

V Seminario Internacional Desigualdad y Movilidad Social en América Latina.

## El SINAMI y los trabajadores subcontratados del cobre: desde la precariedad y la identidad

María Fernanda Veliz Bravo.

Instituto de Estudios Avanzados, Universidad de Santiago de Chile.  
**mariafernanda.veliz@gmail.com**

### Resumen

Es una investigación sobre el sindicalismo entre trabajadores subcontratados, específicamente en la minería del cobre. Es decir, se analiza cómo las transformaciones en el mundo del trabajo permitieron una mutación en su forma de organización. En otras palabras, cómo estas mutaciones han incidido en la modificación de su identidad laboral, dando paso a la emergencia de las identidades de precariedad laboral, que se nutre de la precariedad laboral y de la solidaridad de los trabajadores.

De esta forma, el objeto de estudio será el Sindicato interempresa nacional de trabajadores de montaje industrial, obras civiles y actividades anexas: SINAMI. Ya que este sindicato fue el primero en formarse (primera mitad de la década del 80') en la modalidad interempresa en faenas mineras, alejándose del carácter del sindicalismo tradicional que existía, acaparando gran cantidad de adherentes y socios, se estima que son aproximadamente 15.500 afiliados.

Metodológicamente la investigación será de carácter cualitativo y se aplicará la técnica de la historia oral para la recopilación de la información. La muestra será elegida por medio de un muestreo teórico, donde se seleccionarán a dirigentes y exdirigentes del sindicato.

Palabras clave: identidad, precariedad laboral, posición estratégica y solidaridad

## Introducción

El movimiento obrero, ha sido parte importante de los movimientos sociales de nuestro país, configurándose así en un actor social histórico de gran relevancia. Su historia toma fuerza desde principios de siglo XX, con importantes movilizaciones y masacres por parte del Estado chileno (por ejemplo, la masacre de la escuela Santa María de Iquique en 1907). Los trabajadores se han organizado en distintos grupos, se pueden reconocer claramente tres grupos: “El anarcosindicalismo, el mutualismo y el sindicalismo. La primera tendencia se identificó con las Sociedades de Resistencia, la segunda con las Uniones y Sociedades de Socorros Mutuos, y la tercera con los Sindicatos.” (Ulloa, 2003, pág. 6). Las sociedades de socorros mutuos son organizaciones de ayuda entre los trabajadores, es decir, se reúnen en torno a objetivos específicos para ayudarse entre ellos cuando sea necesario. Mientras que las sociedades en resistencia son grupos de trabajadores organizados no solo para ayuda mutua, sino que también crear conciencia de clase, entre otras cosas. Finalmente, el sindicalismo viene a aparecer en la escena nacional institucionalmente con la promulgación del código del trabajo en 1931, esta organización de obreros vela por los derechos de los trabajadores y es reconocida por el Estado; utiliza un abanico de recursos para luchar por sus derechos, haciendo de la acción colectiva su mejor arma, como por ejemplo, la paralización de las labores, la toma de fábricas, huelgas, etc. No obstante, con la dictadura cívico-militar el movimiento sindical se ve desarticulado por la represión, luego con el retorno de la democracia los niveles de sindicalización que existieron no volvieron a ser los mismos. De acuerdo con los datos de la Fundación Sol, al año 1973 existían 6502 sindicatos.

Gráfico 1

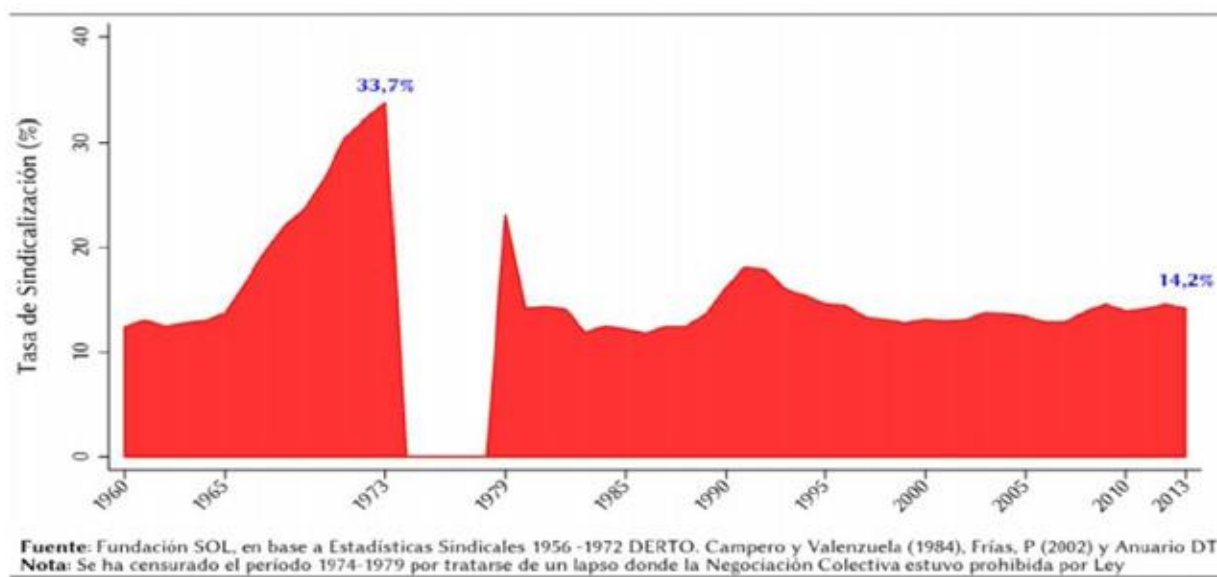


Fuente: Fundación Sol

Siguiendo esta línea, la tasa de sindicalización que muestra el siguiente gráfico nos dice que, después del periodo que ha sido omitido por una prohibición legal, baja la tasa considerablemente de un 33,7% a poco más de un 20% en el año 1979, llegando al año 2013 con un 14,2%.

Gráfico 2

## Evolución de las tasas de sindicalización



Fuente: Fundación Sol

Según los datos del departamento de estudios de la dirección del trabajo, en la última encuesta ENCLA 2014 podemos ver que, en el 81,8% de las empresas nunca ha existido un sindicato, lo que nos corrobora la baja tasa de sindicalización mostrada en el gráfico anterior con los datos entregados por la Fundación Sol.

Gráfico 3



Nota:

(1) Unión de casos entre la base trabajadores (empresas sin sindicatos) y la base de dirigentes sindicales

Fuente: Encla 2014, Trabajadores, Dirigentes sindicales

Fuente: ENCLA 2014

A pesar de esto, en el siglo XXI el movimiento obrero sigue vigente, no solo en la lucha, sino que también en su organización. Es por esto que los trabajadores se han tenido que agrupar en formas “ajustadas” de sindicatos, por los cambios ocurridos con la implementación del neoliberalismo, el caso de América Latina por medio de dictaduras militares (De la Garza, 1997). En otras palabras “Es así como los nuevos trabajadores subcontratados se han agrupado en nuevas organizaciones sindicales, distintas de las tradicionales, que han sido llamadas por la literatura “nuevo sindicalismo”” (Leiva & Campos, 2013).

En este contexto de cambio en la forma del sindicalismo que, ya no tiene las mismas características que el sindicalismo tradicional, sino que más bien ha mutado por las transformaciones que se han producido en el sistema de trabajo. La imagen tradicional de miles de obreros en un solo centro fabril aglutinados en un gran y poderoso sindicato ha ido quedando en el pasado, así como también la estabilidad laboral existente en el Estado de Bienestar europeo o el Estado benefactor latinoamericano. Ahora el trabajo no es estable, se terceriza, los derechos laborales también se pierden, entre otros aspectos, lo que ha redefinido el sistema laboral. Entonces, es en este escenario que también se articulan nuevas identidades,

marcadas por la precariedad y la flexibilidad laboral (producto de los cambios que se generaron en el trabajo). En otros términos “la emergencia de nuevas identidades precarias” (Julián, 2018), se van entrelazado con la solidaridad, que serán instrumentos claves para el fortalecimiento del sindicalismo no tradicional.

No obstante, desde las ciencias sociales se han abordado desde distintos ángulos este proceso. Es decir, por una parte, se plantea que se ha estudiado de alguna manera el conflicto dentro de los sindicatos subcontratistas de CODELCO (Nuñez, 2009), sin embargo, se han abordado escasamente los conflictos dentro de la minería privada (Leiva & Campos, 2013). Por otra parte, también existe una falta de interés en los estudios de sindicalismo por el área científica, Gutiérrez Crocco nos dice que este objeto de estudio está “fuera de campo”, aludiendo a que entre los años 2003 y 2014 en el catálogo SCIELO registra sólo 12 artículos sobre sindicatos o sindicalismo chileno, mientras que hay más de 522 artículos sobre movimiento estudiantil (Gutiérrez Crocco, 2016, pág. 551). De esta manera, es que resulta relevante plantearse estudiar el sindicalismo en su forma no tradicional, porque a pesar de las condiciones adversas, los trabajadores y trabajadoras se han organizado para luchar por sus derechos y mejores condiciones laborales.

Cabe destacar que en Chile no hay un registro sobre las empresas subcontratistas, no obstante, la entidad SERNAGEOMIN es la única que mantiene un registro oficial de las empresas mandantes y subcontratistas del rubro de la minería. Así podemos saber que en el año 1997 existían 403 empresas mandantes y 919 empresas contratistas, mientras que en el año 2006 había 471 empresas mandantes, es decir, en un periodo de nueve años aumentaron en un 16% este tipo de empresas, mientras que para el año 2006 existían 3157 empresas contratistas, en otras palabras, las empresas contratistas aumentaron en un 343% (Leiva, 2009).

Así, el objeto de estudio de este proyecto es el Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores de Montaje Industrial, Obras Civiles y Actividades Anexas; que de ahora en adelante llamaremos SINAMI.

El SINAMI se caracteriza por ser un sindicato que aglutina a trabajadores de empresas subcontratadas en diferentes áreas: gaseoductos (líneas de cañería), forestales, portuario (construcción de puertos), termoeléctricas, hidroeléctricas, energía geotérmica, energía fotovoltaica, faenas mineras. Para efectos de esta investigación, solo se abordará la realidad

enfrentada por los trabajadores del SINAMI en las faenas mineras, lo que entenderemos por: Conjunto de instalaciones y lugares de trabajo de la industria minera, tales como minas, plantas de beneficio, fundiciones, refinerías, maestranzas, casas de fuerza, talleres, lugares de embarque y despacho y, en general, la totalidad de las instalaciones de apoyo necesarias para asegurar el funcionamiento de la industria minera. (SERNAGEOMIN, 2002)

Si bien la ley de subcontratación se promulga en enero de 2007, desde 1975 con la ley número 1.263 se da pie a la subcontratación con algunas limitaciones (solo reparación y mantención), que fueron ampliadas en el año 1979 dando paso a la subcontratación para todas las áreas productivas de una empresa (Leiva, 2009). Lo que da paso a trabajadores de primera y segunda categoría; mientras los trabajadores de la empresa mandante tienen beneficios y protecciones sociales establecidas en la legislación laboral, los trabajadores subcontratados carecen de estos beneficios, quedando en la línea de la precariedad y la vulnerabilidad, ya que estos se desempeñan en labores específicas, es decir, la empresa subcontratista es contratada para desarrollar una tarea focalizada y termina su contrato, por lo que los trabajadores no cuentan con estabilidad.

En este contexto, durante la primera mitad de la década de los 80' surgió el SINAMI como el primer sindicato de trabajadores subcontratistas. Si bien su origen data de 1971 con el nombre de Sindicato Nacional de Mecánicos, Soldadores, Electricistas y Ramos similares de Montaje Industrial; al cambiar el modelo económico en el país, implantándose el neoliberalismo y la flexibilización del trabajo, se modificó su nombre a Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores de Montaje Industrial, Obras Civiles y Actividades Anexas.

Así mismo, otra de las características importantes del SIMANI son el tipo de trabajadores que alberga, principalmente obreros calificados. En otros términos, las bases del SINAMI son trabajadores especializados, de alta calificación, ocupados en empresas que realizan grandes obras de infraestructura y montajes (Echeverría, 2010, pág. 23). Cabe mencionar también que todos se desempeñan en labores distintas, es decir, no se agrupan en torno a una labor específica.

Como se indicó anteriormente, para efectos de esta investigación se tomará como muestra a la presencia del SINAMI en faenas mineras pues representa un rubro importante para la

economía nacional, siendo esto de conocimiento de los trabajadores su posición estratégica (Leiva & Campos, 2013; Núñez, 2009; Womack, 2007).

Así las características geográficas adversas representan una de las luchas históricas del SINAMI para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. Las faenas mineras se encuentran muy alejadas de centros urbanos y localidades, están en la cordillera a gran altura (por sobre el nivel del mar) siendo las faenas más altas Nevada (4800 msnm) y Maricunga (4600msnm) (SERNAGEOMIN, 2002). Lo que genera que el trabajo se desarrolle en base a turnos rotativos, por ejemplo, trabajan 20 días para retornar a sus hogares por 10 días, este turno es conocido como 20 x 10. El SINAMI entrega beneficios para todos sus adherentes que se enmarcan en un contexto de solidaridad entre los trabajadores, lo que vamos a reconocer formas de acción cristalizada (los beneficios) de solidaridad.

#### Marco metodológico

El diseño metodológico es de carácter cualitativo, se refiere a recoger los significados y al sentido que le otorgan los actores sociales involucrados en la situación a sus relaciones sociales. Son interpretaciones de los significados que le entregan los agentes a sus conductas, significados, significaciones etc. (Flick, 2004, pág. 20).

La fuente de la información que se usará será de carácter mixto, es decir, la información se recogerá de forma directa por la investigadora (primaria) por medio de la entrevista en profundidad, de acuerdo con el carácter de esta entrevista que será la historia oral, debemos mencionar que predominará el uso de la fuente primaria. Como uso de fuentes secundarias se hará revisión de lo que el mismo sindicato expone en su página web.

El muestreo será en primera instancia un muestreo teórico o intencionado. Se definen a priori las características del sujeto que será entrevistado. Los parámetros que definen la composición estructural de la muestra se basan en criterios teóricos (Navarrete, 2000, pág. 169). De esta forma, al tomar el muestreo teórico, es que se hace apropiado utilizar como estrategia de muestreo la avalancha o bola de nieve.

Visto el tipo de muestreo, finalmente la muestra estará definida por la saturación de la información. Se tomarán a directores, exdirectores, delegados y adherentes y/o socios del SINAMI, que sean miembros activos o que hayan pertenecido al sindicato.

La precariedad generada por la experiencia de vida del trabajador adherente al sinami.

Para comprender la precariedad laboral es menester ajustarnos a una propuesta teórica, así es como vemos que el autor Dasten Julián (Julián, 2018) nos presenta cinco dimensiones para comprender la precariedad laboral:

1. Inestabilidad laboral: de este punto se puede derivar tres cosas, por una parte la falta de contrato de trabajo, por otro lado puede ser un contrato de trabajo por obra o faena (que generalmente tienen un término incierto); además, también implica que el empleador pueda cursar despidos en cualquier momento.
2. Inseguridad laboral: esta dimensión se relaciona con los temas de protección social y seguridad; es decir la falta de protección frente a la cesantía, o accidentes laborales, en general la prestación de toda seguridad al empleo y al trabajador (esto implica también las vacaciones, posnatal, etc.)
3. Insuficiencia salarial: los salarios bajos se pueden ver en los costos de la vida, es decir en la generación de la vida familiar para satisfacer todas sus necesidades de servicios básicos, y que esto implica también una dependencia a estos ingresos.
4. Condiciones riesgosas de trabajo: condiciones de seguridad, higiene, acoso, hostigamiento, etc. Se incluye el riesgo de accidente, de muerte y de exposición a enfermedades, considerando la accidentabilidad por ocupación, la infraccionalidad y la caracterización de los lugares de trabajo.
5. Cronopiedad o tiempo de trabajo: la cantidad de horas de trabajo, la flexibilidad del uso del tiempo, sobre jornadas, horas extras. (Julián, 2018)

Con estas dimensiones el autor propone una forma de definir la precariedad laboral desde un punto de vista más práctico para poder entender el concepto y aplicarlo a los fenómenos que están ocurriendo en el mundo del trabajo en la relación capital/trabajo, con la imposición en nuestro país de las políticas neoliberales lo que ha llevado a la institucionalización de la precarización laboral (Julián, 2018). En otras palabras, la precariedad laboral se inscribe en un modo de dominación de nuevo cuño, basado en la institución de un estado generalizado y permanente de inseguridad que tiende a obligar a los trabajadores a la sumisión, a la aceptación de la explotación (Julián, 2013, pág. 415).



Por otra parte, el autor Guy Standing señala que, desde el proceso de la flexibilización laboral (que se opone férreamente a la rigidez) comienza a tomar forma en el sistema laboral cambios profundos, donde los trabajadores se ven profundamente perjudicados, es decir, los gobiernos debían fomentar la flexibilidad del mercado laboral, lo que equivalía a un programa para transferir los riesgos y la inseguridad a los trabajadores y sus familias (Standing, 2011, pág. 18). Y no solo eso, sino que también exhorta a los trabajadores a ser adaptable y asumir los riesgos.

De esta forma, hemos identificado 5 categorías de análisis para los trabajadores del SINAMI, por una parte, está la legislación adversa, cotidianeidad en la faena, listas negras y salud.

#### Legislación adversa

La legislación chilena hasta antes de la reforma del 2017 solo permitía la existencia de estos sindicatos interempresa, no obstante, no tenían derecho ni a negociación colectiva ni a huelga; este escenario poco favorable para los trabajadores hace que tengan que generar estrategias para poder luchar por sus derechos.

Es así como una acción tomada por SINAMI fue la presentación de un proyecto de ley que les garantice el pago de un finiquito, ya que ellos no tienen derecho al pago de éste porque tienen contratos por obra o faena y generalmente no trabajan un año completo. Encontraron una fórmula para poder calcular de manera distinta a la tradicional el finiquito, ellos piden el pago de 2.5 días trabajados por cada mes trabajado; ellos llegan a esta cifra al dividir los 30 días del mes trabajado por los 12 meses del año, así pueden calcular el monto a pagar del finiquito. La aplicación de esta fórmula se realiza a pesar de no ser una ley promulgada aun<sup>1</sup>, lo exigen a las empresas al momento de realizar las negociaciones colectivas.

Estas negociaciones que no están normadas en la ley, pero que de igual manera las realizan, a criterio de los trabajadores ellos lo hacen “jugando a orilla de cancha” es decir, amparándose en el fuero sindical para protegerse legalmente *dentro de la cancha*, y salir de la cancha para realizar actividades como la negociación colectiva o huelgas, en otras palabras, ellos realizan negociaciones de hecho y no derecho. Esto a pesar de que muchos de sus

---

<sup>1</sup> Ya paso el trámite legislativo en la cámara de diputados, actualmente se encuentra

delegados no tienen este fuero, pero siguen actuando porque la labor del directorio los apoya y abala en sus acciones.

#### Cotidianeidad en la faena

La cotidianeidad en la faena la hemos en tres subcategorías: aislamiento geográfico, habitabilidad y recreación. El aislamiento geográfico afecta a los trabajadores principalmente en lo relacionado con la altura geográfica y la falta de servicios básicos, así como también para el sindicato representa una dificultad para llevar a cabo sus elecciones. Este aislamiento es el que motiva al sindicato a exigir a las empresas turnos de trabajo, que sean acorde a los tiempos de trabajo y que permitan al trabajador tener los suficientes días de descanso para estar con su familia.

Para la habitabilidad, es importante los campamentos, las condiciones en las que viven en estos, ya que antiguamente estos no existían y muchas veces los trabajadores dormían a orillas de ríos o en las playas. Es por esto que cuando el sindicato logra reunir el dinero suficiente compra una propiedad que sirva de sede y al mismo tiempo como albergue para los trabajadores que no tengan hospedaje. Esta bandera de lucha es importante, ya que en los años 90' fue una de las exigencias principales de a las empresas la creación de campamentos para todos los trabajadores.

En cuanto a la recreación, esta ha sido una demanda a las empresas que entreguen a los trabajadores espacios de recreación, para que la vida en el campamento sea más amigable, no tan monótono, y que los trabajadores tengan distracciones. Es así como también la religión tienen un espacio en las faenas, los evangélicos son los que tienen mayor presencia y se les propicia un espacio para que ellos puedan llevar a cabo sus ceremonias y asistan todos aquellos trabajadores que se sientan identificados.

#### Listas negras

Las listas negras, si bien no se puede comprobar su veracidad, para los trabajadores estas existen y son reales; hay variedad de situaciones por las que pueden ingresar a un trabajador a una lista negra, por ejemplo, por droga, alcohol, robo, sindicalista, etc. Indistintamente de la causa, quedan todos dentro de una sola lista negra; el SINAMI trata, negociando la salida de trabajadores de la lista, con dificultad logran sacar a obreros cuando es por razones sindicales, sin embargo, se encuentran de brazos cruzados cuando es por otras razones.

## Salud

Dentro del área de salud, tenemos la salud psicológica ya que, al trabajar por turnos en un ambiente aislado de su familia, les afecta mucho emocionalmente a los trabajadores, es por esto que el sindicato opta por exigir recreación a las empresas y ellos mismo también entregan facilidades a los trabajadores para que puedan generar espacios y actividades de recreación.

Por otra parte, el trabajo en altura geográfica también afecta a los trabajadores, dentro de las consecuencias más frecuentes son la cefalea y el insomnio. Es importante tener en cuenta que los trabajadores al tener el sistema de turnos nunca logran naturalizar por completo ambas situaciones a las que se exponen trabajando en altura. Es decir, oscilan entre ambos extremos, sin estar bien en alguno de estos. Es por esto, que también experimentan cansancio cuando vuelven al nivel del mar, posiblemente por la falta de sueño experimentada en el periodo en el campamento (Ramos, 2019).

La posición estratégica en el proceso de construcción identitaria en el SINAMI

Para abordar el concepto de identidad, tomaremos primeramente lo que nos plantea Rolando Álvarez que se plantea desde la perspectiva de la identidad precaria, que según el autor sería un tipo de identidad forjada desde, por una parte, la subcontratación, es decir, desde las diferencias entre los trabajadores de planta y los subcontratados, y otra parte, desde la necesidad, es decir, tener un trabajo duro pero que es mejor remunerado a que si está en otro trabajo. Es así como las características de esta identidad son: rotación en el empleo, altos grados de tolerancia a los abusos laborales y despolitización (Álvarez, 2006). Nos obstante, esta identidad precaria, a pesar de ser muy tolerante, cuando la situación es extremadamente injusta posibilita la creación de lazos de solidaridad.

Como veíamos anteriormente con la precariedad laboral y la falta de certidumbre (por los tipos de contratos, etc.), el trabajo pierde centralidad al momento de formar identidad, según Álvarez autores como Bauman consideran que esta situación es suficiente como para limitar o restringir la acción colectiva, sin embargo, él considera que la identidad que emerge desde la precariedad es justa y suficiente para generar acción colectiva en los trabajadores.

En esta misma línea, las autoras Constanza Araya y Rocío Guajardo plantean que la subcontratación fragmenta a los trabajadores, por lo que el subcontratista se construiría

identitariamente desde la oposición/negación al otro, es decir al trabajador de planta. Por tanto, esto se forjaría desde una doble explotación (Araya & Guajardo, 2016).

En otro punto, Maristella Svampa nos propone un análisis de la identidad desde otra arista, la generacional, es decir, separa generacionalmente a los trabajadores de acuerdo a ciertas características: el vínculo con el sindicato, militancia política y cultural. Encontrando que los más adultos tienen una identidad laboral desde el sindicato muy arraigada, pero con el paso del tiempo y los cambios que se han ido produciendo en el trabajo, han llevado que los jóvenes ya no se reconozcan desde el trabajo, sino desde elementos culturales (Svampa, 2000).

En síntesis, para abordar la identidad, tomaremos lo planteado por Constanza Araya junto con Rocío Guajardo y Rolando Álvarez, la identidad precaria es una identidad que emerge en una situación laboral muy adversa, generada desde la oposición y diferenciación entre los dos tipos de trabajadores (contratados de planta por la empresa mandante y los subcontractados) y, desde la necesidad frente a la injusticia de organizarse para luchar por sus derechos.

Para adentrarnos en la posición estratégica, tomaremos la propuesta de John Womack sobre el concepto de posición estratégica en el trabajo. Resulta de gran relevancia para la tesis este concepto ya que el SINAMI se cuadra dentro de la actividad minera, que para el país representa la mayor fuente de ingresos (Chile se ha caracterizado por ser un país exportador materias primas), además el cobre propiamente tal ha pasado por diferentes procesos políticos y económicos a lo largo de la historia, mostrando el auge entre los años 60 y 80 (con el proceso de chilenización, y posterior nacionalización).

Entonces la posición estratégica que ocupan estos trabajadores es importante, pues es la clave de las relaciones dentro de la organización y de esta con su entorno, pues plantea que: “sus posiciones estratégicas eran cualesquiera que les permitieran a algunos obreros detener la producción de muchos otros, ya sea dentro de una compañía o en toda una economía...” (Womack: 2007, 50). Podemos ver en la cita, que trabajadores que pertenecen a una industria vertebral dentro de la economía del país, pueden generar y verse a sí mismo desde otra perspectiva, mucho más influyente por las consecuencias que genera un conflicto. En otras

palabras: sin conocimiento de las posiciones estratégicas, no hay estrategia (Womack: 2007, 50).

#### Experiencia frente al otro

Como hemos visto, los trabajadores del SINAMI son subcontratados, es más hasta hay empresas sub-subcontratistas, lo que genera trabajadores de primera, segunda y tercera categoría. El SINAMI busca negociar con las empresas sub-subcontratistas para igualar las condiciones de trabajo con los subcontratistas, no obstante, difícilmente podrían igualar las condiciones con los trabajadores de la empresa mandante, ya que estos hasta casinos y habitaciones distintas tienen. Pese a esto, los trabajadores sub-subcontratados sienten que su situación puede mejorar, por lo tanto, no hay rivalidades, no así con los trabajadores de la mandante, ya que estos no pueden igualar sus condiciones en la totalidad, si se ha conseguido en los acuerdos marco es que la entrega de ciertos bonos sea lo mismo para todos los trabajadores

#### Vivencia como subcontratado

La principal experiencia del trabajador subcontratado es la cesantía, ya que ellos trabajan bajo la modalidad de contratos por obra o faena, las sombras del mañana, la incertidumbre del empleo futuro son un fantasma constante en la vida laboral de estos trabajadores. Esta situación resulta dolorosa e injusta para los trabajadores, ya que los periodos de cesantía pueden o no ser largos, pero el dinero no siempre les alcanza para sobrevivir, esta es una de las razones por las que el sindicato pelea por el finiquito, ya que entrega a los trabajadores un colchón económico para poder sobrellevar la cesantía, ya que el seguro de cesantía (AFC) se entrega cuando hay 6 meses de cotizaciones pagadas cuando el contrato es a plazo fijo, por lo tanto, no siempre está la posibilidad de poder acceder al seguro de cesantía por los tiempos establecidos para su condición contractual

#### Sentirse parte de

Hemos identificado dos formas por las que los trabajadores logran (a pesar de la situación de temporalidad) sentirse parte de SINAMI, por una parte, está la historia del sindicato es reconocida por los trabajadores, por sus luchas (incluyendo el reconocimiento de sus mártires) y conquistas en pro de los faeneros y su bienestar tanto laboral como social.

Por otro lado, por la labor desempeñada por los delegados en la faena, ya que estos son los que están en el cotidiano con los trabajadores. Así una labor de un delegado considerada positiva por los trabajadores genera la sensación de que el sindicato en general funciona de forma adecuada y humana.

### Delegados

La labor de los delegados es la más importante para las bases, ya que como dijimos, son los que están en contacto permanente, día a día con los trabajadores en la faena, son ellos los que resuelven los problemas que estos puedan tener, declaran ejercer variedad de labores a parte de las propias del delegado, por ejemplo, cuando un trabajador tiene problemas personales (es muy común que los trabajadores tengan problemas de divorcios por ejemplo) muchas veces el delegado del sindicato es quien lo escucha y los aconseja, aunque declaran que muchas veces al trabajador solo le basta con ser escuchado, desahogarse; también les toca resolver problemas propios de la faena, así como también desarrollar todas las gestiones pertinentes si es que un trabajador necesita permiso, bajar de la faena, etc.

Por otra parte, el delegado para el sindicato es quien *pone el pecho a las balas* con los trabajadores en la faena, son la cara visible del sindicato, es decir, cualquier descontento que sienta el trabajador será manifestado a los delegados (muchas veces de formas no muy amigables), cuando se buscan explicaciones se les pide a los delegados, sobre todo cuando se les pide rendir cuentas de los recursos del sindicato, son el puente entre las bases y el directorio de SINAMI.

Es por esto que su labor es gran responsabilidad, ya que ellos perciben que al realizar su labor con vocación y convicción pueden apoyar a los trabajadores a los que representan y aportar con su granito al movimiento sindical.

Las acciones de solidaridad en forma de beneficio que entrega el SINAMI

La solidaridad es un elemento fundamental en la organización de estos trabajadores faeneros, para tomar esas acciones las veremos bajo la lupa de algunos componente que nos entrega la teoría de los movimientos sociales, en especial la teoría de la movilización de recursos, pues nos propone que la movilización es el proceso por el cual se asegura el control colectivo de los recursos necesarios para llevar a cabo la acción colectiva (Craig Jenkins J. , 1994).

Que pondremos en discusión con lo que expone Tilly con respecto a la acción colectiva, que para él autor se desarrolla desde la movilización de recursos y el éxito de la acción colectiva a partir de este módulo de la movilización de recursos (Tilly, 2009). En otras palabras, el autor pone énfasis en la persecución de intereses comunes y la efectividad de la toma de decisiones tácticas en las distintas acciones colectivas (Jiménez, 2007). Es decir, para el autor primero se reúnen en torno a intereses comunes y desde ahí se define la acción colectiva. Así es como el autor nos entrega elementos claves para el desarrollo de la acción colectiva: intereses comunes, organización, movilización, oportunidad y acción colectiva (Gonzalez, 2012).

Por otra parte, se tomará el concepto de acción colectiva contenciosa de Sidney Tarrow. La acción colectiva contenciosa es para el autor, inherente a los movimientos sociales, por lo que puede tomar varias formas: institucionalizada, monótona, breve o persistente. Se produce en grupos que actúan en base a objetivos comunes. Esta acción colectiva se transforma en contenciosa cuando los grupos no tienen acceso a instituciones, pero buscan nuevas reivindicaciones que de pronto, pueden ser leídas como amenazas para otros (TARROW; 1997)

También podemos ver lo que plantea Mario Garcés (2012), que toma lo planteado por Melucci que dice que la acción colectiva está compuesta por solidaridad, rompe los límites del sistema y conduce a un conflicto; de esta forma la solidaridad sería un pilar fundamental para la acción colectiva. Son estos elementos de la teoría de movimientos sociales que tomaremos para el desarrollo de este análisis.

#### Recursos económicos

Este sindicato cuenta con muchos recursos económicos, es poderoso este ítem, en lo declarado por los entrevistados, en el último balance del tesorero, se entrega la cifra de 5.000 millones aproximadamente con los que cuenta el sindicato para este año. Estos dineros son recaudados de acuerdo a la ley, por la cuota sindical de cada socio, está la determina cada asamblea de acuerdo con los ingresos de cada trabajador, estos valores van desde los \$3.000 hasta los \$6.000.

La administración de estos recursos cae en manos del tesorero y el presidente del sindicato, en algunos casos cuando se requiere invertir grandes sumas de dinero, como para adquirir un

bien raíz, se le consulta a la asamblea de directores, pero en general son el tesorero y el presidente quienes tienen en sus manos la labor de administrar estos recursos. Esta situación es la más criticada por cada entrevistado, ya que en primera instancia el tesorero no entrega más cifras que el valor aproximado de los recursos que hay, no hay desglose donde se muestre los ingresos y egresos, esto le valió al sindicato una demanda en el primer juzgado de letras laboral de Santiago, de parte de sus propios delegados para que transparentaran el uso de los recursos económicos (entre otras cosas), no obstante, el resultado no fue favorable para quienes realizaron la demanda, ya que el juez de la causa dictaminó que de acuerdo a los mismos estatutos del sindicato no había forma legal de exigir a los dirigentes una rendición de cuentas detallada. Este fue un duro golpe para los delegados, que trajo como consecuencia la fragmentación del sindicato.

#### Contactos y redes

El SINAMI no mantiene contacto con ninguna otra organización de trabajadores, ya sea otros sindicatos, federaciones, confederaciones, etc. Tampoco se relacionan con partidos políticos, ni con otras organizaciones sociales como NO+AFP por ejemplo. La directiva del sindicato prefiere mantenerse aislada y declararse “apolíticos”, pues a su juicio no *necesitan* buscar aliados, ni acoplarse a demandas de otros movimientos sociales. Este punto también genera fuertes críticas de parte de sus socios y delegados, ya que consideran que es menester que los trabajadores junten fuerzas para luchar por sus derechos, atomizar aún más el movimiento sindical no contribuirá en la lucha por sus derechos. No obstante, el fuerte poder económico (junto con la cantidad de socios) con el que cuenta el sindicato lo convierte en un sindicato poderoso, que nos lleva a pensar, de acuerdo a los relatos de las entrevistas, que se bastan a sí mismos con eso, es decir, no se considera necesario generar redes con otros sindicatos, agrupaciones, federaciones, movimientos sociales, etc.

Por otra parte, el SINAMI no tienen como política ayudar a los trabajadores cuando cesantes, la entrega de datos de trabajo se da solo entre amigos, es decir, entre los grupos cercanos de supervisores o directores es que se traspasan los datos de trabajos cuando quedan cesantes.

Beneficios y conquistas: acciones de solidaridad (entre trabajadores), emergencia de los beneficios (del sindicato).



Las acciones de solidaridad son un punto importante dentro de la cotidianeidad de los trabajadores, ya que esta comienza desde el momento en que deciden organizarse para hacer frente a las injusticias y las desigualdades. Otro punto de solidaridad más doméstico es cuando hay alguna desgracia, cuando un trabajador tiene un inconveniente, un problema todos se juntan entre ellos para poder ayudarlo, a parte de las propias ayudas que entrega el sindicato. El SINAMI hace entrega de donaciones a los trabajadores que lo necesiten, así como también a pedido de los delegados, hacen entrega de los insumos necesarios para generar actividades de recreación.

Los beneficios que entrega el SINAMI han sido consecuencia de arduas luchas, en una ocasión con consecuencias fatales, donde murieron 9 trabajadores en la toma de la faena de El Abra: *Nueve mineros murieron y cerca de 40 resultaron heridos al chocar frontalmente dos buses que trasladaban trabajadores desde el yacimiento de cobre El Abra a Calama. Este accidente vino a coronar trágicamente el término de la ocupación del mineral, protagonizada por más de dos mil trabajadores e iniciada 24 horas antes como consecuencia del finiquito a 70 empleados de la contratista BSK y el anuncio de despido para otros 2.000. La protesta derivó en pleitos entre los trabajadores, surgiendo una segunda organización sindical. Las negociaciones con la parte empresarial culminaron con un principio de acuerdo suscrito ante representantes de la Dirección del Trabajo. Tras ese entendimiento se produjo la evacuación de la mina en los buses y en ese momento ocurrió el fatal accidente.*<sup>2</sup>

Este fatal accidente, ocurrido en diciembre de 1995, marca un antes y un después en las negociaciones del sindicato, pues la entrega del finiquito del 2.5 se instaura y deciden comenzar a buscar acuerdos por medio del diálogo con las empresas mandantes para evitar fatales accidentes como el recién relatado.

Otros beneficios que ofrece el sindicato son la negociación de los convenios colectivos que aseguran ciertas cláusulas que se detallaran en la siguiente tabla, donde también se mencionan las conquistas, beneficios adicionales y los convenios vigentes.

Tabla 1

Negociación con la empresa	Beneficios adicionales del sindicato	Convenios	Conquistas
----------------------------	--------------------------------------	-----------	------------

<sup>2</sup> Ver: [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-62192\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-62192_recurso_1.pdf) pág. 44

<b>Viáticos</b>	Pasajes aéreos	Atención dental	Sueldos líquido piso
<b>Seguros de vida</b>	Cuota mortuoria	Nutricionista	Finiquito 2.5
<b>Capacitación</b>	Alojamiento, casas habilitadas para tal efecto	Psicóloga	Jornadas de trabajo (turnos)
<b>Movilización</b>	Asesoría laboral	Abogado	Pago horas extras
<b>Aguinaldo</b>			
<b>Cuota mortuoria</b>			
<b>Escolaridad</b>			
<b>Asignación natalidad</b>			
<b>Asignación de matrimonio</b>			

Fuente: elaboración propia en base a la página web del sindicato

En la tabla 1 podemos ver que hay variedad de convenios y beneficios para los trabajadores, y sea en el ámbito laboral, como en el ámbito personal, como lo son los convenios dentales (el sindicato cuenta con una clínica dental propia) o de psicología. Los trabajadores pueden acceder a estos beneficios mientras son socios, no obstante, el sindicato extiende estos beneficios a los trabajadores aun cuando están cesantes, durante 3 meses desde la firma del finiquito.

## CONCLUSIONES

En términos generales, una primera conclusión dice relación con la precariedad de estos trabajadores socios del SINAMI. Se pudo observar que tal como lo plantea tanto Dasten Julián como Guy Standing, son trabajadores en un sistema distinto de trabajo, ya no están en la fábrica y en un sindicato de empresa, ya no tienen protección legal de sus derechos sociales, pues es la misma ley la que los desampara, restringiéndoles el derecho de negociación o de huelga; es así como los trabajadores han tenido que buscar estrategias para burlar estos obstáculos, eso es lo que ellos denominan *jugar a orilla de cancha*. Por otra parte, una consecuencia de esto son las listas negras, que, si bien no son comprobables, los trabajadores quedan en listas de “no son contratables”, por diferentes razones, precarizando su labor, tanto como trabajador como la sindical, ya que la existencia de estas listas genera miedo en los obreros al momento de organizarse, pues sienten que, al quedar enclaustrados en esas listas, perjudican sus carreras en faenas y se condenan a no volver a trabajar.

Las condiciones laborales en el aislamiento geográfico donde se encuentran las faenas y los campamentos aumentan su condición de precariedad, ya que es perjudicial para la salud emocional y física de los trabajadores. Los campamentos también han sido un gran desafío, pues cuando no acceden a estos y están en pensiones/hostales en ciudad, representa riesgos para los trabajadores y una carga aun mayor de trabajo para los delegados, pues son ellos quienes deben responder cuando por ejemplo, un trabajador se “pierde” o “desaparece”, teniendo que ir a poner denuncias por presunta desgracias, y visitar hospitales para buscarlos, cuando en la mayoría de las ocasiones los trabajadores perdieron la noción del tiempo consumiendo drogas.

Así, de acuerdo con lo planteado por el autor Dasten Julián, estos trabajadores efectivamente se encuentran en un sistema de trabajo basado en la inestabilidad laboral e inseguridad social que, como se ve con Guy Standing, esto proviene desde el complejo proceso de cambio en el sistema laboral que genera este tipo de trabajadores y esta nueva forma de organización.

Por otra parte, la identidad precaria que hemos planteado desde los autores revisados, que proviene desde las malas condiciones laborales en las que se encuentran, a pesar de buscarlas estos trabajos porque son mejor remunerados, lo que constituye la principal razón por la que aceptan los trabajadores estas condiciones de trabajo. El ser subcontratado involucra la cesantía, las sombras del mañana, periodos dolorosos para los trabajadores, a los que pueden hacer frente con el pago del finiquito, ya que muchas veces no logran acceder al seguro de cesantía. Esta situación es asumida por los trabajadores como parte de su trabajo (naturalizada), y que, por tanto, la incertidumbre de volver a encontrar trabajo se asume y no se cuestiona.

El SINAMI para lograr adherencia de los trabajadores optan por dos vías: por el trabajo de los delegados y por otro, su historia. Los delegados juegan un rol importante ya que son los que están en contacto directo con las bases, son la cara visible del sindicato en la faena. La historia del sindicato genera adherencia ya que se le reconocen sus luchas a lo largo del tiempo, junto con todas las conquistas, los beneficios que entrega el sindicato y los favorables convenios colectivos que firman con las empresas, los acuerdos marco y las garantías como los turnos y los viajes en avión (para tomar sus períodos de descanso).

La posición estratégica del sector económico para el cual se trabajan no resulto ser de importancia, ya que conocen la diferencia entre ser faenero y ser minero, saben que su labor al estar presente antes de la extracción del mineral no tiene un efecto negativo en la economía nacional cuando se movilizan, lo único que pueden afectar es que la empresa contratista se atrase y la mandante le quite el contrato por incumplimiento y por no lograr llegar a acuerdos con los trabajadores; lo que también los deja en una posición desventajosa ya que si la empresa queda sin el contrato y ellos también quedaran sin trabajo, es por esto que la movilización ha dejado de ser un recurso utilizado y se prefiere la estrategia de la conversación y el dialogo con las empresas, tanto contratistas como mandantes, para evitar despidos masivos y cualquier otra consecuencia negativa que pueda tener una movilización.

Las acciones de solidaridad desde el punto de vista de la administración de recursos económicos han sido profundamente cuestionadas, ya que cuenta con bastante dinero que no es transparentado, tanto en sus ingresos y egresos, como también en las decisiones de administración. Este punto marca una inflexión para el sindicato ya que ha generado uno de los quiebres más importante dentro del sindicato, el 2014 con la demanda realizada a la propia directiva. Son los propios trabajadores los que cuestionan la gestión de los recursos económicos y los que cuestionan el destino de los dineros que ellos aportan mensualmente cuando trabajan. También cuestionan la falta de una postura frente a diversas problemáticas que afectan al país, a los movimientos sociales y a la política partidista.

Lo que destacan por su parte es la solidaridad que se genera entre los trabajadores en la cotidianeidad de la faena, que entre ellos se apoyan y mueven sus propias redes para dar soluciones a problemas.

De esta forma podemos decir que el sindicato SINAMI alberga trabajadores precarizados en sus labores, pero que, a pesar de eso, las remuneraciones son mayores a las que podrían acceder si trabajaran en una ciudad, asumiendo todas las consecuencias, tanto físicas como psicológicas, de este trabajo.

Dada sus características particulares de trabajo, y del sistema de trabajo en sí, a pesar de que muchos autores (Standing, 2011; Leiva, 2013; Núñez, 2009) han afirmado que el trabajo ya no es un referente para la generación de identidad, podemos decir que el trabajo lo sigue siendo hasta en sus particularidad más precarias, ya que estos trabajadores logran

identificarse entre sí desde la precariedad de su trabajo, siendo este el motor para poder organizarse en un sindicato que pueda representarlos y mantenerse vigente en el tiempo.

## Bibliografía

- Álvarez, R. (2006). La identidad precaria: Sumisión y resistencia laboral en Chile, el caso de los trabajadores precarios del salmón. *Alternativa*, 66-109.
- Araya, C., & Guajardo, R. (2007). Identidad minera, subcontratación y nuevas estrategias sindicales: el caso de la huelga de los trabajadores contratistas de CODELCO. *Grupo de estudios interdisciplinarios del trabajo*, 37-49.
- Arellano, K., Baccarelli, D., De Gennaro, L., Giradles, S., Sadier, E., Dellacia, C., . . . Arancibia, I. (2009). Construcción del sujeto de trabajo en la condición de precariedad. En J. C. Neffa, E. de la Garza, & L. Muñiz, *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales* (págs. 193 - 203). Buenos Aires: CLACSO.
- Craig Jenkins, J. (1994). La teoría de la movilización de recursos y el estudio de los movimientos sociales. *Zona abierta*, 5-22.
- Diana Menéndez, N. (2009). Precariedad laboral en el Estado: hacia una categoría multidimensional. *XXVII congreso de la asociación Latinoamericana de sociología* (págs. 1-11). Buenos Aires: Asociación latinoamericana de sociología.
- Echeverría, M. (2010). Surge un ¿nuevo sindical? En M. Echeverría, *La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores* (págs. 149-180). Santiago: Dirección del trabajo.
- Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Morata.
- Garza, E. d. (2018). identidad y proceso de trabajo. En D. Julian, & A. Galliorio, *estudios del trabajo desde el sur* (págs. 17-33). Santiago: Ariadna.
- Guadarrama, R., Hualde, A., & López, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista mexicana de sociología*, 213-243.
- Jimenez, C. (2007). Acción colectiva y movimientos sociales. Nuevos enfoques teóricos y metodológicos. *XXVI Congreso de la asociación latinoamericana de sociología* (págs. 1-24). Guadalajara: Asociación latinoamericana de sociología.
- Julián, D. (2013). contribuciones al estudio de identidades e identificaciones precarias en Chile. *Polis*, 1-20.
- Julián, D. (2018). Precariedad laboral y estrategias sindicales en el neoliberalismo: cambios en la politización del trabajo en Chile. *Psicoperspectivas*, 1 - 13.
- Leiva, S. (2009). La subcontratación en la minería en Chile: elementos teóricos para el análisis. *Polis*, 111-131.
- Leiva, S., & Alí, C. (2013). Movimiento social de trabajadores subcontratados en la minería privada del cobre en Chile. *Psicoperspectivas*, 51-61.
- Núñez, D. (2009). El movimiento de los trabajadores contratistas de CODELCO: una experiencia innovadora de negociación colectiva. En A. Aravena, & D. Núñez, *El renacer de la huelga obrera. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI* (págs. 37-74). Santiago: ICAL.
- Ramos, M. (14 de Febrero de 2019). *Instituto de Salud Pública de Chile*. Obtenido de Instituto de Salud Pública de Chile:  
[http://www.ispch.cl/sites/default/files/Nota\\_Tecnica\\_N\\_19\\_Trabajo\\_en\\_Altura\\_Geografica\\_en\\_Chile.pdf](http://www.ispch.cl/sites/default/files/Nota_Tecnica_N_19_Trabajo_en_Altura_Geografica_en_Chile.pdf)
- Standing, G. (2011). *El precariado. Una nueva clase social*. Barcelona: Pasado & Presente.

- Svampa, M. (2000). Identidades Astilladas. De la patria metalúrgica al heavy metal. En M. Svampa, *Desde abajo. La transformación de las identidades sociales* (págs. 106-136). Biblos: Buenos aires.
- Tarrow, S. (1997). *El poder en movimiento*. Madrid: Alianza.
- Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: PAIDOS.
- Tilly, C. (2009). *Los movimientos sociales 1768-2008*. Barcelona: Critica.
- Vejar, D. (2012). Tendencias de un sindicalismo fracturado. Sindicalismo autoritario v/s sindicalismo movimientista. *Actual Marx*, 95-113.