

Movimiento social de trabajadores subcontratados en la minería privada del cobre en Chile

Sandra Leiva(*), Alí Campos
Universidad Arturo Prat, Chile
(*sandleiva@gmail.com)

RESUMEN

El presente artículo analiza la movilización de mayo de 2010 de los trabajadores subcontratados en una empresa minera privada de la Región de Tarapacá. A la luz de teorías sociológicas contemporáneas (Beck, Giddens, Sennett), así como las de los nuevos movimientos sociales (teoría de movilización de recursos y teoría de las identidades colectivas), se analizan entrevistas realizadas a trabajadores subcontratados y a empleados de planta de la compañía. Los resultados indican que las movilizaciones de los contratistas de las empresas mineras privadas están constituyendo un nuevo movimiento social que, en la búsqueda de condiciones laborales más justas y disminución de desigualdades arbitrarias, están interpelando hoy a la sociedad.

PALABRAS CLAVE

movimientos sociales, movilizaciones laborales, subcontratación, minería del cobre, condiciones laborales.

Social movement of subcontracted workers in the private mining copper in Chile

ABSTRACT

This paper analyzes the May 2010 mobilization of subcontracted workers of private mining company, located in the region of Tarapacá. Using contemporary sociological theories (Beck, Giddens, Sennett) as well as those of new social movements (resource mobilization theory and the theory of collective identities), we analyze interviews with company employees and with contract workers. Results indicate that labor unrest by contract workers are becoming a new social movement which, in their search for more fair labor conditions and the reduction of arbitrary inequalities are challenging society today.

KEYWORDS

social movements, labor disputes, subcontracting, copper mining, working conditions.

Recibido: 7 agosto 2012

Aceptado: 25 noviembre 2012

Cómo citar este artículo: Leiva, S. y Campos, A. (2013). Movimiento social de trabajadores subcontratados en la minería privada del cobre en Chile. *Psicoperspectivas*, 12(2), 51-61. Recuperado el [día] de [mes] de [año] desde <http://www.psicoperspectivas.cl> doi:10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL12-ISSUE2-FULLTEXT-293

Esta publicación constituye una selección de los resultados del proyecto de investigación interno de la Universidad Arturo Prat "La subcontratación en una Compañía Minera en la Región de Tarapacá", código DI 0025-09. Presenta, a su vez, parte de los resultados de la tesis de pre-grado de sociología de Alí Campos Robles, financiada a través de la Beca UNAP GORE FIC 2013, en el marco del Proyecto FIC "Formación de Capital Humano Avanzado", financiado por el Gobierno Regional de Tarapacá mediante la Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Postgrado de la Universidad Arturo Prat. El nombre del proyecto es "Explotación del cobre: Subcontratación en la empresa privada en la Región de Tarapacá", código Pre 0020-12.1

Introducción

La gran desigualdad que existe entre los trabajadores de planta y los trabajadores subcontratados en cuanto a condiciones laborales y sociales, derecho a bonos, trato psicológico, entre otras (Ayavire, 2012; Leiva, 2012), han impulsado importantes movilizaciones de los trabajadores del subcontrato. Son ya célebres las huelgas realizadas en la Corporación Nacional del Cobre (CODELCO) en los años 2005, 2006 y 2007, cuya extensión, violencia y exposición mediática recuerda aún el país entero. Sus demandas se centraron fundamentalmente en el mejoramiento de las condiciones laborales, aumentos en los niveles salariales y, en menor medida, bonificaciones (Aguilera, 2010; Echeverría, 2010; Jordana y Torres, 2009; Núñez, 2009). Las movilizaciones impulsadas por los sindicatos de contratistas han llevado a investigadores a hablar de una reactivación de un alicaído movimiento sindical (Aravena y Núñez, 2009).¹ Este sindicalismo tiene sus propias particularidades, distintas de los sindicatos tradicionales, poniendo en marcha nuevas formas de acción en sus protestas y desplegando una variedad de estrategias, lo que permite hablar de un “nuevo sindicalismo” (Aguilera, 2010; Echeverría, 2010) o un “sindicalismo de terceros” (Abarzúa, 2008).

Los estudios conocidos abordan las movilizaciones de los trabajadores subcontratados del cobre en la estatal CODELCO, mas no en la minería privada. La excepción conocida la constituye el trabajo de Campos (2013). El presente estudio constituye por lo tanto un aporte al conocimiento de los movimientos sindicales en la minería privada en una de las regiones extremas del norte de Chile. Por otra parte, solamente se conoce un estudio, el de Baltera y Dussert (2010), que analiza las movilizaciones de los contratistas bajo la perspectiva de movimiento social. En el ámbito de la minería, los autores analizan las paralizaciones de la estatal CODELCO. El artículo aquí presentado realiza una contribución a las ciencias sociales pues hace extensivo el análisis teórico de los nuevos movimientos sociales a las movilizaciones de los contratistas de la minería privada.

Para comprender la subcontratación en Chile debe hacerse referencia a la flexibilización laboral que afectó a los países latinoamericanos fundamentalmente en la década de los ochenta, en que a raíz de la imposibilidad de pagar la deuda externa, las instituciones financieras internacionales les impusieron drásticas condiciones que llevaron a grandes cambios en el modelo económico. En el aspecto laboral fue impuesta una desregulación y una flexibilización que apuntaban al mejoramiento de los índices macroeconómicos de la

región, aun cuando ello trajo devastadores efectos sobre las condiciones laborales de los trabajadores (De la Garza, 2000). En Chile la extrema desregulación comenzó ya en la década del 70, facilitada por la dictadura militar. Así, se dicta el plan laboral de 1979, consistente en una serie de medidas para flexibilizar tanto las condiciones individuales de trabajo como aquellas relativas a organizaciones colectivas. Varias formas de empleo se tornaron precarias, constituyendo la subcontratación una de las tantas consecuencias de la flexibilización laboral. En el plano colectivo, comenzó un fuerte proceso de fragmentación, numerosos dirigentes fueron de facto eliminados, experimentando el sindicalismo un fuerte debilitamiento que perdura hasta el día de hoy.

El regreso a la democracia en 1990 no cambió sustancialmente la reglamentación de la subcontratación, aun cuando durante muchos años hubo un proyecto de ley sobre esta materia en el parlamento (Echeverría, 2010; López, 2008). La ley de subcontratación, que finalmente se aprobó y comenzó a regir en enero de 2007, distingue entre la subcontratación laboral y el suministro de trabajadores. En ambas figuras se trata de relaciones triangulares, en las que confluyen la empresa que es la receptora de los servicios, la empresa que hace de intermediadora y los trabajadores.² A pesar de que esta ley significó un avance, continúan todavía varios problemas sin solución.³ Prueba de ello son las constantes movilizaciones de los trabajadores subcontratados en el país.

El texto presentado tiene por objetivo realizar un análisis de las movilizaciones de los trabajadores subcontratados en la minería del cobre en tanto nuevo movimiento social, tomando como ejemplo la paralización sucedida en una empresa minera privada de la Región de Tarapacá en mayo de 2010, empresa de la gran minería del cobre ubicada en el norte de Chile. Se profundizará en las demandas realizadas, en la legalidad de la huelga, en el respaldo intersindical obtenido y en el escenario político presentado. Los resultados exhibidos son parte de una investigación más amplia, que se realizó utilizando una metodología fundamentalmente cualitativa, consistente en la aplicación de entrevistas a 20 trabajadores. De éstos, 10 son trabajadores subcontratados en la minería y 10 trabajan directamente para las grandes compañías mineras de la región de Tarapacá.⁴ Además se

² Si la materia a subcontratar es un bien o servicio, se habla de subcontratación laboral. Si el objeto a subcontratar es el trabajo mismo, se habla de suministro de trabajadores (Caamaño, 2007; Ugarte, 2006).

³ Leiva (2009) realiza un resumen de los problemas sociales que han quedado sin solución con esta ley.

⁴ Para resguardar la confidencialidad se han cambiado los nombres de los entrevistados, así como de las empresas contratistas.

¹ El debilitamiento del sindicalismo en el país puede verse en Frías (2008).

revisaron fuentes secundarias: estadísticas oficiales, prensa escrita y material audiovisual.

El artículo se divide en cinco secciones. En la primera se presentarán antecedentes teóricos desde la sociología sobre los cambios en el mundo del trabajo. A continuación, se expondrán brevemente los principales enfoques teóricos de los nuevos movimientos sociales. Enseguida, se revisarán las grandes movilizaciones de los trabajadores subcontratados de los trabajadores del cobre en los últimos diez años a la luz de las teorías expuestas. Posteriormente, se analizará la movilización de los trabajadores subcontratados en una empresa minera privada de la Región de Tarapacá; para finalizar con las conclusiones.

Los efectos en la organización de los trabajadores

Los cambios experimentados por la sociedad industrial han conducido a procesos de individualización, entendida como la desintegración de las certezas de la sociedad industrial y consiguiente búsqueda de nuevas certidumbres (Beck, 1998; Giddens, 1997). En el ámbito laboral, las instituciones que antes definieron la vida de las personas y que otorgaban certezas ante los riesgos propios de la experiencia humana, se hacen insuficientes ante el aumento de discontinuidades laborales y cambios en la forma normal de asumir un empleo (Cárdenas, 2012; Sennett, 2003). El empleo clásico o normal (Leiva, 2000), que contenía una serie de regulaciones destinadas a proteger las situaciones riesgosas en que las personas podían incurrir, se ha tornado cada vez menos frecuente. Las formas de empleo inestables, precarias, transitorias, ponen en evidencia los procesos de individualización a través de los cuales los sujetos deben construir su propia biografía laboral. A la pérdida de certezas del sujeto la acompaña una búsqueda de su propia certidumbre, entregándole al mismo tiempo una libertad de la cual antes carecía. Es esa misma libertad la que impele al individuo la responsabilidad de tejer su biografía laboral (Beck, 1998).

El proceso de individualización implica la aparición de zonas grises de infraocupación, de esta forma el destino colectivo se transforma en destino personal, donde los puntos de encuentro son el desempleo y la pobreza (Beck, 1998). Esta sociedad del riesgo plantea que ya no estamos frente a una clase o grupo, sino que a un "individuo de mercado en sus circunstancias especiales" (Beck, 1998, p. 118). Este individuo es sobre el cual se erigen formas de trabajo precarizadas y sobre el cual yacen los riesgos que sostienen la producción.

El trabajo, como elemento fundamental en la vida de los individuos, permitía proyectar una trayectoria de vida.

Sin embargo, la insistente trastocación de la narrativa lineal en la sociedad flexible impide a los trabajadores planificar un trazado confiable, en donde se aseguren mediante el empleo las condiciones del entorno familiar y personal. Los mecanismos de seguridad ontológica, que hacen referencia "a la confianza que la mayoría de los seres humanos depositan en la continuidad de su autoidentidad y en la permanencia de sus entornos, sociales o materiales de acción" (Giddens, 1997, p. 91), han sido socavados, apoderándose del sujeto una incertidumbre que lo acompañará de por vida.

En las sociedades latinoamericanas, en que los mecanismos estatales no han sido robustos para asegurar la existencia de los individuos ante los riesgos propios de la existencia, los procesos de individualización toman ribetes propios. Según Robles (1999; 2000), en sociedades como la nuestra se dan procesos de individuación, entendida como la forma específica que asume la construcción de la individualidad en una sociedad del riesgo en el capitalismo periférico. Mientras la individualización se entiende como el proceso de autoconfrontación del sujeto en las sociedades donde existe una seguridad social proporcionada por el Estado de Bienestar, en sociedades correspondientes a un capitalismo periférico este proceso de autoconfrontación se da en condiciones de trabajo precario y de exclusión (Robles, 1999; Romero, 2012). En este sentido, la individualización puede ser entendida como una individualización frustrada o individuación (Romero, 2012).

Para nuestro análisis, tan importante como los procesos de individualización son los procesos de descolectivización. La fragmentación de las instituciones constituye un cambio fundamental en el nuevo modelo de producción, en donde se ha pasado de la clásica estructura piramidal a una organización fundamentada en la existencia de redes (Sennett, 2003). Este cambio obliga a los trabajadores a diseminarse en distintas empresas, observándose un efecto negativo en la posibilidad de organizarse colectivamente. "Para hacer frente a las realidades actuales, el desapego y la cooperación superficial son una armadura mejor que el comportamiento basado en los valores de lealtad y servicio" (Sennett, 2003, p. 24). De manera concordante, Allvin y Sverke (2000) muestran en su investigación que la individualización tiene el potencial de socavar las visiones tradicionales de la solidaridad de los sindicatos. En este sentido, los marcos de referencia colectivos, que una vez sirvieron como base a la identidad individual y la fundación de la solidaridad de la clase trabajadora, están perdiendo su significado y están siendo gradualmente reemplazados por una multitud de fuentes de identificación, una creencia en la eficacia del propio individuo, actitudes más autónomas

hacia las instituciones y un declive de la participación en movimientos colectivos. Los valores e identidades que reflejan la relación de los individuos con el sindicato son una función de su relación con el trabajo: "the more they will identify themselves with their position at work, the more they will identify themselves with their union" (Allvin y Sverke, 2000: 79). Al no identificarse las nuevas generaciones con los sindicatos tradicionales, los movimientos colectivos pierden su fuerza.

Breves aspectos teóricos sobre los movimientos sociales

Los movimientos que comenzaron a surgir en Europa en los años sesenta y setenta dejaron en claro las dificultades que mostraban las corrientes sociológicas existentes hasta ese momento –las teorías funcionalistas y las marxistas– para comprenderlos. Fueron necesarias otras teorizaciones que lograran explicar los sucesos de estas nuevas movilizaciones, de tal manera que hoy es posible distinguir fundamentalmente tres perspectivas teóricas sobre los nuevos movimientos sociales: la teoría del comportamiento colectivo, la teoría de la movilización de recursos y la teoría de los movimientos sociales o identidades colectivas (Berrío, 2006; López, 2005). Así, las teorías funcionalistas fueron reemplazadas por las teorías del comportamiento colectivo, representada por Smelser y Turner, entre otros, y por las teorías de la movilización de recursos, cuyos máximos exponentes son McAdam, McCarthy, Zald, Tarrow y Tilly. Por su parte, las perspectivas marxistas fueron sustituidas por las teorías de la identidad colectiva, ideadas en Europa, siendo sus representantes más reconocidos Touraine, Melucci y Offe (Berrío, 2006; López, 2005; Riechmann y Fernández, 1994). Mientras las corrientes anglosajonas se interesaron en explicar el cómo de la acción colectiva, las escuelas europeas pusieron el acento en el por qué de la acción colectiva (Berrío, 2006).

La teoría de la movilización de recursos considera a los movimientos sociales como grupos racionalmente organizados que persiguen ciertos fines, cuya emergencia va a depender de los recursos de que dispongan. Esta teoría no se pregunta por qué se producen los movimientos, sino cómo se desarrollan y cómo la acción colectiva resulta ser exitosa (Berrío, 2006). Las injusticias o privaciones que sufre un grupo no basta para explicar el surgimiento de un movimiento social, lo que importa es disponer de recursos y de oportunidades para la movilización (Berrío, 2006; López, 2005).

McAdam, McCarthy y Zald distinguen tres tipos de condiciones para pronosticar cómo se desarrollará un movimiento: condiciones políticas, económicas y organizacionales (Berrío, 2006). Dentro de éstas, para teóricos como Tarrow y Tilly, las condiciones políticas

constituyen las más importantes, y a las que los estudiosos deberían dedicarles mayor importancia. El análisis debe focalizarse en identificar los repertorios de acción colectiva (Tilly), definidos como los canales que se han establecido para que los actores puedan efectuar y recibir reivindicaciones que afecten sus intereses. Por su parte, Tarrow propone analizar las oportunidades políticas que fomentan la acción colectiva y las restricciones políticas que la desincentivan (Berrío, 2006).

La teoría de movilización de recursos establece diferencias entre la organización de los movimientos sociales y la organización de las instituciones burocráticas tradicionales. La organización de los movimientos sociales está conformada por diversos grupos, no posee un mando único, contiene una multiplicidad de liderazgos y de objetivos, que tienen diversos canales de comunicación entre sí (Berrío, 2006). En relación a las oportunidades para la movilización, esta teoría plantea que los movimientos sociales son una forma de hacer política utilizando otros medios, ya que no cuentan con ninguna otra forma de expresión. Al estar desprovistos de poder, estos grupos no pueden acceder a formas institucionalizadas de acción política (Berrío, 2006).

Los enfoques europeos de los nuevos movimientos sociales o teorías de la identidad colectiva postulan que los cambios estructurales del sistema capitalista han originado los nuevos movimientos sociales. Los paradigmas marxistas anteriores entendían los movimientos como un enfrentamiento entre trabajadores y empresarios, como una lucha de clases en que el protagonista era el movimiento obrero. Los nuevos movimientos se centran en la novedad de los movimientos estudiantiles, feministas, ecológicos y pacifistas. Se reconocen nuevos actores, nuevos objetivos y nuevas formas de protesta (López, 2005).

Estos enfoques establecen diferencias con los movimientos tradicionales tanto en las organizaciones como en los liderazgos. Mientras las organizaciones formales tradicionales son jerarquizadas, poseen una división de tareas establecidas y la mayoría de sus miembros son pasivos, las organizaciones de los nuevos movimientos sociales se caracterizan por la participación, el compromiso y la acción consciente (López, 2005). En cuanto a los tipos de liderazgo, en las organizaciones formales sus dirigentes son administradores o gestores, poseen una legitimidad burocrática, las relaciones internas son racionales, la acción colectiva se dirige al cumplimiento de los objetivos y consolidación de logros ya alcanzados y sus miembros son generalmente personas de mediana edad. Por el contrario, en los nuevos movimientos sociales el líder es un activista, su legitimidad está asentada en su carisma, y las relaciones entre sus

miembros tienen elementos emocionales. La lucha está dirigida a objetivos ideales y está planteada como ruptura radical, lucha que atrae a un público en su mayoría joven (López, 2005).

El principal exponente de la teoría de las identidades colectivas es Touraine (2006), quien entiende los movimientos sociales como “la conducta colectiva organizada de un actor luchando contra su adversario por la dirección social de la historicidad en una colectividad concreta” (Touraine, 2006, p. 255). De esta definición se desprenden los tres elementos básicos que el autor distingue: un actor, un adversario y un proyecto cultural. El movimiento social “se presenta como la combinación de un principio de identidad, un principio de oposición y un principio de totalidad” (Touraine, 2006, p. 259). Los movimientos sociales son entendidos por Touraine como fuerzas que combaten unas con otras para la formación de la historicidad (Berrío, 2006). El campo de la historicidad está formado por los actores sociales y por los objetivos de sus luchas (Touraine, 2006). Tanto el actor como su adversario luchan por el control de la dirección social de la historicidad (Berrío, 2006). Touraine (1997) afirma que un movimiento social cuestiona una forma de dominación social e involucra contra ella orientaciones generales de la sociedad.

Siguiendo la línea de Touraine (2006), podemos aplicar los tres elementos básicos en la organización de nuestro grupo investigado. Distinguimos en el papel del actor a los trabajadores subcontratados actuando como cuerpo organizado; en segundo lugar un adversario que es la empresa minera privada de la Región de Tarapacá en estudio, pero que bien puede ser cualquier compañía de la minería que subcontrata trabajadores en un nivel superior a los contratos de planta. Mientras que en tercer lugar, encontramos un proyecto cultural –que es la reivindicación de los derechos laborales- que los trabajadores perdieron en los últimos cuarenta años en que se impuso la flexibilización laboral como norma básica.

Movilizaciones de los trabajadores subcontratados en la minería del cobre

En los últimos años hemos podido observar diversas movilizaciones de trabajadores subcontratados en el país.⁵ Los contratistas persiguen no solamente mejoras

⁵ Así, han tenido lugar movilizaciones de contratistas en la industria del cobre (Aguilera, 2010; Núñez, 2009), en la industria forestal (Jordana y Torres, 2009; Ruminot, 2009), en la industria del salmón (Álvarez, 2009), de los trabajadores portuarios (Echeverría, 2010), como los casos más conocidos. Estas movilizaciones, que se inscribieron en un clima de gran agitación social en que los trabajadores adquirieron gran protagonismo (Aravena y Núñez, 2009), se extendieron por varias semanas – a veces incluso meses – y fueron ampliamente cubiertas por los medios.

en las condiciones de trabajo o aumentos salariales, ellos se refieren a una cultura sindical ampliada, que incluya no solo otros movimientos de trabajadores, sino también movimientos de estudiantes y de ciudadanos en pos de un objetivo común: volver a ser sujetos, ser actores de cambio capaces de construir su entorno y la sociedad (Baltera y Dussert, 2010). Baltera y Dussert (2010) se preguntan si las movilizaciones de los trabajadores subcontratados que se llevaron a cabo entre el 2006 y el 2008 en los sectores cupríferos, forestal y en la salmonicultura constituyen un movimiento sindical con una proyección social, o si por el contrario, se trata sólo de una estrategia que busca un objetivo determinado, el que una vez logrado, se desarticula. Los autores concluyen que en estas movilizaciones, aun cuando no se trata de un movimiento nacional estructurado unitariamente, existen importantes elementos de un nuevo movimiento social distinto del movimiento obrero. De la misma manera Jordana y Torres (2009) llegan en su estudio a la conclusión de que el movimiento de los trabajadores subcontratados en CODELCO tiene posibilidades de proyectarse políticamente y lograr una mayor influencia que los lleve a cumplir sus demandas. Como expresamos en la introducción de este texto, tanto el estudio de Baltera y Dussert (2010) como el de Jordana y Torres (2009) se refieren al movimiento de contratistas de la estatal CODELCO. En este artículo queremos extender el análisis a los movimientos de los contratistas que trabajan en la minería privada.

Los conflictos de los contratistas que se desempeñan en la minería privada no son casos aislados, sino que se producen reiteradamente.⁶ A pesar de ello, es interesante destacar que éstos no se han movilizado a nivel nacional, como sí lo han hecho los contratistas de la empresa estatal. Las principales agrupaciones de trabajadores contratistas son SINAMI, SITECO y SINTRAC y, aunque se han esforzado en abarcar a varias empresas, ninguna de ellas ha logrado una articulación a nivel nacional. El primer sindicato de contratistas en la minería del cobre lo forma SINAMI en 1970, con el nombre de Sindicato Nacional de Mecánicos, Soldadores, Electricistas y ramas similares del Montaje Industrial (Echeverría, 2010), que agrupó inicialmente a los contratistas de El Teniente (Calderón, 2008). Más tarde se funda el SITECO, Sindicato Interempresa de la Gran Minería y Ramas Anexas, constituyéndose en el primer sindicato interempresas del país (Calderón, 2008). Posteriormente, en la ciudad

⁶ En marzo de este año se llevó a cabo una huelga por trabajadores subcontratados en Minera la Escondida (Ibáñez, 2013). El presidente del Sindicato Nacional de Montaje Industrial, SINAMI, Robert Saldías, realizó declaraciones a la prensa en las que destacan las deficientes condiciones de trabajo y conmina a las autoridades políticas del país que se apersonen a ver tales condiciones.

de Calama se constituyó en el año 2003 el SINTRAC, Sindicato Interempresas Nacional de Trabajadores Contratistas y Subcontratistas.

Cinco años atrás planteaba Calderón (2008) el desafío de los trabajadores contratistas de la minería privada para articularse en un movimiento nacional. En esa oportunidad, la Federación Minera de Chile, cuya existencia data recién del año 2004 y que reúne a sindicatos de la gran minería privada del cobre, había establecido alianzas con los contratistas de BHP Billiton en los yacimientos de Escondida, Cerro Colorado y Spence (Calderón, 2008). Tal vez un hito en la articulación a nivel nacional de los trabajadores contratistas lo constituye la reciente movilización de advertencia que se llevó a cabo el 9 de abril de este año, convocada por la Federación de Trabajadores del Cobre (que agrupa a los sindicatos de CODELCO) y la Federación Minera de Chile (que reúne 18 sindicatos de 11 empresas privadas de la gran minería). El paro logró bastante adhesión, participando unos 17.000 trabajadores del cobre, tanto de las Divisiones estatales de CODELCO como de la minería privada (Mosciatti, 2013). A pesar de que ambas organizaciones agrupan a trabajadores de planta, la movilización articuló también a los trabajadores subcontratados. Precisamente, uno de los puntos del petitorio se refiere a esta modalidad de trabajo: “en especial demandamos pleno respeto a la ley de subcontratación y terminar con una política descontrolada de tercerización. Decimos No a las externalizaciones, Sí a las internalizaciones en las áreas productivas y estratégicas de las empresas” (Federación Minera de Chile, 2013).

En el análisis de estas movilizaciones postulamos, siguiendo a Riechmann y Fernández (1994), que la escuela de la movilización de recursos y los enfoques europeos no son opuestos, sino complementarios. Por tanto, utilizaremos elementos de ambas teorías para analizar el movimiento social de los trabajadores subcontratados en la minería del cobre.

Según la teoría de movilización de recursos, en los nuevos movimientos sociales se encuentran diversos grupos con multiplicidad de liderazgos y de objetivos. Los trabajadores subcontratados se han agrupado en nuevas organizaciones sindicales, distintas de las tradicionales, que han sido llamadas por la literatura “nuevo sindicalismo” (Echeverría, 2010; Aguilera, 2010) o “sindicalismo de terceros” (Abarzúa, 2008). Este sindicalismo ha constituido una organización sindical transversal y de base, en que, a diferencia del sindicalismo tradicional que actúa a nivel de la empresa, se agrupan a nivel interempresa y a nivel nacional. Sus demandas van más allá de las remuneraciones, exigiendo condiciones laborales dignas, igualdad de trato y un empleo estable (Abarzúa, 2008).

Además, las diferencias entre el sindicalismo tradicional y el “nuevo sindicalismo” se corresponden con los postulados de la teoría de las identidades colectivas, según la cual las organizaciones de los nuevos movimientos sociales –las organizaciones sindicales de los trabajadores subcontratados– se caracterizan por la actividad, participación, compromiso y acción consciente, lo que contrasta con la jerarquía y pasividad de las organizaciones tradicionales.

Las movilizaciones de los contratistas, más que a la empresa misma, interpelan a la sociedad (Abarzúa, 2008). Según Touraine (1997) los nuevos movimientos sociales cuestionan el modo de utilización de los recursos y los modelos culturales. Si los contratistas buscan ser escuchados por la sociedad, es porque están exigiendo un cambio en la cultura laboral asentada en el país. Es en este marco de análisis que se entiende la tendencia a conformar intersindicales en la minería, las cuales agrupan a sindicatos de trabajadores que comparten labores para la misma rama de actividad económica.

La movilización de los trabajadores subcontratados en una empresa minera privada de la Región de Tarapacá

En esta sección se realiza un análisis de la masiva movilización de los trabajadores subcontratados de una empresa minera privada de la Región de Tarapacá en el año 2010, que apuntó fundamentalmente a obtener mejoras en las condiciones laborales. Para ello se utilizan entrevistas realizadas a trabajadores de planta y subcontratados que prestan servicios a esta compañía, en tanto la visión de ambos actores proporciona interesante información para los fines de este análisis. Se recurre además a informes estadísticos, prensa escrita y material audiovisual. A continuación se entregan algunos datos referentes a la cantidad de trabajadores subcontratados en la minería y en la empresa estudiada, así como una breve referencia a la importancia de esta compañía minera en tanto gran productora de cobre en el país. Posteriormente, se realiza el análisis de la movilización, distinguiendo entre las demandas de los contratistas, la legalidad de la huelga, el apoyo que diversos sindicatos prestaron al movimiento y el escenario político vivenciado.

El rubro de la minería es uno de los que más subcontrata, alcanzando en 2008 el 43,4% (Dirección del Trabajo, 2009).⁷ De acuerdo a los cálculos de las Horas-Hombre efectivamente trabajadas e informadas por las empresas, en 2011 el promedio de trabajadores contratistas en minería metálica y no metálica en la Región de Tarapacá alcanzó 17.243,33 empleados. Por

⁷ La ENCLA 2011 (Dirección del Trabajo, 2012) no incluyó el rubro de la Explotación de Minas y Canteras.

otra parte, los trabajadores de empresas mandantes sólo fueron 7.399,67 (Servicio Nacional de Geología y Minería [SERNAGEOMIN], 2012, p. 170). En el caso de la empresa minera estudiada, los trabajadores tercerizados ascienden a 4.000 de un total de 5.000 trabajadores dentro de la faena, lo que representa el 80%.

El yacimiento de la empresa aludida es el más grande de la Región de Tarapacá, de acuerdo a la medición de producción chilena de cobre comerciable de Cochilco, alcanzando 453,3 mil toneladas métricas de cobre fino en el año 2011 (Comisión Chilena del Cobre, 2012). Esto le permitió ubicarse como la tercera mayor productora en el país, después de Minera Escondida (817,7 mil TM de cobre fino) y de la División Radomiro Tomic de CODELCO (470,1 mil TM de cobre fino).

a) Demandas

La paralización de faenas ocurrida entre los días 7 y 11 de mayo (Campos, 2013) interpeló tanto a la empresa minera privada en estudio como a las empresas contratistas. En La Estrella de Iquique (2010) se hace un recuento de las demandas realizadas: se exigió mejorar las condiciones de los dormitorios; mejorar las condiciones del campamento en cuanto a hacinamiento; el otorgamiento de un bono por un millón y medio de pesos, de manera de participar de las ganancias de la compañía; la eliminación de las desigualdades entre trabajadores de la empresa y contratistas en materias de alimentación y atención de salud en faena. Se pidió además que la empresa mandante exija a las empresas contratistas aplicar la ley de trabajo pesado a todos sus trabajadores, y que al término del contrato del trabajador, el examen de salud de egreso de faena sea efectuado por una institución externa y sin dependencia económica de la empresa mandante. Algunas de estas demandas son relatadas por un trabajador subcontratado:

Mejores condiciones de habitabilidad para los campamentos precisamente, mejores turnos, la bonificación del KPI⁸ que te señalaba antes que es por el tema de seguridad se generó con esa protesta para los subcontratos ¿por qué? Porque había un bono de producción para la gente de la compañía que es mucho más alto que el de los subcontratos o contratistas, y se generó uno porque hay referencias de que [la empresa mandante] es una empresa importante en el rubro de la minería y había empresas -como Escondida de Antofagasta y otras empresas- que generaban algún tipo de bonificación para los subcontratos (F. Dávila, trabajador de empresa contratista "Pineda",

que presta servicios a la empresa mandante, comunicación personal, Julio 2, 2012).

Los trabajadores subcontratados exigían por un lado elementos básicos, tales como mejorar la calidad de sus habitaciones, de las comidas, de los turnos, y por otro, los bonos KPI. Este bono se refiere al mantenimiento de los niveles de seguridad. Mientras no haya accidentes en la faena, se entrega esta bonificación íntegra al final de tres meses de trabajo. Si hay accidentes en ese periodo, baja el monto del pago. Uno de los logros que se pudo rastrear fue precisamente la ganancia de este bono para los subcontratistas, lo que es altamente valorado por los trabajadores. En efecto, uno de ellos expresa:

Cumplieron los objetivos que ya [la empresa mandante] no le diera los bonos solamente a los de la compañía, que también tenían derecho todos los contratistas (...) Y se logró ese pago y ahora se paga cada tres meses, depende de la empresa, digamos a nosotros nos dan casi doscientos sesenta mil pesos, a otros les dan menos, depende de la empresa donde uno trabaja (E. Pereira, trabajador de empresa contratista "Pineda", que presta servicios a la empresa mandante en estudio, comunicación personal, Junio 20, 2012).

Basándonos en Soto (2009), quien se refiere a la refocalización exclusiva de los trabajadores en el ingreso luego de la frustración experimentada al no cumplirse las expectativas de movilidad y carrera en la empresa, afirmamos de manera análoga que en la obtención de un bono subyace la idea de un contrato psicológico en los trabajadores. Ante la imposibilidad de acceder a reales mejoras, éstos se conforman con una mejora en el ingreso económico. En las empresas contratistas es probablemente más grande la frustración, pues los trabajadores saben que una vez terminada la faena quedarán desempleados. Tanto mayor es entonces la importancia de un contrato psicológico focalizado en el ingreso.

b) Legalidad de la huelga

Un aspecto importante de analizar se refiere a las huelgas realizadas por los contratistas, que se dan en circunstancias bastante distintas a las huelgas llevadas a cabo por los trabajadores de planta. Las paralizaciones de los trabajadores directos de la compañía se dan normalmente en el contexto de una huelga, la que tiene lugar luego de una fallida negociación colectiva (López, 2008). Como las huelgas de los contratistas no se dan en un proceso de negociación colectiva, las huelgas llevadas a cabo por ellos son consideradas ilegales. Sin embargo, el experto laboralista José Luis Ugarte afirma que la huelga

⁸ *Key Performance Indicators*, en español se traduce como Indicadores Clave de Desempeño.

ocurrida fuera de un marco de negociación colectiva en realidad no es ilegal, sino que simplemente no está regulada en el ordenamiento jurídico "...no existe regla legal alguna que la regule, ni menos que la prohíba" (Ugarte, 2012, p. 9). Al existir una laguna jurídica, debe aplicarse el principio de libertad sindical, que está reconocido en la constitución chilena: "la huelga es lícita y debe ser protegida jurídicamente" (Ugarte, 2012, p. 10).

La teoría de la movilización de recursos afirma que los movimientos sociales hacen política por otros medios, pues como grupos desprovistos de poder, son los únicos medios con que cuentan. Es en este sentido que pueden entenderse las huelgas "ilegales" llevadas a cabo por los contratistas. Como en el sistema jurídico chileno la huelga solamente está reglamentada en el marco de una negociación colectiva, los contratistas se ven obligados a realizar huelgas fuera de ese contexto. Así, la huelga "ilegal" es utilizada como una forma de hacer política.

c) Apoyo intersindical

Un aspecto destacable de esta movilización fue el inmenso apoyo intersindical obtenido. El diario "El Clarín" (Armendáriz, 2010) enumeró una quincena de sindicatos que intervinieron en ella.

Entre las organizaciones que participaron de esta petición, apoyando la huelga, se encuentran el Sindicato Collahuasi, Sindicato Quebrada Blanca, Sindicato Minera Zaldivar de Antofagasta, la Federación Nacional de Sindicatos Contratistas y Sub Contratistas, Fenasics, el Sindicato Nacional de Montajes Industriales (SINAMI) Sindicato Komatsu, Sindicato Central de Restaurantes, Sindicato Emin, Sindicato Lavandería La Ideal, Sindicato TTM Chile, delegados de faena constructora Troncoso, Orica, de Vial y Vives, de Montes, Marineer y Excon (párr. 11).

De acuerdo a la teoría de la movilización de recursos, en un movimiento social confluyen diversos grupos con multiplicidad de liderazgos (Berrío, 2006). Esta diversidad de grupos se aprecia por cuanto en esta movilización es posible distinguir no solamente varios sindicatos, sino cuatro grupos clave: en primer lugar, los sindicatos de las empresas contratistas que prestan servicios a la empresa mandante estudiada, en segundo lugar, el sindicato de la propia compañía, en tercer lugar, los sindicatos de otras compañías mineras, y por último, otros sindicatos pertenecientes a otras empresas contratistas de distintas regiones del país.

d) Escenario político

Las movilizaciones fueron violentamente reprimidas, se enviaron fuerzas policiales de varias ciudades del norte e incluso se utilizó un avión diseñado para transporte de tropas militares. Años después todavía se recuerda por los trabajadores la crudeza con que se intentó reducir este conflicto. Un empleado de la compañía minera expresa su asombro ante las medidas desproporcionadas que tomó el gobierno:

Lo que sí me sorprendió hasta el día de hoy y lo voy a decir, no pretendo quedarme calladito, es la represión que sufrieron, la represión fue pero salvaje de parte de las fuerzas policiales. O sea ¿quién? aún trato de imaginarme ¿quién autoriza la utilización del Hércules, que es utilizado con motivos humanitarios, para transportar tropas de policías hacia 4000, hacia 3800 metros de altura, directo desde Santiago a la mina? ¿Quién autoriza ese tipo de cosas?... Aquí se trajo policías de Antofagasta, Calama, se trajo un contingente más o menos grande (J. Guajardo, trabajador de planta de la empresa mandante en estudio, comunicación personal, Junio 14, 2012).

El antecedente del aterrizaje de un avión Hércules en medio del altiplano conjuntamente con los testimonios que acreditan la desvinculación de la empresa contratista Vial y Vives (Campos, 2013), cuyos trabajadores fueron los organizadores de la huelga, constituyen elementos disuasivos que merman las futuras motivaciones en los trabajadores de generar movilizaciones. Se instala de este modo la imagen del gobierno que plantea el discurso de protección del empleo con miras a un crecimiento económico, que parece ignorar las condiciones laborales de los trabajadores. Así, esta medida se enmarca dentro de la política represiva del actual gobierno de Chile, que en pro del empleo insta a la tercerización (Narbona, Páez y Tonelli, 2011; Páez y Durán, 2012).

Conclusiones

La inmensa mayoría de los trabajadores contratistas en Chile están expuestos a una gran inestabilidad y máxima precariedad. La construcción de sus biografías laborales, en tanto procesos de una frustrada individualización, se torna una tarea especialmente compleja. Adicionalmente, la descolectivización que los movimientos sindicales crecientemente enfrentaron los hizo quedar aún más a la deriva. En tanto nuevas generaciones, y de manera concordante con lo planteado por Allvin y Sverke (2000), los trabajadores subcontratados de la minería en Chile han formado sus propias organizaciones que se mueven con lógicas distintas a las de las organizaciones sindicales tradicionales. Y son precisamente estas nuevas lógicas

las que motivan tanto sus demandas como modos de articulación.

Las intermitentes huelgas de los contratistas, tanto de la minería estatal como privada, están sentando las bases de un nuevo movimiento social. La paralización de los trabajadores de la empresa estudiada se inscribe precisamente en esta lógica. Uno de sus mayores triunfos lo constituye tal vez el bono KPI logrado para contratistas, un beneficio que perdurará en sus memorias como un logro en el objetivo de igualarlos en su condición de trabajadores. Ellos fueron protagonistas de esta conquista y su recuerdo servirá sin duda como germen para futuras movilizaciones. Al tener los trabajadores subcontratados una alta rotación de faenas en distintas empresas y regiones del país, irán transmitiendo la conquista de un beneficio que antes sólo recibían los trabajadores de planta.

El proyecto cultural de los trabajadores subcontratados del cobre tiene su reflejo en la situación política del país con respecto a los movimientos sociales. La tendencia de estos grupos es inclusiva, tienen por objetivo robustecerse solidarizando en las peticiones, por lo tanto no sorprende ver alianzas entre trabajadores de distintas ramas de la producción, como la minera y la portuaria. Un caso crucial lo constituyó la reciente movilización de los portuarios en numerosas ciudades de Chile (Alonso y Pérez-Cueto, 2013), en que el paro realizado en Mejillones acusó intromisión de organizaciones del cobre.

Debido al creciente grado de organización y unificación de sus bases, es posible pensar que los contratistas de la minería privada en un futuro muy próximo fortalecerán sus demandas logrando vivificar un incipiente movimiento social. Una expresión de la convicción de los trabajadores mineros de movilizarse de manera unida la constituye el mencionado paro “de advertencia” del 9 de abril, ocasión en que las organizaciones de la minería estatal y de las mineras privadas aunaron fuerzas. En esta movilización no sólo se unieron los sindicatos conformados por los trabajadores de planta de las empresas mineras estatal y privadas, sino también numerosos sindicatos de trabajadores subcontratados. La articulación de los contratistas de la minería privada a nivel nacional, y su consiguiente explosión en un nuevo movimiento social, parece ser sólo una cuestión de tiempo.

Referencias

- Abarzúa, E. (2008). Acción sindical de trabajadores contratistas. En A. Soto (Ed.), *Flexibilidad laboral y subjetividades* (pp.79-88). Santiago: LOM.
- Aguilera, L. (2010). *Experiencias de trabajo en el subcontrato minero. Sistema de trabajo, relaciones laborales y acción sindical de los trabajadores subcontratistas de CODELCO, Chile*. Ponencia presentada al VI Congreso de la Asociación latinoamericana de sociología del trabajo, ALAST, Ciudad de México.
- Allvin, M., y Sverke, M. (2000). Do new generations imply the end of solidarity? Swedish unionism in the era of individualization. *Economic and Industrial Democracy*, 21(1), 71-95.
- Alonso, C. y Pérez-Cueto, C. (5 de abril de 2013). Gobierno vincula a trabajadores contratistas de mineras con paro portuario. *La Tercera*. Recuperado de <http://www.latercera.com/>
- Aravena, A. y Núñez, D. (Ed.) (2009). *El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*. Santiago: LOM e Instituto de ciencias Alejandro Lipschutz (ICAL).
- Armendáriz, P. (13 de mayo de 2010). Huelga en Collahuasi: Peor que en la época del salitre. *El clarín*. Recuperado de <http://www.elclarin.cl/web/>
- Ayavire, R. (2012). *Construcciones subjetivas en jóvenes vulnerables empleados bajo régimen de subcontratación en la minería*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Arturo Prat, Iquique, Chile.
- Baltera, P., y Dussert, J. P. (2010). Liderazgos sindicales emergentes. El caso de los trabajadores subcontratados de la salmonicultura, minería del cobre y forestales. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Beck, U. (1998). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. España: Paidós Ibérica.
- Berrío, A. (julio, diciembre, 2006). La perspectiva de los nuevos movimientos sociales en las obras de Sydney Tarrow, Alain Touraine y Alberto Melucci. *Revista Estudios Políticos*, 29, 219-236.
- Caamañó, E. (2007). La ley de subcontratación y la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores de servicios transitorios. *Revista Ius et Praxis*, Año 13, N° 2, pp. 157 – 194.
- Calderón, R. (2008). Nuevas expresiones de acción sindical desde la precarización del empleo: El caso de los trabajadores contratistas de la gran minería del cobre. En A. Soto (Ed.), *Flexibilidad laboral y subjetividades: hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo* (pp. 11-133). Santiago: LOM, Universidad Alberto Hurtado.
- Campos, A. (2013). *Explotación del cobre: Subcontratación en la empresa privada en la Región de Tarapacá*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Arturo Prat, Iquique, Chile.

- Cárdenas, A. (2012). Precarización laboral e individualización: El caso de los profesionales teletrabajadores a domicilio en Chile. En A. Cárdenas, F. Link, y J. Stillerman (Eds.) *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*. Santiago: Catalonia.
- Comisión Chilena del Cobre (2012). *Anuario de estadísticas del cobre y otros minerales. Yearbook: Cooper and other mineral statistics 1992-2011*. Santiago: Maval.
- De la Garza, E. (2000). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En E. de la Garza (Coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (pp. 148-178). México: Fondo de cultura económica.
- Dirección del Trabajo (2009). *ENCLA 2008, Resultados de la Sexta Encuesta laboral*. Santiago de Chile: Dirección del trabajo.
- Dirección del Trabajo (2012). *ENCLA 2011, Informe de resultados. Séptima encuesta laboral*. Santiago: Dirección del trabajo.
- Echeverría, M. (2010). *La historia inconclusa de la subcontratación*. Santiago: Dirección del trabajo.
- Federación Minera de Chile (8 de abril de 2013). Federación minera de Chile y trabajadores de CODELCO realizan paro nacional. *Federación Minera de Chile*. Recuperado desde www.federacionminera.cl
- Frías, P. (2008). *Los desafíos del sindicalismo en los inicios del siglo XXI*. Santiago de Chile: CLACSO, Universidad Central, OIT.
- Giddens, A. (1997). *Consecuencias de la modernidad*. España: Alianza.
- Ibáñez, K. (2 de marzo de 2013). Trabajadores contratistas de la Minera Escondida están en paro desde el jueves. *CNN Chile, Noticias express*. Recuperado de <http://www.cnnchile.cl/>
- Jordana, C., y Torres, J. (2009). Los trabajadores subcontratistas de Bosques Arauco y CODELCO: ¿Un movimiento en vías de politización? *Revista Mad*, 20, 1-89.
- Leiva, S. (2000). El trabajo a tiempo parcial en Chile: ¿Constituye empleo precario? Reflexiones desde la perspectiva de género. *Serie mujer y desarrollo* 26. Santiago: CEPAL
- Leiva, S. (2009). La subcontratación en la minería en Chile: elementos teóricos para su análisis. *Revista Polis*, 8(24), 111-131.
- Leiva, S. (2012). Trabajadores subcontratados en la minería del cobre en Chile. *Revista Trabajo*, 6(9). Recuperado el 30 de noviembre de 2012 desde http://www.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/Tra_bajoa6n92012.pdf
- López, D. (2008). *Subcontratación y conflictos laborales: Un creciente descontento en el trabajo*. Santiago: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad Central.
- López, R. (octubre, diciembre, 2005). Fundamentos teóricos para el estudio de los movimientos estudiantiles en Venezuela. *Espacio abierto, cuaderno venezolano de sociología*, 14(4), 589-607.
- Mosciatti, T. (9 de abril de 2013). *Raimundo Espinoza: "Hoy día es un momento histórico para el movimiento sindical del cobre"*. Recuperado de <http://www.cnnchile.cl/>
- Narbona, K., Páez, A., y Tonelli, P. (2011). *Precariedad laboral y modelo productivo en Chile*. Santiago: Fundación SOL.
- Núñez, D. (2009). El movimiento de los trabajadores contratistas de CODELCO: Una experiencia innovadora de negociación colectiva. En A. Aravena y D. Núñez (Eds.), *El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI* (pp. 37-74). Santiago: LOM e Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz (ICAL).
- Páez, A., y Durán, G. (2012). Chile: Fábrica de malos empleos. El mito de que el crecimiento económico genera trabajo de calidad. *Le Monde Diplomatique*.
- Riechmann, J., y Fernández, F. (1994). *Redes que dan libertad. Introducción a los nuevos movimientos sociales*. Barcelona, Buenos Aires y México: Paidós.
- Robles, F. (1999). *Los sujetos y la cotidianidad. Elementos para una microsociología de lo contemporáneo*. Concepción: RIL.
- Robles, F. (2000). *El desaliento inesperado de la modernidad. Molestias, irritaciones y frutos amargos de la sociedad del riesgo*. Santiago: RIL.
- Romero, E. (2012). John Wayne y la república del trabajo: Reconfiguración de la identidad laboral en el Chile neoliberal. En A. Cárdenas, F. Link, y J. Stillerman (Eds.), *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*. Santiago: Catalonia.
- Ruminot, N. (2009). La huelga forestal en Arauco: de las acciones sindicales al forzamiento de la negociación colectiva inter-empresa. En Aravena, A. y Núñez, D. (Ed.), *El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*. Santiago de Chile: LOM e Instituto de ciencias Alejandro Lipschutz (ICAL).
- Sennett, R. (2003). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Servicio Nacional de Geología y Minería (2012). *Anuario de la minería de Chile 2011*. Santiago: Servicio nacional de geología y minería.

Soto, A. (2009). Formas y tensiones de los procesos de individualización en el mundo del trabajo. *Psicoperspectivas*, 8(2), 102-119. Recuperado de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas>

Touraine, A. (1997). *¿Podremos vivir juntos? Iguales y diferentes*. Buenos Aires: Fondo de cultura económica.

Touraine, A. (2006) Los movimientos sociales. *Revista Colombiana de Sociología*, 27, 255-278.

Trabajadores subcontratistas se toman faena de Collahuasi (7 de mayo de 2010). *La estrella de*

Iquique. Recuperado de <http://www.estrellaiquique.cl/impresas/2013/06/29/papel/>

Ugarte, J. L. (2006). Sobre relaciones laborales triangulares: La subcontratación y el suministro de trabajadores. *Revista Ius et Praxis*, 12(1), 11-29.

Ugarte, J. L. (2012). La rehabilitación de los principios del derecho del trabajo y el concepto del derecho. *Revista Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 1.