontratistas lo hacen porque no tan sólo hay una necesidad del cliente de cumplir con el servicio, sino que también hay una necesidad del trabajador, porque también sus sueldos son más bajos y cualquiera hora que puedan hacer extra significa un aumento de sueldo que a veces no puede ser muy importante, pero que igual sirve para ir aumentando la remuneración”.

LCR: ¿Cuáles son las dificultades del trabajador subcontratista para unirse al movimiento?

JVP: “Las movilizaciones en el sur fueron mucho más masivas que en el norte y esto tiene que ver con la cantidad de trabajadores flotantes que tiene el norte. Acá hay trabajadores que están una temporada y luego se van, entonces no hay mucha conciencia en relación a lo que se debe pelear en cuanto a temas laborales. La permanencia, el tema de los sueldos. Entonces como ellos están por seis meses, un año, dos años, no hay una motivación de lugareños como para que estén más incentivados. Lo anterior no es el principal elemento, pero creo que es uno de ellos y el otro elemento que también puede influir es el tema del individualismo, las divisiones, los empleadores generalmente aquí en el norte, cuando hay voces por formación de sindicatos, de organización de trabajadores. Lo primero que se hace es despedir a un grupo de ellos. Entonces claro, el trabajador tiene temor a perder su trabajo, por lo tanto, prefiere no movilizarse y que sean otros los que se movilicen y hagan el trabajo y eso obviamente disminuye el potencial para poder agrupar a los trabajadores de esa fecha a la actual, hemos avanzado sí y hemos tenido una posición más participante de los trabajadores. Hay más interés inclusive por conocer sus derechos laborales. Esta sede, esta CUT pasaba vacía y casi nadie venía, pero a partir de estas movilizaciones que hicimos 2007-2008, y pese a que está fue menor

en masa que las otras divisiones, hoy día si los trabajadores están preocupados porque saben dónde pueden ir, dónde pueden acudir. Antes, no estaba tan definido dónde los trabajadores podían encontrar organización y apoyo. Entonces estaba muy disperso lo que era la organización sindical. Hoy día estamos un poco más agrupados. Quizá hay otras organizaciones que persiguen otras cosas, pero hoy al alero de la CUT, está la CTC, que en ese sentido ha cooperado para que la organización de los trabajadores haya ido creciendo hasta la fecha”.

LCR: ¿Cuáles son las dificultades con que encuentra en terreno y que viven los subcontratistas?

JVP: “El principal problema que existe acá es la estabilidad laboral de los trabajadores, por lo mismo que decía yo de lo flotante. Entonces cuando nosotros planteábamos a Codelco de que los contratos eran demasiado cortos en cuanto a la posibilidad de poder proyectarse. O sea, un trabajador contratista le cuesta mandar más a su hijo a la universidad, porque ya está en una empresa en que gana x sueldo, pero no sabe si en un año o dos años más, cuando una carrera dura más de cuatro años, no sabe si puede continuar pagándole la carrera a sus hijos. Entonces, ese sentido no hay estabilidad laboral. No tan sólo en el ámbito de estudio, sino también en el progreso de la familia, en la compra de una casa, en general en mejorar su estándar de vida, no hay una posibilidad de proyectarse del trabajador cuando estos trabajos son a muy corto plazo. Entonces es una necesidad principal que hay, una estabilidad laboral para el trabajador. Tampoco existe una remuneración acorde a la zona dónde vivimos, porque acá es más barato quizá desde La Serena hacia abajo. Por eso también el tema remuneracional es importante. También es importante la necesidad de organizarse que es lo que hemos estado viendo últimamente. En dónde además de no tener un contrato donde se establecen las condiciones de trabajo, sino que además se da cuenta que hay otras cosas sociales importantes que las cubre un contrato colectivo, que las cubre el tema de organizarse en un sindicato y las pueden obtener. De eso también hay una necesidad de poder formar sindicatos de poder estar organizados y no tener esta represión por parte de los empleadores. El hecho también de que sean considerados dentro de sus labores como un trabajador más productivo. O sea en algún momento Codelco manifestaba que nosotros somos los que ayudamos a la producción, una especie de colaboradores; pero que en realidad somos los productores, o sea también hace falta un reconocimiento en relación a aquello. Son varios elementos los que uno puede mencionar, pero creo que los más importantes son esos”.

LCR: ¿Existen obstáculos para la realización de la labor dirigencial?

JVP: “Para desempeñar la labor de dirigentes tenemos dificultades. Muchas veces no podemos ingresar a los recintos de la minería, nos vetan en ese sentido... y eso es una práctica antisindical, evidente por parte de los empleadores, inclusive por parte de Codelco en muchas ocasiones. También se ha dado el tema de las listas negras, cuando uno es dirigente sindical cuesta mucho, después de quedar sin trabajo, buscar otro trabajo en la misma área. De hecho, yo mismo desde diciembre que estoy sin empresa y desde esa fecha a pesar de esa necesidad que hay acá de soldados, hoy día no he podido encontrar un trabajo, después de seis meses de haber salido de la empresa en que estaba y es una cosa real. Incluso, las empresas en las que me he presentado, y que de una u otra forma me conocen, tienen temor de contratarme por temor a lo que la mandante pueda decir, cuando uno ha estado en la lucha permanente contra ella. Y hasta la fecha porque si bien hemos tenido unos acuerdos con Codelco, nosotros pasamos a ser los fiscalizadores de que esos acuerdos se sigan manteniendo y cuando esos acuerdos no se dan, nosotros somos firmes en denunciarlos de hecho nosotros como CTC...hemos hecho dos denuncias

a la OIT, la que ha pedido explicaciones al gobierno de Chile por las acciones de Codelco y en eso están incluidas estas prácticas antisindicales de no dejar a los dirigentes sindicales ingresar a los recintos de Codelco. Incluso hay casos de dirigentes sindicales que pese a estar vigentes en las empresa no los dejan entrar en las mineras y de ¿qué forma?... no les tramitan los pases a los recintos, por ejemplo a Codelco, hay que ingresar con el permiso correspondiente. Codelco dice nosotros no tenemos problemas con eso, nosotros dejamos que tengan la libertad de ejercer su labor de dirigente sindical, pero en realidad no es cierto”.

LCR: ¿Cuál cree Ud. que es la principal motivación de los trabajadores subcontratistas para participar en el movimiento sindical?

JVP: “Hoy en realidad notamos Un individualismo importante en la gente, por ejemplo: “hoy si me entrega un beneficio, yo estoy en el sindicato, ahora sino lo necesito, no participo” o sea siempre está esa dificultad y tiene hartito que ver con el tema del individualismo y no está esta conciencia colectiva que pudo haber hace tantos años atrás.

Hay excepciones obviamente, donde eso va a depender de cómo los trabajadores van viviendo y aprendiendo lo que significa estar en una dirigencia sindical o lo que significa ser parte de un sindicato porque es un trabajo que tiene que apuntar fundamentalmente a lo social y a reivindicar los derechos de los trabajadores. El derecho del trabajador no pasa por ganar unas lucas más en las vacaciones o tener un bono menos o un bono más, significa poder organizarse y defender efectivamente los derechos de los trabajadores y acrecentar el derecho de los trabajadores porque hoy en día tenemos una legislación que no nos ayuda mucho. De hecho, más bien va en contra del trabajador y hoy día no hay conciencia en el trabajador. No existe esa conciencia de que hoy día tenemos que unirnos para ir cambiando las cosas para ir mejorando nuestras condiciones”.

LCR: ¿Cómo ha visto el tema de la conciencia colectiva de los trabajadores después de las movilizaciones?

JVP: “Ha habido un efecto súper particular en esto porque, si bien es cierto yo podría hablar de acá específicamente en dónde falta esa conciencia social, eso de tener que luchar por los temas de los trabajadores en forma colectiva. Pero si hemos avanzado, notamos mayor preocupación del trabajador y atrevimiento que tienen hoy de denunciar más de formar sindicatos. Pero también ha ocurrido lo contrario en otras divisiones, por ejemplo, en El Teniente, una de las divisiones más emblemáticas para nosotros en el sentido de que fue una de las que más fuerte estuvo en las movilizaciones 2006, 2007, 2008, en las huelgas, hoy día vemos que está desmembrada la dirigencia allá y hay situaciones de personalismos de dirigencias sindicales, de organizaciones, hay intereses más bien gremialistas que intereses de trabajadores en sí. Eso ha dividido un poco el tema a partir de las movilizaciones que fueron bastante fuertes en El Teniente. Hoy día vemos que la movilización se ha ido debilitando.

En la huelga de 2008... fue bien pa' tras, en el sentido del tratamiento (de Codelco) porque ya habían aprendido una lección el 2007, dónde nosotros salimos bien fortalecidos, porque en la huelga 2007 pudimos firmar el acuerdo marco y legitimamos de una u otra forma una negociación inter empresa que es lo que hoy valida la OIT, pero que desvalida la ley de nuestro país en donde nosotros no podemos negociar por sector. Sin embargo, nosotros pudimos y conseguimos hacer eso y el 2008 declaramos la huelga no porque queríamos más, sino porque queríamos que nos respetaran lo que habíamos acordado el 2007. En el 2008 nosotros logramos hacer respetar los acuerdos, pero ellos también nos trataron muy mal, hubieron despidos, no hubo reintegro de trabajadores a pesar de llegar a acuerdo en relación a aquello y hubo un daño mayor de hecho después del juicio

de la Ley de Subcontratación la 20.123. La Inspección del Trabajo determinó que existía subordinación de los trabajadores de Codelco de subcontratistas por tanto ellos sacaron una lista de trabajadores y que aún hoy siguen realizando esa función. Codelco en vez de realizar eso, contesta con una demanda para inhabilitar a la Inspección, porque no podía ser juez y parte...”.

LCR: ¿Para la dirigencia la última huelga fue una derrota?

JVP: “Yo creo que ha sido uno de los errores que hemos tenido dejar que la inspección del trabajo haber dejado que la inspección del trabajo hiciera el trabajo, pero también pecamos de inocentes porque al interior de nuestras organizaciones tanto en la CUT como en la CTC, también el análisis final que hacíamos era de que la forma de presentación de la demanda haya estado justamente hecha para ser objetada, de la manera en que la objetó Codelco. Porque también nos parecía extraño que el gobierno demandara al gobierno”.

LCR: ¿En qué momento se encuentra el movimiento en la zona?

JVP: “En la zona estamos en un proceso de crecimiento. De hecho, acá en el Norte se ha visto la participación más activa de las bases. También ha habido un reconocimiento de la labor de la CTC y sí, es cierto, hubo dolor y sufrimiento en relación a la última huelga, hoy estamos en un proceso como de avance. La CTC es referente para los trabajadores hoy día, y acuden a la CUT provincial para poder zanjar sus problemáticas, tanto del Acuerdo Marco que tiene que ver con el tema del bono, beneficios en salud en viviendas, educación y vienen y nos plantean sus dudas. Entonces ha habido un proceso de crecimiento en ese sentido.

Todo pasa por la conciencia, de creerse realmente el cuento “de cuáles son mis necesidades y dónde tengo que reclamar”. Ahora tienen dónde hacer un reclamo, tienen dónde acudir y sentirse apoyados. Ahora a partir de la CTC los trabajadores se sienten con el derecho a reclamar. Se sienten más con el derecho de organizarse y ha medida de que eso se va notando, ese sentimiento de pertenencia que ellos van adquiriendo cuando ven que hay resultado. Hoy día que los trabajadores tengan un bono lo ven como un elemento absolutamente ganado por ellos y que Codelco no se los puede quitar y son cosas que ellos van apreciando y que lo van haciendo propio, en algunos casos trabajadores que ni siquiera estuvieron en la lucha, pero hoy día ya lo están haciendo propio”.

LCR: ¿El trabajador subcontratista considera al trabajador de planta como alguien superior, con otra categoría?

JVP: “El trabajador contratista, siempre va a saber que tiene menos beneficios y menos posibilidades que tiene un trabajador de planta para surgir o en cuanto también a condiciones de vida, pero en relación al tema laboral o al tema de la responsabilidades hoy, ellos han ido aprendiendo- todo a partir de esta lucha- de que hoy tenemos derechos, que tienen que ver con la igualdad de los trabajadores de planta, como la ley 20.123 que es la ley de subcontratación pasa a igualar ese tema. Los trabajadores subcontratistas no pueden tener peores condiciones que los de planta, por tanto tienen que ser igualitarios y en ese sentido los trabajadores ya entienden que es así. Lo reclaman y lo dicen también. Eso ha sido con lentitud, no ha sido una cosa masificada que de noche a la mañana los trabajadores tengan esa conciencia y se ha ido avanzando de a poco en esa materia y en relación al trabajo, cuando están trabajando al lado son unos compañeros más, que se ha dado que los trabajadores que trabajan en el área de producción sobre todo, comparten las mismas cosas van a jugar a la pelota juntos, hacen actividades en conjunto, se invitan unos con otros e inclusive muchos trabajadores de planta tienen familia que son trabajadores

contratistas; hermanos, primos, no sé, hijos. Entonces la discriminación no se da entre los trabajadores”.

LCR: ¿Qué le pareció el actuar de la FTC?

JVP: “Por eso digo que esa discriminación ocurre más arriba porque cuando estamos en el terreno par a par a con el trabajador de planta –hay excepciones claro- pero en la generalidad no. Son algunos dirigentes sindicales, de las cúpulas más altas se sienten amenazados por los trabajadores contratistas, se sintieron amenazados por los trabajadores contratistas porque ellos sienten que estamos arrebatando algo que les pertenece a ellos, por el hecho de tener posibilidades de mejores remuneraciones. Se preguntan de dónde van a salir... de la producción del mismo Codelco donde ellos tienen participación a través de los bonos de producción. Entonces muchos de ellos estaban diciendo que estábamos restando las posibilidades de ello, pero esas voces vienen de algunos dirigentes sindicales que algunos de los trabajadores la escuchan y le dan, digamos, asidero a eso”.

LCR: ¿Durante las huelgas hubo agresiones de trabajadores subcontratistas a trabajadores de planta?

JVP: “No existieron agresiones. Lo que si hubo y hay que reconocerlo de alguna forma. Para poder hacer efectiva la huelga, fue tomarse los caminos, no había acceso para que no entrara ningún tipo de locomoción, tanto de planta como de contratista Si nosotros tenemos alguna agresión a veces en nuestros dichos, esas van dirigidas a los dirigentes sindicales. Que de una y otra forma han sido serviles de la administración y han dicho cosas en contra de los trabajadores. Inclusive ellos, han tratando de criminalizar nuestro movimiento”.

Entrevista 8.

Nombre: Víctor Cortés Neira.

Categoría: subcontratista.

Oficio: obrero de obras civiles y montaje.

Cargo: dirigente de la Federación de Trabajadores Contratistas (organización escindida de la CTC).

Situación laboral: cesante. Suele desempeñarse en la división Codelco Norte.

Fecha: 04/06/2010 Casete N°6, lado B APETC.

Lugar: CUT Provincial El Loa, Vargas 2201, Calama.

LCR: ¿Por qué se decidió no seguir en la CTC?

VCN: “La discrepancia es que nosotros no coincidimos con lo que están haciendo ellos porque vemos que la política es muy sucia y para estar con 14 mil trabajadores que son contratistas no podemos andar con mentiras. Entonces, cuando vino Cristian Cuevas le dijo a la gente que aquí no iba haber menoscabo para nadie, que toda la gente íbamos a salir de esto victoriosos porque la gente no tenía fuero de una negociación colectiva, cosa que mucha gente perdió su fuente laboral, cosa que la CTC ahí se hizo a un lado de esa gente, nunca la amparó. Entonces nosotros, tanto como sindicato como Federación, no coincidimos con lo que está haciendo la CTC y por eso nos retiramos”.

LCR: ¿Le gustaría que el movimiento estuviese libre de política?

VCN: “Siempre hay política, pero que cuando el dirigente Jedry Véliz dijo que íbamos a hacer un acuerdo político. Cosa que no se llevó a cabo porque aquí hay 14 mil (y yo creo que

aquí hay más contratistas que trabajan en Codelco Norte) cosa que lo que es el bono norte, yo creo que se lo pagarán al 30% de los trabajadores y los demás no saben lo que hacen.

Acá a los trabajadores le están pagando algo de 550 mil pesos al año, por bono de producción te dan 120, en abril, 120 en septiembre y en diciembre te dan los otros. Y dime, y la negociación que hace Codelco con los trabajadores (de planta) ya no son 500 mil pesos, estamos hablando de millones. Entonces ¿por qué, si somos todos trabajadores? Claro, ellos trabajan para Codelco, nosotros también, pero por medio de una empresa contratista. ¿Por qué ese menoscabo para los contratistas? Y ahora acá la CUT, con el nuevo presidente de la zona El Loa que es don José Mardones, acá lo que más se ve es política porque este compadre es comunista y si yo no soy comunista, yo no concuerdo con él ¿ah? Yo no milito, pero de la puerta pa' dentro de la CUT yo soy dirigente, pero de la puerta pa' fuera hago todo lo que quiera.

Aquí yo creo que nosotros somos trabajadores y eso nos involucra a todos. Por eso nosotros no compartimos con ellos y ellos no comparten con nosotros. Incluso acá hemos tenido cualquier cantidad de problemas porque no nos querían pasar llaves para abrir aquí la CUT y muchas cosas, hemos tenido mucha discusión porque no tenemos los mismos ideales que tienen ellos y si no estoy de acuerdo con ellos no tengo por qué compartirlo con ellos. Yo tengo mis razones, por qué voy a hacer las cosas y por qué no las voy a hacer. Pero como te digo, en todas la huelgas que se han hecho. Siempre ha estado la Federación involucrada”.

LCR: ¿No han negociado aparte?

VCN: “Nada....Después como te digo, no nos involucramos porque vimos que no estaba bien lo que se estaba haciendo. Nosotros le dijimos...muy buena la gestión que se ha hecho, completamente de acuerdo, porque fue algo nacional y nadie se iba atrevido a hacer eso. Pero eso no se aprovechó, si teníamos algo tan bueno, no le supimos sacar provecho de lo que se había hecho.

Ahora la CUT nunca participó con la CTC y ¿por qué después Arturo Martínez tiene que firmar algo que hizo la CTC? siendo que él nunca estuvo con nosotros, el nunca vino y dijo “oye viejo, pucha pasamos hambre, pasamos frío hueón. y nada...No es que yo quiera llevarme todos los honores. Somos todos los trabajadores y él que está en Santiago, que no hace nada, se pone a firmar papeles cuando él no tenía ni arte ni parte...”

¿Y el arreglo político? para nada, porque ¡cuánta gente nomás!... hay un subcontratista que le trabaja a “Metalcar” (empresa contratista) los viejos por reclamar el bono Codelco, los echaron y ¿tú crees que es bueno que te echen por estar reclamando tus derechos? Los echaron nomás, y ayer estuve yo calculando algunos de los finiquitos, entonces: dime ¿si la CTC se hubiera preocupado más, no habría contado con cien o con cincuenta viejos acá? yo creo que habría contado con todos los viejos Pero así algo más serio, algo más responsable. Porque el Cristian Cuevas, ¿qué hizo? vino, se aprovechó de la CTC y se tiró a diputado y no salió. Quería tirarse por la zona de Calama y aquí, antes que se tirara, le tiraron varios perdigones y no se pudo tirar por acá por Calama. Claro, ni al Cristian Cuevas, ni al Arturo Martínez. Que si ellos habrían sido otra gente, tu creís que habrían salido, pero la gente los conoce”.

LCR: ¿Cómo se fue dando la movilización de los trabajadores?

VCN: “Mira lo que pasa es que cuando se formó la CTC, nosotros estábamos al tanto, pero no tanto como estaba la gente del sur, pero cuando llegaron acá también tenían fuerza, también se juntaba gente y todo el cuento, pero como te digo faltó... yo creo un líder, pero líder de verdad, como te decía acá, llegó el Cristian Cuevas, faltaba que le pusieran el

florero y bueno, dicen que es florerito, pero no sé, faltaron, no sé yo creo que aquí hubieron mucho arreglos personales y tú sabís como es Codelco.

Mira, aquí cuando se hizo el Acuerdo Marco, aparte de las becas iba a haber un bono escolar, iba a haber un bono de vivienda y ¿qué hay? un bono que no se lo dan a toda la gente, y las becas de aquí eran como 300 y quedaron (sin pagar).

Ahora yo digo. Nosotros también le propusimos eso a la CTC, que si va a sacar becas a lo mejor no pueden ser cuatrocientas, pero si se les da a un hijo de trabajador contratista, que sea pagada íntegra, porque tu sabís como es el contratista. Nosotros hoy día como podemos estar trabajando en Codelco, como podemos trabajar en Escondida, o en cualquier parte del país. Claro, y si yo postulo por mi hijo este año, a lo mejor el próximo año ya no voy a estar trabajando en Codelco por contratista. Entonces cuánto es la ayuda que le está financiando: 500 mil pesos, y que es eso, la nada misma. Ah y ¿cuánto le cuesta una carrera universitaria ahora? arriba de un millón el año, fácil. Claro, porque yo tengo un hijo que está estudiando ingeniería eléctrica e instrumentación y están mis hijos mayores que están trabajando y mi hija está estudiando administración de empresas, entonces ves que no cunde.

Nosotros siempre hemos dicho, no importa a lo mejor va a ser el 50% menos, cuando cualquier hijo de cualquier trabajador, diga pucha “gracias a los contratistas yo soy un profesional ahora, por qué terminó su carrera y con 500 mil pesos ¿qué es lo que hace? la nada misma. Entonces por eso nosotros, la Federación, tenemos encontrones siempre con lo que es la CTC y la CUT porque no estamos de acuerdo porque si vamos a pelear algo, vamos a pelear algo que sea bueno”.

LCR: ¿Hay dificultades en la labor de los dirigentes?

VCN: “Bueno por lo menos acá, como Federación nunca le hemos puesto peros a la gente. Ahí tenís problemas cuando tenís que ir a comparendos a la Inspección del Trabajo, a veces también los empresarios te echan la caballería encima y nosotros como dirigente y a la vez como trabajador nos han cortado la libertad de trabajo, yo creo que de aquí un 10% de todos los dirigentes están trabajando, los demás no.

Yo trabajo en obras civiles y montaje... pero cómo te digo en tres empresas ya he tenido problemas y me han hecho los exámenes, cuando llega el momento de los que hubo, incluso una empresa me contrató y después dijeron que me pagaron el mes y me echaron. El año que pasó. Estamos en la lista negra. Entre los empresarios y Codelco (pasan el dato) Codelco tiene que dar las informaciones”.

LCR: ¿Qué disposición tiene la gente para participar en el movimiento sindical?

VCN: “La gente está con miedo y las entiendo también porque tienen responsabilidades como todos, pero yo creo que ya se terminó el paso del 73, cosa que muchos lo vivimos. Bueno ahora estamos en democracia. Ahora estamos en cambio de gobierno, pero la gente no tiene, no quiere, no quiere participar, lo único que a ellos les interesa, quiere vivir su mundo y nada más,. Yo creo que ese es el factor miedo, porque muchos empresarios dicen “si te gusta bien y si no las puertas son anchas”.

LCR: ¿hay mucha sobre oferta de mano de obra?

VCN: “Lo que pasa, es que eso también es pa’ la gente, pero es que en todas partes se aprovechan los empresarios”.

LCR: ¿Hay conciencia colectiva en los trabajadores?

VCR: “No existe esa unión, si existiera esa unión no pasaría lo que está pasando. Si hubiera esa unión yo creo que estaríamos diciendo otra cosa. Lo que pasa es que a nosotros en general nos falta más unión. Porque nosotros como chilenos, hay gente que es muy envidiosa. Entonces si no hubiera esa envidia yo creo que seríamos otros...lo que falta es unión, porque la unión es la que hace la fuerza sin ella no hay nada. También puede estar pasando (la excesiva fragmentación sindical) porque para la empresa es más fácil arreglar a dos o a tres viejos”.

LCR: ¿Puede ser que los viejos estén conformes con el sistema que están trabajando?

VCR: “Puede ser, pero yo no comparto con ello...Mira acá la otra vez, la empresa “Cimm” (empresa contratista) el 2008, llegaron unos viejos acá, yo estaba finiquitando a unos viejos... el trabajo se lo ganó Metalcar, y vinieron unos viejos acá a asesorarse, “oye viejo, tenís que hacer esto, esto otro y los viejos podían trabajar tres meses más y estaban renunciando a tres, cuatro, hasta nueve años de antigüedad y yo les dije:” viejo si hacís un despido indirecto vas a ganar más plata vas a estar más tiempo echadito en la casa y vas a atener tus moneditas. En cambio, aquí tu decís me van a subir cien lucas más al mes, pero tenís que trabajarlas po’ en cambio con esto tenís tu finiquito porque tenís tus años de servicio, pero la gente no quiere nada con el Código Laboral. La gente lo que le falta más aquí es quererse a sí misma como persona y también como para hacer valer sus derechos como trabajador. Porque ya estamos en el siglo XXI y hay viejos que ni saben porque los están despidiendo. La empresa viene, les hace firmar un papel y listo. Y el Código Laboral cuesta 4 lucas no más po. Pero los viejos sienten las cuatro lucas, pero para tomarse cuatro chelas no les duele na’ la guata.

Ahora, la misma Universidad de Tarapacá está dando cursos gratuitos para que la gente sepa sus derechos. Nosotros mañana a las 11 tenemos que estar en la hostería porque mañana se va hacer la cuestión de la Universidad de Tarapacá, y dime es el puro día sábado... Nosotros aquí queremos tratar con quince viejos pa’ que vayan viendo gente más joven también. Porque nosotros yo creo que en dos años más... yo no soy de acá, voy a querer estar con mis hijos con mi familia (en El Melón) y he estado todo el tiempo por acá. Entonces hay que esperar que vengan otros dirigentes con otra mentalidad, mira tal vez los jóvenes sean mejor que nosotros y tienen que tener ideas e ideales”.

LCR: ¿En qué momento se encuentra el movimiento subcontratista?

VCR: “En este momento el movimiento está acá nomás porque no se ha hecho sentir con el cambio de gobierno. Yo creo que luego se va a hacer sentir y es ahí donde tiene que haber la unión que te decía en denantes. Estamos apagados, pero ya va tener que saltar una llama”.

LCR: ¿Qué le parece que trabajadores subcontratistas y de planta se movilicen por objetivos tan dispares?

VCR: “Los trabajadores de Codelco, tú ves las medias negociaciones colectivas. Claro a lo mejor nosotros no negociamos lo mismo. Pero para recibir 500 mil pesos, tiene que ser un año y no hace mucho que negoció Codelco y les dio 12 o 14 millones de pesos. Entonces hay una diferencia grande y yo creo que sin los contratistas Codelco no es nada tampoco. Porque hay mucha gente que trabaja y empresas que le dan servicios a Codelco, muchos contratistas hacen la mismas pegas que hacen los de planta, y ¿por qué esa discriminación contra los contratistas?”.

LCR: ¿Cómo ha sido su experiencia acá?

VCN: “Tengo 50 años de hace rato ya, pero siempre ha habido, soy del Melón, vine por buscar un mejor sistema de vida, siempre pensando en la familia de uno porque si yo no me hubiera venido para acá a lo mejor no tengo lo que en estos momentos tengo, gracias Dios. Siempre uno busca para su familia”.

LCR: ¿Cuándo se compara con los trabajadores planta, cuáles son las principales precariedades que sobresalen?

VCN: “Bueno como hay mucho trabajador de Codelco que a veces son más humildes que uno, pero también hay viejos de Codelco que son muy altaneros el hecho de trabajar en Codelco, las tienen todas. Y siempre a ellos hay que mirarlos para arriba y a uno tienen que mirarlo hacia abajo. Entonces si no vamos en lo laboral ambos somos trabajadores, claro con distintas empresas, ellos le están trabajando al Estado y nosotros a una empresa contratista, pero esa es la discriminación que hay, tanto como la que hacen a veces muchos trabajadores de las empresas, hacia los contratista y Codelco siempre ha hecho vista gorda hacia los contratistas, para las condiciones de trabajo y todo eso”.

LCR: ¿Cuáles son los temas que afectan hoy a los contratistas?

VCN: “Siempre la gente reclama la seguridad, aparte la seguridad de los acuerdos que se hacen porque nunca se respetan, tanto las empresas contratistas como Codelco, no hay un respeto hacia los trabajadores. Los contratistas, creo, somos la última ‘chupá del mate’ para ellos y siendo que sin los contratistas, ellos no son nada. Porque si ellos tienen 7 mil viejos trabajando en Codelco Norte. Nosotros somos 14 mil, los duplicamos y yo creo que a lo mejor más. Entonces, acá lo otro que pasa con las trabajadoras que por ser de sexo femenino hay mucha discriminación contra ellas porque las pasan a llevar en muchas cosas. Cosa que yo creo que también habría de haber un respeto, porque nosotros también somos hijos de una madre. Entonces yo creo que no debería de haber un menoscabo. Y tanta capacidad que tiene un trabajador de sexo masculino, la mujer también tiene la misma capacidad y, a lo mejor, más inteligente que uno mismo”.

LCR: ¿Cuáles son las virtudes de los subcontratistas?

VCN: “Lo que pasa es que acá hay muchos contratistas que, tal como yo, vienen de muy lejos o de más al sur, se pierden cosas muy lindas de su familia... y hay muchos contratistas que se separan, debido a las jornadas de trabajo, pero como te digo, el contratista tiene mucha voluntad.

Porque no sacai’ con ocupar tantos puestos, por ejemplo, Jedry Veliz, era de la CUT, de la CTC, era presidente de un sindicato. Entonces ¿por qué tenís que meterte en tanta cosas si no podís? y al final no hacís nada. En cambio si te metís en una cosa lo vas a hacer bien.

La virtud de que el contratista, siempre está en superarse, mucho sacrificio hay en ellos y bueno, hay muchos que piensan en su familia que no quieren que los hijos de ellos no sean igual a lo que en estos momentos está pasando uno. Así como hay altos y bajos, creo que a lo mejor si esta cuestión no se arregla la gente ahora va a sacar la voz”.

Entrevista 9.

Nombre: Víctor Galleguillos Iraola.

Categoría: Planta.

Cargo: dirigente área Movimiento de Tierra, sindicato N° 2 de Trabajadores División Codelco Norte.

Fecha: 08/06/2010 Casete N° 5. APETEC.

Lugar: Sede Provisoria Sindicato de Trabajadores N°2 de Codelco Chile. Pasaje Caspana 2072, Villa Ayquina, Calama.

LCR: ¿Existe algún lazo entre las agrupaciones sindicales de los trabajadores de Codelco y los subcontratistas?

VGI: “El único nexo que nosotros tenemos con los trabajadores contratistas es a través de la CUT nomás, lo que pasa es que el nexo mayor no nos compete muchas veces porque tenemos contratos colectivos diferentes, tenemos formas diferentes, nosotros podemos ser solidarios y somos solidarios con muchos sindicatos cuando tienen problemas, alguna orientación por los costos bajos de ellos para poderlos ayudarlos, pero no hay una situación de un acercamiento directo con los terceros.

Llegan empresas que están en huelga y nosotros... es más el rol solidario de poder ayudarlos de poder sustentar la huelga en ese sentido, pero entrar a pelear dentro del ámbito legal, no tenemos derecho.

Lo que pasa que acercamiento directo con ellos no tenemos, sólo a través de la CUT que es la que regula estos entes. Es más, en la Federación Minera que es donde están afiliados la mayoría de los sindicatos que trabajan con la gente de Codelco. Nosotros pertenecemos a la Federación de Trabajadores del Cobre que no tiene que ver con lo mismo”.

LCR: ¿Qué le parece que dos tercios del personal de Codelco Norte sea subcontratado?

VGI: “Esto tiene una historia, los contratistas han existido del tiempo de los gringos, no es primera vez que existen contratistas. La situación es que en el tiempo, la nueva forma de operar de las mineras que hoy están, es que la gente de planta y la gente directa en relación con la empresa sea muy poca y los trabajos de los terceros sean muchos. Esto tiene que ver con una situación netamente de negocios. En el caso nuestro, el 100 % de nuestra gente trabaja en operaciones y en la mantención directa de llamados, también el 100%, pero la mantención mayor, o sea mayores trabajan terceros, pero los terceros nacen acá para poder hacer pegas mayores como limpieza de polines, aseo. Es que antiguamente hasta el *cooker* era de Codelco (el que calentaba las viandas, eso era antiguo)

Hoy hay una fuerte ligazón del costo, nuestro costo es mucho más alto, a lo mejor que otros, y tiene que ver con el costo del sueldo porque los gananciales que tenemos nosotros son muy elevados. Entonces nosotros, siempre vamos internalizar funciones porque en esto se les pasa la mano a algunos administradores que quieren entregar trabajos que le agregan valor al negocio, pero nosotros estamos en la pelea y de hecho con la ley de subcontratación hay un estudio que deberían entrar a Codelco una 4.000 personas al total de Codelco y que si estamos trabajando este tiempo y va tener que dirimirse que va pasar con eso.

Ahora hay una nueva autoridad en Codelco que viene del lado privado y para él esto es ojalá sacar todos los “rol” Codelco y privatizar esta empresa. Lo que pasa es que esta empresa tiene un carácter que es estatal y que es de todos los chilenos. Entonces nuestra tarea es permanecerla estatal y tratar de pelear con los privatizadores, sino el día de mañana esto va estar manejado por puros contratistas y eso ya es una situación, una pelea de los grandes empresarios de este país. Porque este es un negocio lucrativo. Las platas que se lleva Escondida son 11.500 millones al bolsillo en un tiempo malo y dejan 800 millones acá... Nosotros le entregamos 4.000 millones en tiempos malos, pero van al Estado de Chile”.

LCR: Una de las consignas usadas por los subcontratistas durante las huelgas fue: a igual trabajo, igual sueldo. ¿Ambos tipos de personal realizan similares funciones?

VIG: “Lo que pasa es que con nosotros no. en Teniente y en Andina, cuando hubo la fuerte movilización social de los contratistas. Allá trabajan un Codelco y un contratista y hacen lo mismo. Acá en Codelco Norte, en el lado de operaciones no se da, y no queremos que se dé tampoco.

Pero las diferencias siempre van a existir, cuando hay contratos diferentes. Ahora no debería ser tan marcada porque tienes que darte cuenta que Chuquicamata representa una historia de 90 años de negociaciones colectivas, casi 100 años. Entonces lo que pasa es que el peso del libro viene con la historia. Entonces cuando llegai’ con un tercero que a lo mejor podría ser una cosa y decir “oye nosotros estamos trabajando lo mismo”, claro, pero lo que pasa es que la historia de ellos recién está comenzando.

Los terceros ganan lo que tienen que ganar, lo que pasa es que son las leyes las que hay que modificar porque aquí el contratista tendría que ser fiscalizado ‘¿cuánto le paga Ud. al viejo’? Eso es de lo que debería preguntarse el empleador... un rol social, “ya yo le pago 5, yo le voy a darle el contrato” o a mi me interesa que le pague 6, algo que sea digno. Que el hombre gane. Ellos han reivindicado mucho este último tiempo. Codelco, les está pagando becas de estudio, asignaciones de casa, un bono anual. Están reivindicando cosas que antes no tenían, yo fui contratista por ocho años. Entonces sé lo que es pelar el ajo al otro lado del puente. Entonces esto es una reivindicación social, que tiene que ver el estado de Chile. (Los congresistas) Ellos tienen que legislar para buscar la igualdad. No de arriba hacia abajo, porque este país se enriquece arriba, pero no abajo, esa es la diferencia”.

LCR: ¿La ampliación de la fuerza sindical de la CTC le afecta de algún modo a la FTC?

VIG: “No, nos afecta bajo ningún punto de vista, pero es bueno por lo que están logrando hoy día. O sea un sindicato chico v/s... si tú te das cuenta en Europa, existe una multisindical donde están varios trabajadores del aseo de distintos países y hacen 50 mil asociados y cuando están negociando, negocia el grupito chico, pero tiene el respaldo de mayor gente. Cuando tú vas a movilizar no vas a movilizar acá Chuquicamata, vas a movilizar las divisiones de Codelco, lo que sucedió la última vez. Pero eso es bueno, la fuerza sindical, eso es bueno, no es malo. No es una competencia, es que cada uno en su ámbito tiene que ser...oye el viejito del supermercado, tiene mejores garantías que el viejito que trabaja en el almacén porque en el almacén son cinco personas nomás, pero allá son 500 y pueden parar la puerta, acá no po”.

LCR: ¿No es un problema para la estabilidad laboral de un trabajador de Codelco la presencia de tantos subcontratistas?

VIG: “Nooo... lo que pasa es que tú tienes que darte cuenta que solamente un contrato de aseo, son como tres mil personas: el aseo industrial, la basura. Después cuando tú hagas... las mantenciones. Las mantenciones es en donde hay menos gente. Entonces no es una amenaza. Es una amenaza, más que nada cuando en las mantenciones empiezan a entrar con mucha fuerza y la gente nuestra se empieza a ir y no reponemos dotaciones. Cierto que si el día de mañana los contratistas hacen la pega. Entonces nosotros tenemos que agregarle valor y hacer cumplir lo que queremos y esa es la historia. Lo que pasa es que ellos sólo van a entrar cuando nosotros no seamos competitivos y eso es cierto, tú no podís tener un negocio a pérdida. Antiguamente, existía solamente Codelco, o Chuquicamata, y no tenías a nadie afuera, pero ahora tenís a Escondida, Saldívar, Cerro Colorado. Entonces qué pasa, que ellos no regulan. Entonces lo que yo gano acá como Codelco Norte, ponte que gana 2, un viejito que hace lo mismo que yo allá gana 0,8 nomás,

porque la visión de negocios es otra y también tiene que ver con las leyes, porque acá en Chile ninguno de los minerales existentes tienen mejor ley que Chuquicamata, a pesar de que tiene 90 años (8 el yacimiento). Por ejemplo, Gaby es un mineral que entró a trabajar el 9 de diciembre del año de 2009 y el día 19 ya estaba trabajando a pérdida porque el cobre bajó de 1,35 US\$ y su factibilidad es de 1,35. Tiene que ver con el resultado del negocio, porque no es lo mismo lo que vendo en el supermercado que lo que vendo en el almacén”.

LCR: ¿Tiene que ver con la calidad del trabajador?

VIG: “Más que la calidad del trabajador es el valor agregado que se le dé al negocio. O sea yo tengo que trabajar con ganancias, tengo que modernizarme, tengo que estar con la tecnología (aunque la tecnología es dañina pa’ los puestos de trabajo porque reduce los costos) Entonces nosotros reguardamos nuestra gente, tenemos el protocolo número 1, vigente que dice que si tú te quedai’ sin pega en un lado, no te vai’, te reubicamos en otro lado y si ganai’ 5 acá, allá vai’ a seguir ganando 5. Porque es una reivindicación del contrato colectivo interna nuestra. Pero un trabajador del resto del país, tiene que irse. En la crisis del año pasado cerraron un proyecto, cancelaron gente en Codelco, nosotros dijimos vamos a producir al menor costo posible, pero son alianzas que se hacen”.

LCR: ¿El trabajador de Codelco es más competitivo que el contratista?

VIG: “Ehhh no... mira un ejemplo de la pega. Nosotros hoy día tenemos una sección que va a trabajar que son las retro excavadoras que son gigantes y no teníamos esa experiencia. Tuvieron que traer a gente del mercado, eran más competitivos que nosotros porque operaban todos los equipos y aparte de esa “retro”, tuvieron que contratar gente. Pero nosotros somos competitivos en lo que tenemos, pero nosotros no trabajamos ni nos esforzamos por ser más competitivos que el mercado, la experiencia vale, pero lo que tenemos que hacer nosotros es que se entregue valor al negocio. Pero si tú te dai’ cuenta el ganancial de nosotros es grande. Pero también tenemos que generar utilidades para que eso sea así”.

LCR: ¿En qué consiste el sistema de los contratos cautivos?

VIG: “Lo que pasa es que estos son contratos cautivos que hacen las grandes empresas hoy día porque la empresa no solamente te quiere vender el equipo, “Te vende el equipo y dice: si Ud. lo mantiene, la garantía son tres años, si yo lo mantengo por los primeros tres años, la garantía son 9 años. Y si va con la primera opción el equipo le cuesta 3 millones de dólares, pero si va por la segunda el equipo le cuesta 2,5 millones. Entonces esas son las condiciones que te pone el mercado. Codelco antes ponía las condiciones porque era el único. Hoy día no po’, por ejemplo, los equipos...hay millonarios que se compran 100 camiones, y cuando viene la crisis un camión que cuesta 2 millones lo venden a 5 y hacen todo lo que quieren y hacen un manejo total. O sea, nosotros no somos capaces de manejar el techo de cobre y somos los más grandes productores del mundo. Hay cosas que no podemos regular”.

LCR: ¿Cómo afecta a los trabajadores de Codelco, lo anterior?

VIG: “La situación tiene que ver con la cantidad de dotaciones y cantidades de equipo que nosotros tengamos que ver. Llegan equipos nuevos todos los días. Esos equipos traen nuevas tecnologías, antes nuestros mecánicos andaban con un combo y un macho. Hoy no, te andan con un computador. Entonces hay que certificarlos, hacerles instrucciones, capacitarlos mucho. La dotación nuestra ha ido disminuyendo en el tiempo porque se ha ido tecnificando. Te pongo un caso de la mina de los choferes de extracción. Para sacar este tonelaje el año 90 necesitabai’ 150 camiones, ahora para sacar este tonelaje necesitai’ 70 nomás, porque hoy traen un camión de 400 mil toneladas. Pero no se nota en el tiempo

por la rotación normal, porque la gente se va. El 1, 2, 3% se va dando, pero no decimos na': 'llegó esta flota de equipos y 20 viejos se van pa' la casa', nunca ha sucedido eso. Entonces no es una amenaza real. Entonces si tú conocierai' Santa Margarita, la mina que tiene El Teniente, subterránea, trabaja una consola con dos operadores y manejan todo y, antiguamente, tenían que tener 50 mil personas. La Tecnología cambia y la tecnología afecta directamente, la robotización que te estaba hablando hoy día es muy fuerte, te dai' cuenta entonces, siempre vamos a estar con amenazas, pero siempre nosotros vamos a estar resguardándonos”.

LCR: ¿Qué le parece el reclamo que hicieron los subcontractistas para recibir bonos de producción?

VIG: “A mi me parece bien... por eso te digo cuando ellos estén unidos van a lograr lo que quieren y cuando no estén unidos no van a lograr lo que quieren y está bien porque cada uno tiene que reivindicarse. El trabajo tiene un valor y este es el despertar. Y el despertar de los pingüinos fue cambiar la orientación de la educación en Chile. Va a tener que haber un despertar en la Salud Pública. Hoy día estai' viendo que la gente se está muriendo en los recintos de emergencia ¿Por qué? porque tiene que haber un despertar, va a tener que haber más inversión”.

LCR: ¿Tomaron nota de alguna agresión por parte de subcontractistas a trabajadores de Codelco, durante las huelgas?

VIG: “En R.T., hubo una intención cierta de que los contratistas pudieron haber quemado la planta, lo que no es negocio. También en Teniente, Andina pararon la producción totalmente. Acá no, nosotros no. Siempre que alguien haga algo va a poner en riesgo... siempre una acción tiene una reacción. Nosotros tenemos que apuntar a que la empresa garantice el no daño a las personas. Pero los primeros que tienen que garantizarlo es la empresa y ellos son los que tienen que detener faenas, sacar gente porque ellos son los responsables del material, que bueno es lo principal. Cada quien puede hacer lo que quiera hacer. Nosotros hacemos lo que queremos y de repente somos demandados en los tribunales, porque hicimos una acción”.

LCR: ¿Existen casos de conflicto entre trabajadores de planta y terceros?

VIG: “Hay algunos trabajadores nuestros que han estado suspendidos por un mal trato a terceros, pero nosotros creemos que eso tiene que ser sancionado...en algunos casos, algunos contratistas que se han pasado de revoluciones y han tenido que ser sancionado por su línea. Lo que pasa es que hay personas e inclusive depende del estado anímico de la persona es como va a reaccionar, pero generalmente nuestros viejos son bonachones están prestándoles herramientas, le están dando guantes. Cosas que no deberían hacerlas, pero es una cosa de relación directa, juegan hasta a la pelota los viejos. Se toman sus cervezas por ahí. Entre ellos tienen buen trato. Lo que pasa es que hay todo tipo de gente, tanto pal lado nuestro como para el de ellos. Acá tenemos algunos que son levantaditos, de piel fina y creen que los contratistas son secundarios...la vaca siempre se olvida que fue ternera, pero tenemos casos. Yo que sepa que tengamos un roce directo con los contratistas no existe. O sea son casos aislados. Ahora nosotros tenemos a un cabro, 15 días suspendido en la concentradora por una agresión verbal telefónica contra un contratista. Se hizo una investigación y se descubrió que no era tan cierta la cosa, pero estuvo a nuestra disposición porque no somos omnipotentes por trabajar en Codelco. Somos personas y podemos equivocarnos y si tienen que sancionarnos, nos tienen que sancionar. Sino esto sería la ley de la selva, no habría policía acá en Chile, alguien tiene que salirse del margen de la ley. Si son cosas que hay que regularlas y mejorarlas siempre”.

LCR: ¿Qué le parece el reclamo de los trabajadores subcontratistas referido a la internalización?

VIG: “No se ha internalizado a nadie todavía, lo que pasa es que ellos dicen logramos esto y está bien. Pero es un trabajo que está haciendo Codelco hace bastantes años, que tiene que ver con la Ley de Subcontratación. Entonces va a ver qué internalizar sí o sí. Internalizar significa para nosotros que el viejito que está haciendo la pega, el mismo la siga haciendo...nosotros vamos por la internalización, porque la internalización nos permite a nosotros tener el control de las operaciones”.

LCR: ¿Estarían dispuestos a incorporar a los trabajadores subcontratistas a este sindicato?

VIG: “Por supuesto, internalizar significa poder crecer a nosotros como fuerza laboral. Somos la fuerza laboral más grande de este país que cuando queremos lo hacemos sentir. Muchos supermercados, por ejemplo, quisieran tener la fuerza que tenemos nosotros. Los trabajadores en Chile son sobrepasados por los empleadores en poder económico y como te digo, este país crece arriba con los ricos y no abajo, abajo disminuye. Entonces cuando hablamos de igualdad, tenemos que llevar a los más de abajo hacia arriba. Eso es luchar por la igualdad, pero eso es una preocupación política. Y vamos a ver que se hace con respecto a eso porque estas leyes llevan muchos años, hay decretos que tienen cien años, que aplican hoy día”.

Entrevista 10.

Nombre: René Almeida Latorre.

Categoría: Planta.

Oficio: Mecánico pala, especialista en terreno.

Situación laboral: empleado. Sección Mecánicos Pala.

Años trabajados: 33.

Fecha: 04/06/2010. Casete N°2, lado A. APETC.

Lugar: Domicilio, Villa Huaytiquina. Calama.

LCR: ¿Cuál es su labor en Codelco?

RAL: “Nosotros somos los que atendemos cuando las palas fallan, somos de los llamados de choque y debemos sacar la pala en el menor tiempo posible. Por ser el grupo de nosotros, en el turno, somos como cinco mecánicos y en el camión trabajan 3 mecánicos y en el otro camión 2 mecánicos. Son dos camiones”.

LCR: ¿Cómo se fue dando la incorporación de los trabajadores contratistas?

RAL: “Cuando entré, todas las pegas que están haciendo los contratistas ahora, en este momento, la hacían trabajadores de Codelco, por ser: la limpieza de las palas, la reparación de las barandas, reparación de baldes, habían soldadores. Entonces, una cuadrilla se componía de 15 de 20 viejos y había de todo, grueros propios de cada turno. Después primero se fue pasando la pega de las barandas a los contratistas, las barandas esas que se usan alrededor de las palas para que los trabajadores no se caigan. La empresa les ponía el material y las máquinas y el contratista ya solamente el personal y el equipo que iban a usar. Por ser cuando los trabajadores de Codelco las reparaban, duraban las cosas. Entonces después el contratista a reparar a hacer las revisiones ellos, duraban un cierto tiempo. Entonces se quebraban se desoldaban. Entonces no garantizaban ningún tipo de calidad de trabajo”.

LCR: ¿Considera que los trabajadores de planta están más capacitados que los trabajadores subcontratistas?

RAL: “Mire, no creo que sea que estén menos capacitados ellos. Más va en el valor de la plata que le pagan al viejo. Hay contratistas que la gente les pagan bien, entonces esos viejos trabajan bien las pegas y porque les dan más material y equipos para trabajar de buena calidad. Después aparecen subcontratistas que son diferentes. Al viejo le pagan el mínimo, lo hacen trabajar 12 horas y a veces los viejos no tienen ni guantes para poder trabajar o en cuanto al material de seguridad, es malísimo. Los viejos lo usan dos tres veces y los guantes se les rompen. Al menos a los soldadores”.

LCR: ¿Los trabajadores subcontratistas corren más riesgos que los trabajadores de planta?

RAL: “Ellos están mucho más en riesgo (que los trabajadores de planta) pero yo no sé qué pasa con esas situaciones, cuando se accidenta un viejo de terceros. No sé cómo lo harán porque queda para callado. No se divulga mucho. Cuando se accidenta un trabajador de Codelco, aparecen la PR (Viejos que están encargado de velar por la seguridad, por ejemplo un viejo ingresa a la mina y le tiene que pedir autorización para ingresar a un rajo, ve si lleva las luces buenas, la baliza) si el PR nos ve trabajando en altura y sin seguridad, el está facultado de parar la pega, hacernos poner los implementos de seguridad y reanudar la pega. Cuando hay accidentes, aparecen todos y empiezan a revisar la limpieza interna, ahora hay ‘10 reglas por la vida’...dicen ellos que son herramientas como parea protegernos, pero a la a vez esas reglas por la vida, nos comprometen. Por ejemplo una regla dice, Nunca me pondré bajo una carga suspendida y supóngase que Ud. va en ese momento va en otra y pasa por ahí y lo golpea, pero si tu sabís que por la reglas de la vida tu no podís pasar por ahí. La otra es: nunca operaré un equipo sin tener instrucción, y supóngase que un jefe dice ya manéjate ese vehículo, yo te autorizo...”

Pero si no hay un papel firmado, entonces a la vez, esa regla como que al viejo lo condena. Una normativa que uno tiene clarito y que uno sabe que no puede hacerla. Después uno si protesta es catalogado de ‘reglista’, de flojo que quita la pega. Claro son reglas de seguridad que a uno lo amarran. Entonces uno en eso tiene que tener mucho cuidado para hacer un procedimiento un trabajo”.

LCR: ¿Qué tan buena es la seguridad laboral en los trabajadores subcontratistas?

RAL: “Realmente yo no sé cómo se manejan, qué normas tienen o que proyecciones tienen ellos sobre la seguridad. (Ellos no hacen las mismas pegas que nosotros) Ya que recién estábamos hablando de las barandas, ahora viene la reparación de los baldes... hacen el aseo de las mismas palas, o también de una sala de máquinas. Así cómo ésta (señalando el living de su hogar) entonces ellos tienen que ir sacar con una espátula la grasa, las piedras, la tierra, los trapos.

Ud. sabe que la tecnología va cambiando todos los días. Por ser, llegan palas más modernas y a nosotros tienen que capacitarnos, mandarnos a cursos. Los mismos principios básicos, la mecánica, el trájín de la máquina, pero por ser los sensores, las pantallas computarizadas, todo eso. Entonces uno tiene que tener cursos y capacitarlo. Yo salí hace más de treinta años de la escuela y tengo que seguir estudiando. Por el mismo sistema, tengo que estudiar libros así de gruesos. Porque si falla una pala y no tengo el conocimiento para detectar la falla. Entonces no estoy haciendo la pega. La puedo hacer mal y mandarme un “condoro”, de una transmisión o quemar algo”.

LCR: “Se da el caso en que un trabajador de planta deba mandar una tarea a personal subcontratista”

RAL: “No hay una diferencia, porque nosotros al contratista no lo podemos mandar. Siempre ha sido así, es una normativa que el contrato especifica de qué para que nosotros un contratista, nos suelde algo, tenemos que decirle al PR. del contratista, este le dicta al jefe del contratista, que le dice al capataz del contratista y el capataz del contratista recién le dice al viejo (....) supóngase yo le digo (una orden) y el viejo me puede ‘vender’ ‘¿sabe qué? el caballero ese me mandó a hacer eso” y eso no es el conducto regular”.

LCR: ¿Qué le parece que hayan integrado tantos contratistas a las faenas?

RAL: “Por una parte me alegro por el hecho que gente que antiguamente no tenía chance de entrar a trabajar, (lo haga) aunque sea por contratista. Entonces ahora en Chuqui, los viejitos tienen más cuestión... de tener un trabajo más seguro, más duraderos en el tiempo y con mejor moneda, por el hecho de que unos viejitos trabajan 7X7 y descansan cuatro días y eso ha conllevado a que el contratista se especialice en cierto tipo de pega, ya sea en soldadura, en la preparación de estos viejos, ¿cómo se llaman? Que cortan planchas y todo ese asunto... los viejos contratistas se han especializado en esos temas”.

LCR: ¿El trabajo de los subcontratistas es un aporte al país?

RAL: “Sí, ellos aportan su granito de arena, por el hecho de que ellos también están metidos en esta cadena de trabajo... porque ellos inician un trabajo de hacer la limpieza para que después los mecánicos vayan a trabajar en esa reparación y otra cosa, que también ellos reparan planchas cuando las chocan o también ellos reparan pisos para que la máquina salga en óptimas condiciones...Entonces también el contratista aporta su granito de arena y yo creo que bastante”.

LCR: ¿Merecen ellos un bono anual de producción?

RAL: “Yo creo que sí les corresponde porque por ser, algunos contratistas abusan de los pobres viejos, les sacan la mugre trabajando, no les dan implementos de seguridad como deberían trabajar. Al menos, lo que me he fijado yo, los viejitos que hacen el aseo. Los viejitos esos, tienen que sacar grasa y la grasa se pone como piedra, como cemento y andan con un raspa sacando, echándola en un tarro. Es una pega totalmente bruta. Entonces los viejos se sacan la mugre trabajando, transpiran, tienen que trabajar con la tierra. Nosotros Trabajamos en el cerro, al aire libre, no trabajamos bajo un balcón...nada. Solamente, cuando entramos a ver la sala de máquinas...allí adentro de capea un poco el viento, pero mayormente se trabaja en el aire. La nochera por ejemplo... y ahora en la “tardera” después de las cinco se pone heladísimo”.

LCR: ¿Comparten lugares en común con los contratistas al interior de las faenas?

RAL: “Codelco les hizo unos comedores dónde van todos los contratistas a almorzar y a tomar su colación. Fue a fines del año pasado, después de la huelga, les hicieron un comedor. Ellos van a los comedores de ellos a almorzar. (Antes de la huelga) a ellos parece no les permitían entrar a los comedores... La diferencia del contratista y el de Codelco es por la vestimenta no más po”.

LCR: ¿Cómo se diferencian en las faenas?

RAL: “Por ejemplo los contratistas usan el famoso buzo salmón y sino tenidas verdes, plomas, café. En cambio el trabajador de Codelco usa blue jeans y camisa de mezclilla y chaqueta de mezclilla y el chaleco de seguridad con reflectante y todas las cosas, que es obligatorio. En el área se conoce al tiro quién es de Codelco y quien es contratista”.

LCR: ¿Hay una diferencia física?...

RAL: “En los contratistas hay muchos cabros jóvenes y lo que se ve en las personas de Codelco es mucha obesidad, hay mas guatones, ‘poncherúos’ y de más edad también. Ahora entró una generación ya, pero la mayoría del trabajador de Codelco es antiguo, es de edad ya”.

LCR: ¿Es más difícil entrar a la empresa ahora?

RAL: “En el tiempo que yo entré, era más fácil, o sea se notaba la diferencia y entraban cabros más de acá, de la zona. La mayoría (de los contratistas) de donde abundan harto más es de la Cuarta región y también del sur, de Temuco, esas partes. Se vienen lo que les dura el contrato y algunos se quedan acá, pero la mayoría se devuelve”.

LCR: ¿Cómo es el trato de los trabajadores de planta a los subcontratistas?

RAL: “Por parte del trabajador de Codelco, hay dos tipos de personas que yo creo que hay en todas partes. Está, por ser, ese que mira en menos, que mira de lado, sabiendo que el viejo es contratista lo trata mal, se da: ‘los contratistas vienen a puro comerse el pan y cosas así’. Por ser, yo tengo buenas relaciones con los viejos contratistas. Hay diferentes perspectivas en cada viejo. Hay viejos que los contratistas los humillan y hay viejitos que son calladitos y les echan la grande.

Son más humildes en general, y el viejo contratista al de Codelco se le acerca como con miedo, con mucho respeto. Al revés no po, los agarran a garabatos. “Contrata” les dicen... el trato (de los jefes es diferente) porque ellos tienen que relacionarse mucho más por el asunto del contrato, ellos tienen que hacer la pega. Es diferente. O sea el jefe le habla con respeto al viejo... Bueno también hay algunos (contratistas) que son medios puntudos, Ud. le da un poco de confianza y los hueones se suben al tiro arriba del piano, patudos más entradores, más chamullentos”.

LCR: ¿Considera al trabajador contratista como un igual?

RAL: “No somos iguales, por como se da el asunto en cuanto a trato, el mismo traslado, la movilización que tienen ellos. Por ser nosotros tenemos buses nuevos. El viejo contratista anda en esas micros de recorrido. Lo que sí, Codelco les exige tener ciertos años, del 2 mil pa’ arriba, pero igual no es un transporte cómodo, por ser en el sentido de que no tienen calefacción, en cuanto a la vestimenta igual, la ropa de trabajo, la ropa que le dan para irse venirse, la chaqueta, los zapatos”.

LCR: ¿Los subcontratistas andan más sucios en las faenas?

RAL: “Claro. A ellos le toca la peor pega, lo más mugriento, lo más bruto. Las jornadas largas son de 12 horas. Pero aquí en Chuqui es el único lugar donde se trabajan 8 horas (con las horas extras) empezaron a haber muchos accidentes. Porque los “pata de vaca” (choferes de camiones tolva) muchos trabajaban 16 horas, se mataron varios. También por los cambios de turno... supóngase que Ud. estaba de tardero y yo de mañanero, yo decía ‘cámbiame de turno, se hablaba con el jefe y listo”.

LCR: ¿Le parece justo el sistema de trabajo existente?

RAL: “En el caso de los contratistas (el sistema es un poco injusto) El que entra haciendo aseo va a morir haciendo aseo y el soldador siempre va a quedar ahí. O sea, no va a subir de escala, va a mantener siempre el mismo sueldo, o lo van a ir subiendo según la categoría que tengan ellos.

Por ser yo empecé haciendo aseo, o sea al camión de materiales, que consistía en que llevábamos materiales cuando las palas estaban en mantención y llevábamos repuestos, botellas, después teníamos que sacar todo el material que quedaba cuando entregábamos

la pala de mantención, después pasé al camión lubricador y así después... pero cuando hacía aseo, andaba lleno de grasa, los materiales tocaba también harta pega y después el camión lubricador, lubricábamos donde estaban las palas, rellendo, después llegaba como premio la cuadrilla...por ser uno llegaba a la cuadrilla, uno llegaba de *cooker*, que consistía en pescar $\frac{1}{4}$ de tambor y echar todas las viandas de los viejos ahí, porque antes se tomaba choca en el cerro...sentado en una piedra se tomaba choca. Entonces el *cooker* llevaba las viandas, la leña y cuando llegaba la hora de colación el *cooker* tenía que prender “el patero”, calentar el agua en la tetera para que cuando los viejos vinieran a tomar té. Entonces el *cooker* estaba a cargo de todo eso y si no llegaba, lo embanderaban a garabatos y uno no podía llevar frasco de vidrio y normalmente al más cabro le pasaba eso, llevaba su tecito en un frasco de vidrio y los viejos empezaban a tirarles piedra, hasta que se lo rompían. Así que todo en tarrito no más. Ya después nos pusimos más modernos empezaron a llegar los termos. Entonces ya el *cooker* no tenía que prender la tetera, los viejos sacaban agua del comedor y el *cooker* sí tenía que llevar leña pal patero pa’ abrigar las tardes y las noches, ya después nos empezamos a poner más modernos y empezaron a llegar los comedores móvil. Ahora por un tema de seguridad y por un tema de calidad de vida, medio ambiente y todo eso, se va a los comedores a tomar la choca. Una vez nosotros estábamos en mina sur y había polvorazo, entonces nos sacaron y nos llevaron al comedor a tomar choca arriba y cuando volvimos el comedor tenía así una piedra (gigante)...Antes no po, el comedor era un *container* grande, tenía radio cocina, calefont, agua, todo a mano para choquear ahí. Esos duraron un tiempo no más, hubo peleas y se eliminaron...”.

LCR: ¿durante las huelgas de los subcontratistas presencié algún hecho de violencia de éstos contra los trabajadores de planta?

RAL: “En la última huelga cuando se tomaron Chuqui, nosotros tuvimos que tener cuidado y dejar los camiones con llave...porque los (contratistas) pescaban los camiones y se los llevaban. Yo me voy en *carriol* (minibús) y cuando pasaba por donde los contratistas tenían tomada la huella, algunas veces nos tiraron piedrazos, pero no fue muy masivo, no muy grave, sólo que algunos desubicados empezaron a tirar piedras, pero mayormente los contratistas no hicieron mayor daño”.

LCR: ¿Nota resentimiento de parte de los trabajadores subcontratistas a los trabajadores de Codelco?

RAL: “Se nota, por el hecho de que no trabajan por la empresa, entonces bueno es, como yo le llamo, por una suerte, porque podría yo estar en el otro lado, y ellos en lado mío, pero llegó una situación de que me tocó a mí y yo tenía estudio y que pasa que la mayoría de los contratistas no tiene un título o algo por el estilo y claro, se nota al tiro... le digo, en las cuadrillas del aseo, cabritos jóvenes, tendrán sus 18, 20 años. Son lolitos no más, haciendo aseo. Entonces la mayoría de esos pericos dejan de estudiar y prefieren venir a trabajar. Entonces le toman gustito a la plata. Hay algunos que se mueven y les gusta aprender, andan mirando, ‘intruseando’, después postulando como ayudante mecánico, se van mejorando”.

LCR: ¿Los trabajadores de Codelco Consideran que los subcontratistas son un peligro para su fuente laboral?

RAL: “En algunas áreas... en las áreas de “Remody” y de mecánicos de tractores también, yo creo que más del 60%, trabaja en contratista. O sea, fueron entregando los contratos estos. Remody (reparación de motores) en mecánicos tractores también.

En las palas, nosotros nunca hemos aguantado de que entraran contratistas. Por ser la primera vez que tuvimos problemas fue cuando llego “Otero”, una empresa contratista

a armar las palas nuevas que llegaron, se instalaron ellos con los containers, con todo el asunto en el patio y aparecieron de la noche a la mañana. No teníamos idea, cuando los vimos aparecer nomás, así que hicimos huelga de vianda, no entrábamos a los comedores. No dejamos trabajar a los viejos. Nos movimos con el sindicato, con todo le hicimos saber a la jefatura. A ver tiene que haber sido el año 78'. De esa vez siempre han querido meter a los contratistas en la parte mecánica. La "Otero", después llegó la PH, llegó la pala 100, también llegaron contratistas a armarla y nos votamos en huelga también, no hacíamos sobretiempos. Y en ese tiempo el sobretiempos era indispensable... las palas caían y había que sacarlas y entregarlas y en ese tiempo había cualquier sobre tiempo. Yo me sacaba de a cinco, seis dobles en el mes. A veces me quedaba dos, tres días doblando. Era cansador. Después llegó la PH y los viejos no tuvimos más sobretiempos y se empezaron a atrasar las palas, las pegas. Hasta que la empresa tuvo que hacer entrar a los contratistas y esos viejos armaron las palas".

LCR: ¿Qué le parece que ahora la venta de equipamientos incluya servicios como la mantención de estos?

RAL: "Es un contrato que le llaman, especial. Por ejemplo, los viejos compran una pala PH, y es aviene con la mano de obra incluida. A nosotros nos querían meter en el asunto de 'las puntillas' (dientes de los baldes de las palas electro-mecánicas) Por ser, ellos nos traían la puntilla y la dejaban puesta en la pala para nosotros no cambiarlas. Lo mismo también con la lubricación, la empresa les ponía el camión. Entonces ellos rellenaban y ellos se encargaban de rellenar la pala, lubricarla y todo... y nosotros no les aguantamos porque si esa pega la hacen ellos, nosotros nos vamos a quedar sin pega, porque nos quedaríamos con la pura pega que se produzca en las 8 horas, o sea los llamados de emergencia y hay días en que uno no gana ni pa' la sal, como decimos, o sea no sale ningún llamado. Mientras más llamados tengamos nosotros, más plata ganamos. Mientras la pala esté trabajando, estamos ganando todo (es un bono). Entonces si la pala queda de para, eso va en contra nuestra y nos va bajando el porcentaje del bono (que depende de la cantidad de horas en que las palas permanezcan operativas)".

LCR: Entonces ¿si los contratistas hacen esa pega, ustedes perderían el bono?

RAL: "Claro por qué nos van a pagar el bono si no estamos haciendo esa pega. Han intentado muchas veces meternos eso. Entonces en cierto modo son una amenaza para nosotros y esto se produce por medio de las jefaturas superiores. Son "arreglines" que se hacen ellos, porque ya dos jefes "cototodos" de arriba dicen: 'sabís que mira tengo un contratista que tiene este producto. Dice que te trae las puntillas y te las deja instalada en la pala. Entonces, de momento que hace eso a nosotros nos quitan grúas y en cuanto a lubricación, nos quitan los camiones. Entonces no nos conviene porque quedaríamos casi a brazos cruzados, después que pasaría: 'compremos una pala en terreno. Entonces, después va llegar un momento que va a decir... puta los viejos de los Mecánicos Palas no tienen qué hacer. Lo que les pasó a los viejos de la Fundición de Cobre.

Los viejos van a cerrar la fundición porque no es rentable a la empresa, porque claro implementaron otro método. Entonces esos viejos quedaron en el pasado con la tecnología, digámoslo. Entonces a la empresa no les es rentable porque sale muy caro. Ahora, por ser, el nuevo presidente que tenemos, lo primero que dijo fue más producción y el viejo tiene que ser multipropósito. Pero en ningún momento he escuchado que diga, me preocupo por los trabajadores, me preocupo de la seguridad de los viejos. Entonces que se puede esperar del mando hacia abajo. Otra cosa, las garantías que (nos) da Codelco son de años, porque ha habido huelgas que duraron un mes, un mes y medio. Yo me acuerdo que mi viejo trabajó con los gringos y antes los gringos pagaban lo que correspondía y listo,

fueron beneficios que se fueron adquiriendo con los años. Ahora qué es lo que pasa, que los cabros nuevos llegan y dicen ah vendamos el Hospital, porque la empresa nos va a dar 5 millones y vamos a una clínica por ahí, nos atendemos particular. ¡Chis! pero con las enfermedades crónicas... un escáner cuesta 60 lucas y ahí Ud. tiene que tener en el momento los remedios. Entonces mal, el Hospital a uno le da los remedios y uno atiende a su señora y si uno tiene una enfermedad crónica ¿cuánto salen los remedios? Además, van aumentando las enfermedades, las dolencias... entonces son cabros que vienen con el potito parado, se ponen la chequera atrás, tienen tarjeta”.

LCR ¿Qué le parece la presencia de contratistas en las faenas?

RAL: “Yo no lo encuentro (la incorporación de subcontratistas) a mi no me molesta porque ellos tienen el derecho a trabajar, a ganar su plata y tener una mejor calidad de vida. Me parece excelente (que se hayan movilizado) porque consiguieron hartas cositas los viejos. A algunos les fue más menos mal, a varios los echaron, pero en ese sentido los viejos a futuro ya tienen algo en que basarse. Cuando venga algo más adelante, van a poder partir de ese punto, no como antes que partían de cero y el contratista les pagaba lo que querían. A veces yo escucho cuando tienen términos de negociación... los viejos con un bono de de 300 mil pesos... y los viejos quedan más contentos que perro con pulgas”.

Entrevista 11

Nombre: Belmoore Aguilar Cepeda.

Categoría: planta.

Oficio: Eléctrico.

Situación laboral: empleado. Jefe de turno área Mantenición Mina.

Años trabajados: 24.

Fecha: 06/06/2010. Casete 3, Lado B. APETC.

Lugar: Domicilio, Villa Ayquina, Calama.

LCR: ¿Cuál es su experiencia laboral?

BAC: “Trabajé en la termoeléctrica, después trabajé en alta tensión, después pasé a la parte chancado y después volví a la parte mantención en la parte eléctrica”.

LCR: Cuándo empezó a notar la presencia de personal subcontratista?

BAC: “El contratista empezó a llegar al área nuestra como el año 2005. Llegaron tarde ahí. En otras áreas ya había personal de terceros. Nosotros trabajamos tres personas por turno, ellos trabajan 12 horas, 4X4, y es diferente el trabajo al nuestro sí. Y es diferente el trabajo y algunas actividades las empezaron a hacer los viejos de planta, la tomaron la gente de tercero”.

LCR: ¿Ellos hacen un trabajo de menor complejidad?

BAC: “Sí correcto, aparte de eso, no es por mirarlos en menos, pero es menos técnica también. Pero a lo mejor eso es así en nuestra área no más porque en otras unidades hay gente bien especializada y a veces más que los de planta”.

LCR: ¿Por ejemplo, qué pega hacen los trabajadores de planta y qué otra hacen los subcontratistas?

BAC: “Por ejemplo, los contratistas, las actividades que hacen, es todo lo que es alumbrado de los equipos, tanto alumbrado, equipo fluorescentes. Cuando están golpeados los cables y soplan los equipos también (Ud. habilita el equipo y ellos lo soplan, porque

se llenan de polvo, van con unas tropas especiales y soplan el equipo y después cuando terminan de soplar uno entra a la mantención y están limpiecitos los equipos. Y la otra actividad que hacen es en la mantención de los motores, la conexión y desconexión. Dónde no ingresan es en la parte de control de la pala y de la perforadora. Esa parte de control de tarjeta, de TLC cosas más complejas que es eléctrico electrónico. Nosotros, tenemos capacitación, aunque a veces nos quedan como poncho igual las cosas”.

LCR: ¿Al principio que le pareció la incorporación de personal subcontratista?

BAC: “Al principio hubo como un rechazo porque lo primero que piensa la gente-aunque yo no pienso así, porque para mí el trabajador de terceros es igual que un trabajador de la empresa- se toma como un rechazo por que le iban a quitar la pega. (Eso) pasó en un área dónde yo trabajé, en Alta Tensión. Yo salí de ahí, y siempre nos opusimos a los contratistas porque era un área donde trabajábamos directamente con la producción. Entonces los jefes siempre son llanos en cuanto a ingresar terceros porque diez personas equivalen a una de planta. Y en esa área, justo cuando me cambiaron a mí a esta área donde estoy ahora, después al otro año trajeron contratistas y ahora ponen un coordinador y toda la gente de terceros para hacer las mismas actividades que hacíamos antes. O sea no echaron a nadie, los viejos de planta en este momento que trabajan ahí y el viejo de terceros es el que hace la pega. O sea la pega es la misma pero el viejo que hace la pega es el tercero. Si mantienen la totalidad de la gente, los viejos ni trabajan, hay que decir las cosas como son. Cuando estábamos nosotros, se bruteaba harto, ahora no, los viejos están “lights” en esa área”.

LCR: ¿Con su trabajo los contratistas aportan al país?

BAC: “Sí correcto, yo creo que en general, no es individual, o sea yo pienso que quedó obsoleto que el viejo de planta le daba de comer a todos los chilenos eso ya no corre, pa’ mí no.No por yo sea de planta, al otro de tercero lo voy a mirar a huevo. Un día Ud. puede estar acá, el otro día puede estar abajo. La otra persona que está abajo puede estar arriba. Pa mí no corre eso”.

LCR: ¿Cuál es la relación el personal subcontratista?

BAC: “Yo por lo menos tengo buen trato, no tengo problemas, cuando hay así problemas, se conversa y al mismo nivel. No porque el otro sea de planta, se van a desgajar con el otro que está por aquí abajo.

Los viejos de planta, todos, parecen viejas copuchentas, es peor que mujeres el viejo de (planta) Yo, por ejemplo, trabajé en Mantos Blancos (ahí) la gente tiene otra mentalidad, la gente es más unida, trabaja más en equipo, aquí la gente de lo único que se preocupa es que yo me compré tal auto, tal tele de 50, 80 pulgadas y viven del consumismo. Yo cuando llegué a esta cuestión a los tres meses ya estaba aburrído, en el comedor hablaban de los viajes, y yo no tenía casa y ni un cajón de manzanas para sentarme, sabe Ud. Yo había llegado dónde un tío que trabajaba acá el 86... y no tenía nada, y en el comedor de lo único que se hablaba ‘¿qué auto tenís?’, adonde viajaste, te compraste tal cosa, una conversación que a mí me molestaba. Cosa que en la otra empresa no se daba, y allá había amistad, acá no. Esta cuestión es una selva. Si alguien puede matar al otro, lo mata no más.

Yo creo que pasa por las personas por el asunto económico. Se gana plata acá, pero es caro igual, pero es así el consumismo, consume mucho a la gente. Entonces se vuelven locos los viejos. Acá no hay adónde ir. Ud. sabe, Ud. vivió acá, esta cuestión es más fome. Y lo otro es que se han hecho pocas cosas por parte de la empresa y le deberían haber dado prioridad y haber hecho unas tres universidades. Ud. habría tenido por lo menos a sus hijos acá. Se van sus hijos y Ud. queda sólo acá. Lo único que quiere uno es irse de esta cuestión”.

LCR: ¿Cómo son los trabajadores subcontratistas? ¿son más unidos?

BAC: “Sí (los trabajadores contratistas son más unidos) Yo también trabajé con contratistas, sí (la cosa era distinta) compañerismo, por ejemplo, yo encuentro que el viejo de la empresa es muy apretado, por ejemplo, Ud. va a hacer un asado y los primeros que pagan (la cuota) son los contratistas. A los viejos de Codelco, les cuesta soltar la plata, les cuesta y hay hasta que obligarlos. El contratista es más unido que el viejo de planta. El viejo de Codelco es más individualista.

Si (merecen un bono de producción) yo pienso que los contratistas han mejorado en el último tiempo, frente a lo que tiene que darle Codelco como producción, porque también influyen en las metas que se propone la empresa y aparte de eso que han ayudado también en la escolaridad. Eso es bueno, porque ellos también tienen hijos. Por ejemplo, son como asignaciones de becas que les dan a los estudiantes, no en la proporción que le dan a uno, pero es una ayuda para ellos, porque antes salía de su bolsillo. Entonces ahora cualquier platita que les llegue a ellos de por medio”.

LCR: ¿Ud. no está por la diferenciación?

BAC: “No, pero me interesa la justicia sí, que sea para todos”.

LCR: ¿El contratista es un igual?

BAC: “Sí, sí los capacitaran, aprenderían lo mismo que nosotros. Es que yo no sé mucho joven, como ellos tienen distribuidos sus cargos, aunque ahí donde trabajamos nosotros hay un capataz y dos maestros que le llaman (eléctricos) y como en todos lados hay “bigoteos”, se va un capataz y traen otro viejo más apitutado, jefe de otro lado y los que están ahí no suben de escala.

Es buena (La relación de los trabajadores de planta con los contratistas) Son casos puntuales no más los que le digo yo del trato con la gente, pero son los menos. No (no hay conflicto entre contratistas y de planta) Más que nada, por lo menos a mí no me tocó esa cuestión. En un momento de huelga, de desesperación a cualquiera le puede pasar. Nosotros también hemos estado en huelga y aquí mismo los pacos nos agarraron a palos, pero esas son cosas de huelga pa’ lograr beneficios”.

LCR: ¿Considera a los subcontratistas un peligro para la fuente laboral?

BAC: “No. Por lo menos para el área nuestra no. En otras áreas por ejemplo, la mayoría son terceros pa’ todas las actividades. Y no sé como estarán ahí los viejos de planta con los contratistas. El problema que en muchas área yo veo que viejos de planta con la llegada de los terceros, se les alivia mucho la pega y los viejos no hacen nada. Eso tampoco es justo, porque si por ejemplo, el viejo es de terceros, viene a hacer la pega que tiene, deberían remunerarlo igual que a uno.

Se ha mejorado mucho el asunto de la seguridad. Antes, los viejos andaban re pobres como se dice, en cuanto a la ropa. Ahora están mejor sus zapatos., su ropa. Pero eso, en el último tiempo. Claro que ahora, hay empresas de terceros que están mucho mejor que nosotros. A nosotros nos dan pura ropa de mezclilla y los otros viejos (andan con) los medios buzos, tienen chaquetas buenas. La ‘Komatzu’... son empresas grandes. Las empresa más chiquititas, ahí nomás, igual que nosotros. Si a nosotros Codelco no nos da muy buena ropa tampoco”.

LCR: ¿Es malo el trabajo de los contratistas?

BAC: “No. Depende del trabajo que les de uno, el control que lleve uno, porque como cualquier persona, si Ud. no lo controla, cualquier viejo no lo hace. Pero por lo menos, todo

lo que se le solicita, como hay documentación que uno tiene que firmar. Si es que viene o no hecho el trabajo, no hay problema. Hasta los horarios van..”.

LCR: ¿No hay problemas con los contratistas para trabajar?

BAC: “Más problemas hay con los viejos de planta que ya no quieren trabajar: “que esto, que la seguridad, Ud. no lo puede ni tocar ahora) antes no po’. Ud echaba un par de garabatos y el viejo partía corriendo. Ahora no... que esta cuestión, que hace frío, que la ley tanto... Chis ya se saben las leyes de memoria. Entonces es más problemático trabajar. Por eso mejor pa’ uno que le den a treinta viejos de terceros, puede hacer maravillas Ud. con treinta personas de terceros. Porque nadie le va a poner problemas y el huevón que los dé, se va nomás, pero pa’ echar al viejo de Codelco cuesta echarlo”.

LCR: ¿Notó alguna diferencia entre el trabajo de los subcontratistas en Mantos Blancos con lo que sucede en Codelco?

BAC: “Allá (en Mantos Blancos) yo trabajaba en instrumentación. Y allá no trabajaba gente de terceros, pero había terceros en otras áreas, no allá no (nunca escuche ningún conflicto) Trabajé en contratistas allá sí. (Cómo fue su experiencia) Mala, porque el viejo de planta nos miraba como ‘a las tristes a uno’... Pero como siempre allá hay algunos no más po’, no es la mayoría. Los viejos son muy sobrados, cachetones, se las saben todas. Como que tienen otro status. Acá pasa con los Rol A, ellos los tienen en un tercer piso (en el Hospital del Cobre) con otro tipo de remedios, otro tipo de casa.

Es una cuestión de clase, hay muchos viejos que han sido jefes acá y ahora están en la calle...Pa’ mí, mi jefe es insoportable ahora, siendo que fue un compañero igual que nosotros. Lo subieron a Rol A y no sabe ná, tiene mal trato. No dan ni ganas de ir a trabajar, mientras que otros jefes no hicieron eso, daba gusto ir a trabajar. Acá también el clima es muy malo. Hace frío, hielo, aparte que como le decía no hay entretención....Tengo 3 hijos, dos en la universidad y uno en cuarto medio... no hallo la hora de irme, pero después hay que volver porque uno no dura na’ en otro lado, sale a puro morirse uno”.

Entrevista 12

Nombre: Carlos O’Shee Noya.

Categoría: planta Codelco.

Oficio: tornero industrial, mecánico.

Situación laboral: empleado.

Años trabajados: 34.

Fecha: 09/06/ 2010. Casete N° 4, lado A. APETC.

Lugar: Domicilio Villa Huaytiquina, Calama.

LCR: 34 años en la empresa ...¿cuánto tiempo más espera trabajar?

CON: “Espero trabajar un tiempo más no más, porque uno después se aburre. Claro ya uno quiere retirarse porque ya uno ve trabajar viejitos que ya empiezan a tirar la esponja. Se van sordos, se van como terminados, como acabados y uno los ve que se van a ir a reposo y le va a durar poco el tiempo de vida y, prácticamente, van a disfrutar la nada misma de su trabajo. Entonces, siempre uno conversa allá arriba, hay que retirarse vigente. Pero parece que todos vamos por la ambición, el ‘metalismo’. No me gustaría a mí llegar a ese extremo, me asusta eso, el hecho de tener que retirarme y después salir a buscar pega otra vez, imagínate que llegara aquí, que llegara a la empresa como subcontratista. Ya ha pasado ya.

Hay viejitos que han sido jefes de turno, ahí en ese puesto, se han retirado y ya se podría que ellos se van a gozar de su vida y, lamentablemente, han llegado a trabajar de nuevo”.

LCR: ¿Por qué sucede eso de que un trabajador de Codelco después de retirarse, se ve en la necesidad de trabajar?

CON: “Seguramente se da un mal manejo de la plata, u otra cosa... puede que tengan doble vida, otra mujer y dividen mucho las platas. El mal de un trabajador de Chuquicamata es que todo es despilfarro. Todo votamos, a lo grande. Muy consumista. Uno se acostumbra a ese tipo de vida y después, cuando uno se retira de la empresa, los hijos de uno también están acostumbrados a ese ritmo. Las bañadas son demasiado largas, la luz está prendida siempre, los televisores en todas las piezas y todos prendidos. No hay preocupación y se gasta demasiado. Dura poco el retiro. Yo me acuerdo que un amigo mío, recién llevaba siete años cuando se retiró, se les fueron los humos a la cabeza y después tuvo que salir a trabajar por contratista y dentro de la empresa y ahí decía, me arrepiento de no haber sabido, de haber aprovechado de trabajar adentro en Codelco”.

LCR: ¿Cuesta mucho entrar ahora a la empresa?

CON: “Codelco ahora te selecciona muy bien a los trabajadores. Es un decir eso nomás que el hijo del trabajador tiene las puerta abiertas. Cuando en verdad cualquier trabajador en Chile puede ir, dejar su currículum ir y entra al coladero, igual el hijo del trabajador con la persona. Solamente la ventaja que tiene el hijo del trabajador es que está acá... y que tiene la facilidad de levantarse y ver cómo le va a ir a los exámenes. En cambio el de afuera no, tiene que buscar un alojamiento adaptarse aquí al clima y es más difícil para el de afuera, pero muchos de estas personas han llegado a trabajar a la ‘Finnin’ (empresa subcontratista) A los subcontratistas y ahí ya empiezan a hacerse carrera y llegan con ese afán de tirar pa’ arriba, en cambio el hijo del trabajador como tiene todo va quedando en desventaja como tiene todo, cualquier esfuerzo que tenga que dar el hijo de trabajador...es “ahí nomás”, no como el de afuera que viene a jugársela y por ende gana en los concursos”.

LCR: ¿A qué área entró Ud. a trabajar cuando ingresó a la empresa?

CON: “Yo cuando entré a trabajar, entré a la tornería, barriendo, ahí mismo, sacando viruta, después me hice tornero y pasé por distintas máquinas, pase escobo ¿?, taladro, presa. Siempre en la maestranza. Hasta que después logré consolidarme después ya a los 20 años cuando estaba en la maestranza vi que muchos compañeros empezaron a emigrar porque se hablaba mucho que nuestro taller se iba a cerrar. Eso como hace 14 años atrás... Bueno yo dije, “voy a tratar de cambiarme y me resultó po” me fui a trabajar a los regadores. Ahí tengo 14 años trabajando y allí he aprendido hartas cosas parte eléctrica, parte hidráulica, y de todo... y hay que jugársela también, hay que ser esforzado, no todos los días son iguales el trabajo no es rutinario y depende de lo que llegue. Antes soldábamos también nosotros, después empezaron a restringir esa parte porque el soldador tiene su calificación, tiene que tener su tipo de protección profesional distinta que la del mecánico que anda como con más grasa en el cuerpo. Eso es entre comillas porque uno el mecánico todos los días debiera cambiarse ropa, algunos no lo hacen y eso es hasta por ahí nomás. Es que la chispa en la ropa de algodón se puede prender. Entonces ahora el soldador usa ropa de cuero”.

LCR ¿Para los trabajadores que entran como subcontratistas es muy difícil hacer carrera?

CON: “Estos niños que entran ahora, actualmente y que por lo general son niños que vienen a jugársela son tan capaces y mejores que uno mismo. Vienen muy capacitados,

inclusive uno aprende de ellos y a uno prácticamente lo dejan con la boca abierta. Ellos vienen con la teoría y con la práctica y derecho a trabajar. Entonces uno no les ve ni la luz...”.

LCR: ¿Quién es más capacitado el subcontratista o el trabajador de planta?

CON: “En ciertas cosas es capaz que se dé la seguridad en el trabajador de Codelco que puede ser que es más lento, demora más en hacer la pega y va a la segura. Diferencia que en algunos casos el subcontratista o el contratista trabajan rápido y como te digo, uno no le ve ni la luz en cómo hacen las cosas. Pero por la rapidez que ellos hacen, a veces dejan detalles que son muy graves y en el caso de nosotros ahora, el equipo regresa por cualquier cosita que ellos han dejado y eso hace sufrir al camión un deterioro más grave y nosotros por el hecho de demorarnos un poco más. El camión sale bien, pero no lo ve muy así la jefatura. A ellos le gustaría ver la rapidez que tiene el contratista... y no valoran el trabajo bien hecho”.

LCR ¿Hay comparación de parte de las jefaturas respecto al tiempo y calidad de los trabajos hechos por trabajadores de planta y subcontratistas?

CON: “Sí, la hemos vivido, hemos tenido que soportar y, la hemos tenido que ver en nuestros ojos y, prácticamente, el tiempo nos ha dado la razón a nosotros porque justamente lo que te explicaba porque el trabajo que ellos hacen es rápido y le produce la satisfacción de que el equipo salió en tres días (comparado con) un mes que echamos nosotros. Es que hay una cuestión y que no ve la jefatura. Es que el contratista pide un Switch y se lo entregan. El contratista pide información y se la dan y están como atentos a lo que pide el contratista. Pero en cambio con nosotros, no es así. Es distinto, no sé por qué, pero es cómo un fenómeno que ocurre entre nosotros. Porque en nosotros todo es más burocrático... ‘espérate, ya lo voy a buscar, hazlo tú...’ y lo otro que hace distinto al contratista es que para un equipo, mandan a una pareja a hacer esa pega. En cambio con el contratista tú no te dai’ ni cuenta y aparecen dos, tres, cuatro y cinco para un equipo y llegan a darle capote y todos van adelante y opinan. Hay más gente por lo general, pa’ la misma pega que hace el trabajador y por eso es que el tiempo es más largo. Y eso no lo ve la jefatura y nosotros se los hemos saber...”.

LCR: ¿hay conflicto con eso?)

CON: “Sí, de todas maneras, siempre ha pasado así, desde que yo tengo conocimiento de a ver... cuando nosotros íbamos a reuniones sindicales, se hablaba de que los motores se mandaban a arreglar motores afuera a Antofagasta a Calama y ¿qué pasa? esos motores llegan pintaditos, bonitos, toda la cuestión y se colocan, se montan arriba de los camiones y no duran lo que debería de durar. En cambio un motor reparado por gente de Codelco dura más tiempo, pero también dura más y da más satisfacción. Eso siempre se ha dicho y eso lo vengo sabiendo desde que tengo conocimiento de trabajar en Codelco.

De repente con nostalgia, vemos que se desaparece Codelco y por otro lado, se entiende que Codelco siempre, por esta cuestión de las nuevas tecnologías, que los nuevos manejos de la empresa tienen la tendencia a administrar las platas no más. Y todo prácticamente pasárselo a terceros y de hecho, todo lo que es mantención iba a ser de terceros y Codelco sólo se iba a encargar de administrar plata. Y hubo un tiempo en que se hablaba que los camiones iban a ser ‘contrato marco’...donde el contratista iba a poner el camión, chofer y mantención. Todo un servicio completo y dando gracias a Dios que nunca prosperó esa cuestión. Siempre quedó privilegiado el tema... o sea seguimos nosotros conservando nuestro trabajo, o sea se han hecho convenios con los dirigentes sindicales. Todo esto ha tenido su razón de ser, se van tres viejos de Codelco y contratan uno (3x1) y eso con el tiempo ha ido mermando los talleres con el tiempo”.

LCR: ¿Notó una disminución de personal?

CON: “Sí eso fue más menos poquito antes que yo me cambiara de área. Prácticamente yo me cambié por eso, porque yo veía que el taller de nosotros se cerraba, yo dije como tornero afuera no voy a figurar porque ahora los cabros como torneros afuera son veloces, están también con las máquinas nuevas, tienen tornos programados, tornos computarizados, dónde prácticamente uno mete una tarjeta y el torno dibuja las piezas y trabaja a la perfección y te saca cientos de esas piezas. Nosotros para hacer 10 piezas, y dependiendo lo sacábamos en un día o a lo mejor, dependiendo de lo complicado que era el material o la pieza.

El avance más rápido se ve en los contratistas porque ellos tienen la vanguardia. Por ejemplo, Codelco no le conviene tener un software con computadores dónde analiza los problemas de los camiones. Eso lo tienen los contratistas porque trabajan directamente con las fábricas. Entonces las fábricas a ellos les proveen estos softwares dónde ven los camiones. En cambio, para Codelco comprar ese computador es demasiado caro y tendrían que capacitarnos a nosotros... y duran un año nomás. O sea cada cierto tiempo se van actualizando. Entonces para ellos es como más fácil la tecnología, entonces los capacitan. Por ejemplo, en Komatsu (empresa contratista) en su descanso, los obligan a capacitarse y ahí hace la diferencia con el trabajador de Codelco. Esos niños o cabros jóvenes tienen la mente abierta, tanto como para conservar su trabajo y prepararse mejor cada vez profesionalmente porque saben que el futuro de ellos es difícil.

Ahora la diferencia que hace a un trabajador de Codelco es como: ‘si ya estoy dentro de Codelco, ahora ya me echo en los huevos’ y eso te lo digo honestamente, lo vivimos todos. Todos pasamos por eso. Nos echamos un poco en los huevos y nos interesa bien poco la capacitación y lo mandan al curso y a lo mejor vamos con la pata en el freno y no le ponemos el empeño... El quiere aprender, aprende y el que no quiere ir, va a un curso y a lo mejor hasta se duerme y eso ocurre”.

LCR: ¿Considera que el trabajo de los subcontratista es un aporte para el país?

CON: “De todas maneras, nosotros lo hemos conversado en muchas oportunidades dentro del taller, desde la viejita que limpia los baños y si no fuera por ellos también, a nosotros no se nos haría tan agradable el trabajo por lo mismo, llegamos a un comedor que está limpio, un comedor donde tenemos agua caliente, llegamos a una casa de cambio, donde está todo impecable, está todo ordenado. Si no fuera así, eso ya estaría mermando el ánimo por salir a trabajar. Ahora con los que trabajan, prácticamente de par a par con nosotros que son los contratistas, ellos también nos alivian el trabajo si nosotros ya no damos abasto. Somos tan pocos que si los subcontratistas no estuvieran, estaría la flota caída, si no fuera por ellos y también ellos, bueno lo voy a volver a repetir. La ayuda que se les presta... Yo siempre me estoy imaginando que un subcontratista puede ser un hijo mío, un amigo, una persona que a lo mejor necesita ese trabajo con una necesidad más grande de la que tengo yo de estar dentro de la empresa y gana 400 mil pesos.

Hubo un tiempo en que nosotros intentamos hacerle la guerra, porque pasaba con los mismos dirigentes y o reforzábamos con los comentarios que hacían las mismas jefaturas: ‘que le van a quitar la pega a ustedes, es una amenaza. Después hubo otro momento por ahí: ‘¡mira po!, los subcontratistas están haciendo pegas finas y el trabajador de Codelco está cambiando cuchillas, un trabajo bruto, entonces no puede ser’. Entonces cuando te decían ese argumento te aleonaban y no po’, y no tenía que ser así, había que revertir la situación y había que buscar la forma de que hubieran menos contratistas. ‘Tratemos de quitarle la pega a los subcontratistas, que la pega la hagamos nosotros y a ellos

prácticamente quitarles toda la pega. Pero no prosperó porque se ha ido mermando el número de trabajadores por parte de Codelco y es prácticamente imposible dar abasto y cumplir con las tareas”.

LCR: ¿Cree que los trabajadores subcontratistas deben recibir bonos por concepto de producción?

CON: “De todas maneras, porque ellos son tan importantes como nosotros. Cuando ellos empezaron a abrir los ojos y empezaron a hacer huelga, nosotros también hacíamos, para recibir también, bonos tan lucrativos como los bonos millonarios que tuvimos nosotros... y, por los menos, ellos trataron de recibir algo y no sé si les habrá llegado algo a todos por partes iguales lo que lucharon. Yo creo también los que están dentro de Codelco deberían acercarse a los beneficios que recibimos nosotros, porque yo siempre he pensando que ellos van a seguir avanzando en el tiempo (en Codelco) Antes se le llamaba ‘la aplanadora’, deshaciéndose de la gente de Codelco e ir aumentando gente de subcontratistas y en ese plano pueden estar nuestros hijos, nuestros familiares”.

LCR ¿Cómo es la relación entre trabajadores planta y subcontratistas?

CON: “Ha ido evolucionando, como te decía recién... yo desde que tengo conocimiento he visto en las partes que he trabajado, donde se les ha prestado siempre ayuda a los contratistas toda la vida. Eso es en la práctica, pero siempre dentro de la oficina se puede hablar de hacerle la guerra a los contratistas porque nos están quitando la pega a nosotros, pero fuera de la oficina siempre les hemos prestado la ayuda, por ejemplo, siempre había un subcontratista que hacía aseo en la cabina. Entonces pedía colaboración: “empréstame esto” y yo no vi a nadie prácticamente negarle algo. Yo personalmente no vi una mala palabra en ese sentido y con los Komatsu que prácticamente eran los competidores serios con nosotros- bueno que ellos veían y otras cosas y motores no nos metemos prácticamente nosotros- Nosotros siempre les brindamos la cooperación y siempre fuimos atentos para ayudar. Pero a lo mejor con los dientes apretados, pero siempre ayudando”. Tal como te decía recién, que el subcontratista es mejor preparado. Ahora que un trabajador de Codelco esté ganando más plata que ellos, se debe a que el trabajador de Codelco está respaldado y tiene años de experiencia... y la historia heredada, el sueldo que tiene el trabajador de Chuquicamata tiene años de lucha, el libro cerrado y eso ha llevado a lo que es el trabajador de Chuquicamata. A lo mejor no le interesa a la empresa que se le vaya un trabajador de Codelco si puede contratar 2 o tres, pero por menos plata y contratar entrecomillas”.

LCR: ¿Ha visto un cambio en las condiciones laborales de los subcontratistas, respecto de las de los trabajadores de planta?

CON: “Sí... había una diferencia en ciertos casos, garrafal. Más menos unos 15 años atrás, que el contratista llegaba a trabajar con unos zapatos que dejaban harto que desear. Con ropa que no era también la muy adecuada, guantes también que llegaban a dar pena, prácticamente se nos ablandaba el corazón a nosotros mismos y los apoyábamos a los viejitos. Antes nosotros les dábamos nuestras ropas a veces a los viejitos, yo recuerdo que hasta uno de mis niños estuvieron trabajando con ropa mía en la empresa. Estos comités paritarios, anduvieron frenando esa cuestión porque un contratista o subcontratista no debía trabajar con ropa de Codelco. Le exigían a los contratistas que tenían que mejorar las ropas, tenían que obligarlo a que tenían que usar su ropa. Ahora no, han mejorado en eso, incluso a veces a nosotros nos sorprende que tengan mejores recursos que nosotros para trabajar. En los guantes por lo menos. Guantes de cuero forrados por dentro... y se nota que son guantes traídos directamente desde Estados Unidos. Nosotros tenemos guantes hechos acá en Chile, forrados también algunos, pero no con esa calidad que le traen a

ellos y guantes con reflectantes. Pero eso los hace distinto, pero no menos seguros que la ropa que usamos nosotros. Nosotros usamos ropa de algodón de mezclilla 100% algodón y usamos un chaleco reflectante y tenemos que usarlos y usamos los implementos de seguridad. Ellos también usan casco, lentes, zapatos de seguridad que son distinto a los de nosotros. A lo mejor no he visto la calidad de zapatos que usan ellos, pero se ve que es bueno. Porque Codelco le ha ido poniéndole la máquina a los subcontratistas, en algunos casos. Por ejemplo 'Komatsu', siempre ha ido manteniendo su línea porque son firmas grandes. Pero otras empresas subcontratistas, mandan a trabajar así nomás a sus viejos con lo que hubiera nomás: 'no había y no hay nomás', se la tendría que arreglárselas el pobre viejo. A muchos se los veía trabajar con ropas de nosotros”.

LCR: ¿Existe una convivencia entre subcontratistas y personal de Codelco, más allá de lo estrictamente laboral?

CON: “No. Pasa que el comedor de Codelco siempre ha ido para nosotros nomás. Ellos tienen su comedor su lugar donde se reúnen. Hubo un tiempo que los subcontratistas ocupaban los baños de nosotros, pero siempre, cuando hubieron problemas en los baños, o no falta que se rompían llaves o eran mal usados, siempre se acusaban a terceros, aunque muchas veces resultaba ser gente de nosotros mismos. Pero siempre, todavía se da el caso que se ve que entran contratistas a los baños de nosotros, lo ocupan y no se les niega, aunque ha habido algunos que sí han tratado de cerrarles las puertas, pero ha sido prácticamente imposible porque una persona entra y ocupa el baño, algunos se molestan... pero a mí me da lo mismo.

A mí me ha tocado la posibilidad de conocer distinta gente (contratista de todos lados y muy pocos han logrado ser gente, neto, chuquicamatino o calameño, eso nos ha llamado bastante la atención a nosotros. Siempre se ha dicho que Calama siempre ha ido creciendo cada vez más y que contratistas han llegado acá, han terminado un trabajo y los dueños de la empresas se van y quedan abandonados acá y Calama ha ido creciendo pero pobremente. Esa gente ha quedado botada acá y se la han tenido que rebuscar, muchos de ellos en la parte delincriminal como en trabajos honestos, como entrar a trabajar arriba (la mina) y harto sacrificio de empezar a tirar pa' arriba, pero no, aquí se ha quedado mucha gente de afuera. A mí me ha tocado trabajar con muchos de ellos que me cuentan que vienen de afuera... de Santiago, de más al sur de Angol. A veces hacen comentarios no muy agradables por el hecho de que vienen de tan lejos y no les gusta la zona, los cerros, lo seco, el hielo, la tierra, los abruman todo eso y lo que ganan también, que no es demasiado, porque los dueños de las empresas contratistas tratan de restringirle la parte de beneficios a los pobres viejitos estos. Y de llevarse la mejor parte ellos y los viejitos le dan la pega nomás, que cumplan y cúmplame, hasta que se termina el contrato y se van muchas veces con los bolsillos llenos y esa gente se queda abandonada. Me ha tocado ver mucha gente así”.

LCR: ¿Cómo encuentra el nivel de seguridad en los trabajadores subcontratistas?

CON: “Últimamente se le ha dado especial importancia al trabajador contratista y también hubo un tiempo en que nosotros nos medíamos el asunto seguridad, el asunto de accidentes a nosotros no más y esto empezó a cambiar, una vez que llegó el Manos de Tijeras (apodado por los mineros al ex gerente general de Codelco Norte, Nelson Pizarro) donde un jefe dijo que no había ningún problema en su área de trabajo, excepto que un contratista se había accidentado con riesgo de muerte y al oír eso Nelson Pizarro, le dijo que eso tenía que ser incluido dentro del organigrama de Codelco en caso de accidente. Cualquier trabajador que se accidente dentro de Chuquicamata, está incluido y que no había que hacer distinciones y eso a mí me llamó la atención y a todos los que trabajamos

ahí. Ahora ya tenemos internalizado eso de que no somos sólo nosotros no más. Si hay un accidente en Codelco, aunque sea de contratistas nos afecta a todos”.

LCR: ¿Fuera del ámbito laboral el trabajador de Codelco con el subcontratista construyen lazos, hay vida comunitaria o son mundos aparte?

CON: “Yo creo que sí... yo no puedo hablar mucho porque yo salgo re' poco, soy casero. Yo he escuchado que la gallada hacen partidos de fútbol, se juntan, conviven, se ve una buena relación, ya sea aquí o en el centro de Calama, los viejos salen a parrandear por ahí, algunos...yo no soy de esa línea así que no podría opinar mucho. Pero se ve que hay buena disposición”.

LCR: ¿Considera al contratista un igual?

CON: “Mira como personas somos todos iguales adentro, con la diferencia de que nosotros ganamos más que ellos y es lo distinto y que a veces nos damos cuenta que ellos tienen más conocimiento que nosotros...Yo siempre se la reconozco a ellos (capacidad laboral) y son cabros jóvenes. Pero esa parte de entrar al plano económico casi, trato normalmente de no tocarlo, ni verlo, porque es mucha diferencia en ese sentido, pero yo los veo a ellos con mucho respeto, pero ellos aportan mucho. Ellos no están siendo bien retribuidos en ese sentido porque se les ve que aportan y que tienen una importancia como la que tenemos nosotros y en los resultados y ellos no son bien retribuidos en ese sentido, económicamente. La gran mayoría de los subcontratistas no tienen sindicato. Nosotros sí. O sea prácticamente nuestro poder lucrativo va siempre creciendo en cambio el poder de ellos es distinto, esa persona se les puede ir y el siguiente viene por la misma plata y por menos plata. Ellos pa' poder buscarse donde ganar más tienen que cambiarse de contratista, por ejemplo. Siempre he escuchado yo que un trabajador de 'Komatsu' gana menos plata que de un trabajador subcontratista de 'Líder' que es la última empresa que entró a Codelco. Entonces ellos empiezan a hacer carrera en 'Komatsu' y cuando tienen la posibilidad de saltarse a una de esas empresas donde le pagan más van para allá. Y el caso nosotros lo vemos así nomás. No podemos hacer nada nosotros en ese sentido”.

LCR: ¿Considera a los trabajadores subcontratistas una amenaza para su fuente laboral o para la gente de Codelco en general?

CON: “Es una amenaza, de todas maneras porque lo estamos viendo porque siempre nosotros lo hemos conversado de que Codelco ve con muy buenos ojos el trabajo del subcontratista porque con el sueldo de uno de nosotros, le trabajan tres o cuatro (subcontratados). Con el sueldo de nosotros, que nos ganamos nosotros, o sea de la plata que nos echamos al bolsillo nosotros. Pero hay un montón de cosas que Codelco involucra. El trabajador de Codelco tiene que tener hospital, tiene que tener casa, tiene que tener todos los beneficios y todo eso es plata y un hijo con sus becas, hospitalizaciones, quizás cuánto más que Codelco considera y que yo en este rato no podría detallártelo. Pero en cambio, el contratista solamente le entrega la plata al dueño de la empresa para ese trabajador y eso es mucho menos que lo que invierte Codelco en un trabajador de Codelco. Yo te digo, en puro sueldo son tres veces más menos, claro si es que no es un poquito más. ¡Está cayendo! cualquiera de nosotros sí tuviésemos una empresa haría lo mismo”.

LCR: ¿Considera al trabajador de planta de Codelco como un trabajador en extinción?

CON: “Sí, porque mira cuando yo entré a trabajar en la tornería éramos un taller de 40 y tantas personas, y cualquier máquina, tantos tornos... había cuatro fresadoras... todas esas máquinas las vendieron, ya no éramos cuarenta y tantos, pasamos a ser veinte y tantos, después cuando yo me salí de ahí éramos como quince... y hasta la altura, que todavía existe ese taller, y hay siete personas. La gente salió por años de servicios, esa

es una y otra es que así como te decía yo, llega una etapa en que uno dice ya acá estoy suficiente, puedo abrirme a otra empresa afuera, como a uno se le ocurre; otro se le ocurrió y se fue pa serena y dijo: 'voy a ser taxista', a otro se le ocurrió comprarse un camión con la plata que le dieron en Codelco. Y así, se fueron jóvenes y formaron empresas afuera, otros están en Santiago en una tornería tienen y así se fueron sucesivamente y otros que se cambiaron de área así como me cambié yo, y otros se fueron pa'l molino, otros se fueron pa soldadura, otros a calderería. El caso mío: yo me fui a los camiones regadores y así po'... distintas maneras, hay un porcentaje importante que se fueron jubilados que yo diría que son como la mitad de ellos que se fueron por diversos motivos, etcétera...y así fue como terminó ese taller".