

V Jornadas de Sociología de la UNLP
y
I Encuentro Latinoamericano de Metodología de las Ciencias Sociales

**“Cambios y continuidades sociales y políticas en Argentina y la región
en las últimas décadas. Desafíos para el conocimiento social”**

La Plata, 10, 11 y 12 de diciembre de 2008

**El regreso del movimiento organizado. Los subcontratados del Cobre en Chile,
hoy.**

Cristina Chiriguini *

Noemí Fraguas **

Estela M. Gurevich ***

Con el avance del neoliberalismo y la incorporación de los criterios de eficiencia empresarial a la empresa estatal CODELCO (Corporación del Cobre), cobró importancia la figura del trabajador subcontratista en la minería del cobre, en Chile. Sus condiciones de trabajo, que distan de las de los trabajadores de planta, motivaron un movimiento de fuerza a nivel nacional, conjuntamente con una organización sindical que los representa. En ocasión de nuestro trabajo de campo en Rancagua, localidad vecina a la mina El Teniente, presenciamos el desarrollo de diversas situaciones y asistimos a la Asamblea Resolutiva donde los trabajadores subcontratistas definirían la continuidad o no de las medidas de fuerza.

Pretendemos en esta presentación aportar la mirada antropológica para interpretar la dinámica social desarrollada en torno al conflicto, centrándonos en las prácticas sociales y políticas, las formas de lucha, negociación y resistencia que despliegan los sujetos sociales (trabajadores tercerizados). Entrevistas semi estructuradas, noticias locales, la observación directa son los materiales a partir de los cuales trabajamos intentando dar cuenta de estos procesos en su complejidad y multidimensionalidad

Esta ponencia se inscribe dentro del Proyecto UBACYT “Procesos de implementación del modelo neoliberal en Chile y Argentina. Los derechos de ciudadanía y la representación social del Estado”

* CBC-UBA. cristinachiriguini@yahoo.com.ar

** CBC-UBA. IUNA. mimifraguas@gmail.com

*** CBC-UBA- Fac.Cs. Políticas y Relaciones Internacionales.
UNR.egurevic@fibertel.com.ar

El regreso del movimiento organizado.
Los subcontratados del Cobre en Chile hoy

Cristina Chiriguini *

Noemí Fraguas **

Estela M. Gurevich ***

Una breve historia

El yacimiento cuprífero de El Teniente con 4500km de túneles, constituye la mina de cobre subterránea más grande del mundo, Está situados sobre parte del predio de la antigua hacienda La Compañía, en la VI Región -zona agrícola y vitivinícola- a 80 kilómetros al sur de Santiago y 2500m sobre nivel del mar, en las proximidades de la ciudad de Rancagua, comuna de Machalí. Rancagua es la ciudad capital de la región y fue escenario de la histórica batalla (1814) que marcó el fin de la Patria Vieja. Desde 1969 la Carretera Presidente Eduardo Frei -Carretera del Cobre- conduce a la mina atravesando el límite comunal de Rancagua y pasando por las afueras de Machalí y otros poblados donde actualmente residen gran parte de los trabajadores de El Teniente

En 1904 William Braden, un ingeniero de minas estadounidense, adquirió los derechos de explotación y asociándose con Barton Sewell, fundó la “Rancagua Mines”, con sede en Portland, Estados Unidos. Si bien la extracción del mineral ya había comenzado con los indígenas y persistió durante la colonia, la explotación industrial de la mina comenzó poco más de 100 años atrás. En 1905 la compañía pasó a Nueva York como la Braden Copper Co., incrementando su producción. Una nueva transacción comercial la dejó en manos de la Kennecott Corporation, en 1916. Unos años antes, la Braden había establecido en las inmediaciones de la mina, el poblado de Sewell, destinado a lugar de residencia de la población minera¹, proveyendo los servicios de educación y salud y entretenimientos. En 1911 la misma Braden Copper Company, había inaugurado el ferrocarril que conectaba el poblado y la mina con la vecina ciudad de Rancagua. Hoy el tren es casi reminiscencia y lo que resta del poblado de Sewell está siendo reciclado e

¹ La población procedía del sur, del desempeño en tareas rurales. Según un informe de campo, era usual la práctica de reclutamiento forzado de manera forzada, después de unos cuantos tragos de alcohol. Así se la “depositaba” en el tren y se la incorporaba al trabajo en la mina. (Inf. De ampo, 2/5/08) Indudablemente otra parte de los trabajadores se trasladaría voluntariamente, tentado por las condiciones de vida que se le ofrecían.

incorporado como atractivo por la floreciente industria turística. Sin embargo, a pesar de que las condiciones han variado, ellas persisten en la memoria *de todos los “viejos”*² y nutren las expectativas y demandas actuales. *Así nos comentan...*

“Había colegios hasta escuela industrial, gimnasio con piscina olímpica atemperada, la primera en América Latina. La ambulancia eran camillas que bajaban hombres –la cuadrilla brava- por las escaleras del pueblo. Había hospital, cine, bowling, llegaban cantantes de moda y las películas se veían antes que en Santiago. Había un club social de gringos y otro de trabajadores. Hasta Sandro vino a Sewell. Algunos cantantes que no iban a Santiago venían a Sewell (...) En el campamento las viviendas pertenecían a la empresa y eran concedidas a los trabajadores casados mientras que los solteros se ubicaban en pabellones. Las casas eran calefaccionadas a leña con lo que también se alimentaban las cocinas, todo cedido por la empresa, Esto fue desde el 20 hasta el 72” (Registro de campo. Mayo 2008)

Los cambios comenzaron

En 1967, el gobierno de Eduardo Frei M. encaminó la llamada “chilenización del cobre” adquiriendo el estado el 51% de las acciones de la empresa minera. Paralelamente, a través de la “Operación Valle”, se promovió el traslado de las familias de los campamentos mineros a Rancagua, mediante un sistema de pagos que les permitía la adquisición de viviendas, en dicha ciudad. Al cabo de una década los “campamentos” de Sewell, Colón y Caletones quedaron desocupados

“La empresa no cobraba intereses, el pago se descontaba del sueldo. Muchos alquilaban esas viviendas y con el alquiler las iban cancelando quedándoles el sueldo íntegro. Actualmente la empresa gestiona ante un banco pero es el banco el que otorga el crédito y fija los intereses” (Mayo 2008)

En 1971, coincidiendo en que “el cobre debe ser de los chilenos”- los dirigentes de la Confederación de Trabajadores del Cobre brindaron significativo apoyo proyecto de ley para su nacionalización elaborado por el Presidente Salvador Allende. Discutido y

² Independientemente de la edad y de la faena, los mineros se reconocen a sí mismos y sus compañeros como “viejos”

aprobado por unanimidad en el Parlamento, permitió que el capital de las compañías extranjeras pasara al Estado de Chile. El 11 de julio de 1972 se tomó posesión efectiva de las instalaciones y el cobre se convirtió en “el sueldo de Chile”³ Pero en 1976 el gobierno militar de Pinochet dio marcha atrás en esa nacionalización y concedió nuevos derechos de explotación y beneficios impositivos a la “mediana minería”⁴ La Gran Minería (cobre) permanece siendo de control estatal pero está excluida de las bonificaciones mencionadas para la minería privada⁵, reduciéndose así considerablemente su rentabilidad. Por otra parte, CODELCO (Corporación Nacional del Cobre), la empresa estatal, encargada de su administración y control dista de responder a las características que identificaban a la empresa pública, no sólo por haber incorporado las exigencias de competitividad y control de gestión sino y sobre todo, por haber recurrido a la externalización de actividades a través de la subcontratación. Actualmente el 60% de su personal es subcontratado⁶.

Del trabajador de planta al subcontratado

El tema de la contratación de servicios con terceros y de mano de obra subcontratada, a través de un intermediario para ciertas actividades menores, alcanzó en Chile a las diversas ramas de actividad y a todos los niveles de inserción laboral. El trabajo bajo contrato en general está muy extendido en Chile; hay actualmente unos cuatro millones de personas que trabajan bajo la regulación de contratos de distintas modalidades. Fuera de los que son realizados directamente por las empresas, existen estos otros, subcontrataciones, que desde 1982 a esta parte han venido creciendo en regularidad y alcance. Según la última encuesta laboral realizada por la Dirección del Trabajo, la minería es el sector económico que registra la mayor subcontratación laboral tanto respecto a la cantidad de empresas que ocupan esta modalidad de empleo como de empresas contratistas que operan para ella, si bien algunas -particularmente las de aseo-proveen también personal a empresas de otras ramas de actividad. Según la misma

³ El cobre representa hasta la actualidad el 50% del total de las exportaciones de Chile pero sólo el 33% de ese total es estatal.

⁴ Se reconoce como “la mediana minería” a las empresas conformadas por capitales privados y dedicadas a la explotación de yacimientos de oro, plata y cobre. Complementa el total de exportaciones antes mencionado

⁵ El régimen tributario grava las ganancias corporativas a través del Impuesto a la Renta de Primera Categoría (15% sobre las utilidades) y el Impuesto Adicional (35% sobre los retiros o remesas al exterior) De este se deduce lo pagado por el Impuesto a la Renta lo que lleva a que su aporte se disminuya considerablemente al punto de estar por debajo del que aporta la Gran Minería. Ej.: La minera La Escondida (privada) paga hasta un 35% mientras que el aporte de Codelco es por lo menos de un 55% además del derecho de 10% sobre las exportaciones. (Agacino.....)

⁶ Registro de campo.

fuerza, la proporción del empleo subcontratado en la minería aumentó de un 45% a 61% entre los años 1999 y 2004, manteniéndose desde la década de los '80 como un fenómeno de permanente crecimiento. Este tema se refleja y con particular interés, en la minera estatal Codelco. Existen 83 empresas contratistas operando para Codelco, desde empresas grandes que superan los 800 trabajadores hasta pequeñas que no superan los 3. Existe también el trabajador sub-subcontratado, que corresponden a empresas contratadas para una tarea específica que a su vez contratan personal para alguna función. Está claro que esta forma de contratación ha repercutido tanto en las relaciones laborales como en las formas de acción sindical en la producción de la minería del cobre

La subcontratación

La subcontratación asume la forma de una relación entre empresas y está regida por principios que normatizan los vínculos, las prestaciones y las responsabilidades a distintos niveles: entre la empresa mandante y la contratista y entre ésta y los trabajadores contratados. El empleador directo es la empresa contratista que ofrece/contrata un servicio (provisión de personal) a otra -la mandante- y recibe un monto en concepto de pago total por la provisión de personal para las tareas especificadas, de acuerdo con lo convenido. La mandante se desliga así de la selección del personal y de las cuestiones legales de la contratación, si bien mantiene su corresponsabilidad o responsabilidad solidaria ante el incumplimiento de estas obligaciones por parte de la subcontratista (como veremos más adelante este es, uno de los temas de debate). De este modo su presencia (de la mandante) se diluye frente al trabajador que debe dirigir cualquier reclamo a la subcontratista. El trabajador comparte espacios de trabajo y hasta tareas con el personal de planta (directamente contratado por la mandante), pero no goza de iguales beneficios y hasta derechos. Esta situación general se complica por el carácter de las propias empresas contratistas, dependientes de contratos renovables o no y de duración variada, situación que de por sí genera inestabilidad y que se potencia ya que el funcionamiento de estas empresas, como cualquiera que ofrece de servicios, no requiere instalaciones ni infraestructura y su mantenimiento no demanda inversiones de capital. Su ...digamos ... "producto" *-que dista de ser un producto-* se auto reproduce, a pesar de ser el más afectado por las fluctuaciones de mercado y las políticas empresariales de inversión. Como un agregado y telón de fondo a la inseguridad que representan para el trabajador las condiciones mencionadas, debemos situar como telón de fondo -según hemos registrado en el

campo- el sentir instalado en el sentido común, *“esas empresas aparecen y desaparecen o se transforman en otras, los dueños son hermanos, parientes, son puro ‘pitutismo político’”* (registro de campo mayo 2008) Por otra parte, hay ciertos requisitos que deben cumplimentar estas empresas ante la Dirección del Trabajo para poder brindar el servicio⁷.

El trabajador subcontratado

Es un trabajador externo, ajeno a la empresa donde desempeña sus tareas. Esta situación que no le impide compartir faenas y espacios con el personal interno, lo deja sin embargo fuera de los contratos colectivos, viéndose por tanto privado de los beneficios que de ellos se derivan. Beneficios que tampoco percibe de la otra empresa, la contratista que lo tiene a su cargo⁸.

Digamos que la recontractación del trabajador se pone en juego cada día ya que se le asignan unas pautas que debe cumplir individualmente y su grupo en general, teniendo cada uno responsabilidad sobre el resultado. En base a ello se lo evalúa y considera para la renovación o no del contrato. Esta situación agrega mayor inestabilidad a la mencionada precariedad que implica estar fuera de los convenios colectivos. Es usual que su jornada de trabajo se extienda hasta 2600 horas anuales mientras que quienes trabajan para las empresas mandantes no superen las 2.300 horas anuales, y con mejores condiciones. Por otra parte, una vez vencido el contrato, no hay regulación que impida que los subcontratados sean recontractados con menores remuneraciones y beneficios que antes. (Informe de campo. Rancagua, mayo 2008)

⁷Para poder prestar este servicio las empresas contratistas deben estar inscriptas en la Dirección del Trabajo y dejar un depósito, que varía según el número de trabajadores que empleen, para hacer frente a eventuales multas que reciban por no cumplimiento de los contratos.

⁸ “La relación con la empresa contratista suele establecerse mediante contratos de corto plazo “por obra”, los cuales son seguidos de finiquitos para luego hacer nuevos contratos, y así sucesivamente se suceden unos a otros, Así, el trabajador subcontratado puede llegar a acumular a través de contratos sucesivos, una antigüedad igual a la de los trabajadores de planta, sin cobrarla ni lograr una real estabilidad en su trabajo. *“Había trabajadores que llevaban 10 o 20 años en la empresa contratista y nunca habían tenido vacaciones porque les hacían contrato por un año y luego otro y así nunca tenían vacaciones ahí hay un logro importante. Hoy un buen número de trabajadores contratistas tienen contrato indefinido”* (Secretario Dirección del Trabajo. Rancagua. Mayo 2008)

Como adelantáramos esta forma de contratación se verifica de manera contundente en la minera estatal Codelco. Agreguemos una consideración general, la envergadura que tiene en Chile la producción cuprífera tanto en cuanto al caudal de producción (según en Ministerios de Minería, en 1998 poseía el 32 % de las reservas mundiales) como por lo que representa para el ingreso nacional, no se ha acompañado de la creación de nuevos puestos directos de trabajo, realidad que no debe ligarse exclusivamente a las innovaciones tecnológicas sino también a estos cambios que hacen a la precarización general del trabajo. Estamos en condiciones de decir que la envergadura que ha alcanzado la subcontratación dentro de la Gran Minería -el 60% del personal es subcontratado- constituye un punto crítico no solo para el trabajador –sin duda el principal afectado- sino también para la empresa. Nos comentaba personal jerárquico

“se ha pasado el punto en el cual esta forma es beneficiosa (...) el sistema está resultando disfuncional, ha desbordado la organización laboral de Codelco” (entrev. Patio de Codelco. Mayo 2008)

La disparidad en las condiciones de trabajo, en las remuneraciones y beneficios que ya se traducen directamente como discriminación, ha comenzado a hacer estallar las demandas del sector, a pesar de la vigencia de las normas del código de trabajo que persiste desde la dictadura pinochetista. En la rama de la minería se han comenzado a recuperar tradicionales formas de organización de clase.

Nuestra inserción en el lugar

La salida a terreno supone para el antropólogo un punto de llegada a la vez que es un punto de partida. Es el punto de llegada en tanto lugar donde las hipótesis y la configuración del objeto construida a partir de la información previa van a ser confrontadas con la realidad. Será a la vez punto de partida de una nueva configuración ya mediatizada no tanto por la información previa como por la inclusión personal –objetiva y subjetiva- del investigador.

Llegamos a Rancagua, conociendo la experiencia de una parte del equipo de investigación que poco antes, en el mes de enero, había estado allí y generado algunos contactos que facilitaron nuestra entrada en el campo. Por una casualidad, nuestra visita coincidía al igual que la de ellos, con una huelga de trabajadores de una de las empresas contratistas, pero el carácter diferencial de la situación que presenciábamos, estaba dado

por la superposición de este conflicto con un paro de los trabajadores subcontractados afiliados al sindicato en las cinco divisiones de Codelco (Andina, Chuquicamata, El Salvador, El Teniente y Ventana). Se complejizaba la situación por el cierre temporal de la mina debido a un episodio que la empresa consideró riesgoso “para su personal”⁹ El paro de los trabajadores se concretaba en demanda de la efectivización de la Ley de Subcontratación, especialmente en cuanto a la prometida internalización de una considerable proporción de los trabajadores. Se reclamaba así mismo la participación en las negociaciones de los representantes de la recién constituida Confederación de Trabajadores del Cobre, (hasta ahora excluidos). Como se refiere en otra parte de este trabajo, los trabajadores subcontractados se desempeñan en las mismas tareas que los de planta y comparten los espacios de trabajo, pero sus salarios, beneficios y exigencias, son muy diferentes, profundizando aún más la desigualdad que es propia de este modelo.

La medida de fuerza que tenía lugar ya llevaba 16 días a nuestra llegada y afectaba a las cinco divisiones de Codelco. El plazo para la conciliación estaba próximo a vencer y la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC)¹⁰ ya había fijado la fecha para la Asamblea, donde los trabajadores subcontractados de El Teniente deberían votar por la continuidad o no de la huelga. Eso mismo se daría en las otras divisiones. La gran expectativa de la dirigencia era llegar con una decisión consensuada de todas las divisiones y así, con esa fuerza, enfrentar junto a la Central Unica de Trabajadores (CUT) la negociación con las autoridades de la empresa (Codelco, estatal y con cierta autarquía) y del gobierno: Ministerio de Trabajo e Interior. Se daba entonces que tres ámbitos con sus lógicas e intereses participaban de una situación en la que debían acordar posiciones con los representantes de una masa de trabajadores precarizados pero indispensables en la obtención del recurso básico, motor de la economía chilena.

Nuestro espacio de observación fueron las intermediaciones del Sindicato. El estado de latencia que determina esa activa inactividad de las huelgas generaba una disponibilidad de tiempo y presencia de los trabajadores en conflicto que sumada a la voluntad--necesidad de compartir experiencias y temores, facilitaron la comunicación con nosotras.

⁹ Unos días antes, en plena movilización, a mitad del camino que lleva a la mina, se había producido la quema de un micro que llevaba trabajadores de planta.

¹⁰ La CTC es una creación reciente, del año 2006 si bien algunos indicios de la incipiente organización fueron registrados con anterioridad. Entre los trabajadores hay un 30% ya sindicalizados mientras que la mayoría del 70% restante adhiere a la huelga si bien no han tomado la determinación de incorporarse activamente a la organización sindical, permanece en los sindicatos de empresa.

Fue la posibilidad de crear y estrechar vínculos en el tiempo y espacio vivido observando diariamente las prácticas y la organización del trabajo durante la huelga: en la confección de pancartas, en la obtención de recursos para financiar su supervivencia o en la cocina preparando la olla común. Sostener una huelga implica poner en juego aquello que se posee y aquello a lo que aspira. La precariedad laboral es uno de los motivos de la lucha, se desea la estabilidad. La huelga compromete hasta el mínimo resguardo que otorgan los contratos temporarios, que los someten y de los que “viven”. Todo esto preña el trabajo de la huelga: incertidumbres, angustias y tensiones. Sentimientos y sensaciones comunes que no hacen a la identidad colectiva pero que en estos momentos los identifica colectivamente y que se canalizan tanto o más que en la actividad, en las expectativas y en el apoyo a los dirigentes.

La invitación que recibimos para participar en la Asamblea nos impactó ya que públicamente se había reiterado que nadie ajeno a los trabajadores, en especial los medios de comunicación, podría asistir. Esta medida obedecía a que era previsible que la discusión alcanzara altos niveles de divergencia, dureza y fuerte exposición. Era importante entonces evitar que todo eso pudiera ser distorsionado en la comunicación, presentándolo en términos de “fisuras” o “quebres” dentro del movimiento de los trabajadores, minimizando su fuerza o por el contrario se los presentara a ellos como una potencial fuerza amenazadora.

Este grado de confianza en nosotras, extrañas, extranjeras nos indujo a reflexionar sobre el límite entre compromiso y participación en nuestro quehacer como antropólogas. A pesar de que esta situación era totalmente diferente de la asimetría que constituyó la relación fundante de la Antropología, nuestra posición difería radicalmente de la los huelguistas. No eran las posturas ideológicas las que en este caso nos separaban, ni siquiera las experiencias históricas que durante los años de represión pudieron conformar una subjetividad política similar en chilenos y argentinos. Tampoco eran cuestiones de género. Sí nuestra inserción laboral-profesional, sí nuestro carácter de observadoras frente a las demandas de ellos. Esto de ninguna manera era ignorado por ellos ni por nosotras. Nuestra tarea estaba permeada por nuestro propio compromiso y las expectativas de ellos depositadas en nosotras, pensando en lo que nuestra lectura de su problemática y nuestro acceso a distintos niveles de autoridad dentro de las empresas pudiera brindarles. Proximidad y distanciamiento, dos aspectos propios de nuestro quehacer, que se conjugaban con los acontecimientos instalando discusiones entre

nosotras y promoviendo a la vez la elaboración de contradicciones y controversias personales así como la complejización de nuestra aproximación teórico metodológica. A partir de ello pudimos ir reconstruyendo relaciones y procesos, frente a la conmoción de la inmediatez de los sucesos.

La Asamblea como práctica de lucha democrática

“Acá en Chile se mantiene la lógica del dinero o la lógica de la solidaridad y nos quedamos con lo segundo porque no entendemos un país tan rico en recursos naturales, 43% de las reservas del cobre en el mundo están acá. Pero qué contradicción, qué paradoja más inmensa la que hoy día nos toca vivir a todos los chilenos cuando tenemos esas inmensas riquezas para estar tan empobrecidos, tan precarizados, tan esclavizados solo con ver las regalías y eso es lo que hoy en día se esta peleando acá”. (Dirigente de la CTC)

Como consecuencia de la vigencia de las leyes laborales de la dictadura, la sindicalización es “reciente” en Chile. El desmantelamiento de los sindicatos y la despolitización obligada, relentaron la actividad sindical que aún no volvió a recomponerse totalmente. Sin embargo, en los últimos años ha comenzado a darse una mayor movilización en general (estudiantes, forestales, pesqueros) y en la minería en particular, que es la que nos interesa en este momento. Esta situación se evidencia en la reaparición de la antigua práctica de la huelga¹¹, como la que presenciamos, respaldada por un sindicato que agrupa a los trabajadores de la minería (subcontratados) y abandonando el esquema divisionista de los sindicatos de empresa “sindicatos amarillos” que aún está vigente, en los que el representante suele ser el mismo jefe o encargado de la evaluación de los trabajadores. La sindicalización por empresa está avalada legalmente y ella contribuye a la atomización y el disciplinamiento. De ella resulta que las reivindicaciones laborales son negociadas por representantes cercanos a la patronal y poco combativos y por su lado los trabajadores quedan muy expuestos y visibilizados cuando plantean sus reclamos ante sus jefes directos al interior de la empresa que los contrata.

¹¹ Según información directa del Secretario de la Dirección de Trabajo de Rancagua, existen 3 tipos de huelga: legal, ilegal y alegal. Este conflicto quedaría dentro de la alegal pues no existe una normativa que regule estas demandas donde el trabajador (subcontratista) plantea sus reclamos y establece su vínculo con la empresa mandante, prescindiendo de la empresa contratista. (Rancagua, mayo 2008)

En el contexto histórico que viven los contratistas de CODELCO, las asambleas se constituyen en verdaderos espacios de toma de decisiones, tienen carácter resolutivo. En el nuevo sindicato, se tiende a relaciones de horizontalidad. La CTC se ha encaminado a hacer del sindicato un ámbito de discusión, rompiendo con la clásica organización burocratizada de delegados alejados de las bases y dedicados a negociar con la empresa.

5 de mayo de 2008

Plaza Los Héroes, Rancagua. 11hs Allí nos encontramos cerca de 400 personas algunas mujeres, pocos niños, la mayoría hombres reunidos en grupos pequeños. Pocos carteles, el del sindicato MGP (integrante de la CTC) “Recuperando el cobre para Chile. En lucha con la CTC”, uno de “CHESTER apoya siempre. La unión hace la fuerza de los trabajadores”, el que con ironía deja ver “MacLean. Empresa de aseo. Limpiando “la mugre de Codelco” y otro sin firma en que se lee”. La presidente juega con los empresarios corruptos” Ninguno hace alusión a la huelga ni trae emblemas partidarios. Apenas pasadas las 11h -hora de la convocatoria- desde el “palco” se anuncia el itinerario hacia el Gimnasio Municipal, lugar de la Asamblea. La marcha avanza tomando fuerza y calor

Toda la calle, de vereda a vereda, ocupada por los trabajadores y los cánticos que en nosotras resuenan como de otras épocas.”Ole le, le, ola la lá si no son tan patriotas dejamos la cagaá” acompañados del clásico Chi chi chi le le le , “Y ya lo ve... los contratistas otra vez” “Como la primera vez, todos con Arellano colgado de un árbol”, “Que tengamos aguante por un sueldo miserable” Un bombo marcando un ritmo, un breve reconocimiento a un trabajador detenido¹² y la llegada al Gimnasio. La representación teatral de un grupo que manifiesta su solidaridad y atenúa la espera. Con el ingreso al estadio se concentran los cánticos y gritos mientras se ocupan las gradas y los 17 dirigentes, desde el centro de la pista dan comienzo a la reunión y contribuyen al clima no sólo con los cánticos sino evocando a Salvador Allende¹³.

Dice un dirigente

¹² El trabajador que había quedado detenido y sería juzgado ese mismo día en el Juzgado rancagüino a raíz de la quema del bus antes mencionada.

¹³ Recordemos que S. Allende es una figura emblemática no sólo por su trayectoria política y haber nacionalizado la Gran Minería, considerando al cobre como “el sueldo de Chile” sino también por haber destacado el carácter social de las huelgas recalando los aspectos humanos del trabajador, su necesidad de descanso, de familia “de hacer el amor” (citado por el alcalde de Machalí durante la Asamblea)

“Esta opinión que vamos a entregar hoy día la vamos a recoger de cada uno de uds. y sepan tener respeto. Ese respeto quedó plasmado en la huelga que no se termina hoy día, porque vamos a tener más huelgas, solo hace falta la cohesión y unión y harta lucidez porque el análisis que vamos a entregar lo requiere. Estamos ahí, la situación es delicada, tenemos que estar serenos, lúcidos y con respeto”

Su discurso recuerda la decisión de escuchar las opiniones individuales a la vez que acentúa la importancia y la necesidad irrenunciable de “mantener la unidad de todas las divisiones de Codelco”. Deja aflorar la tensión por esta oportunidad histórica de negociar directamente y por primera vez, con la empresa mandante y el Estado. Más que nunca debe mantenerse y mostrarse la unidad: el consenso de los trabajadores entre sí y su apoyo a los jóvenes dirigentes sindicales, sus representantes. Por su parte ellos deben responder a su compromiso con las bases y mantener los principios de la nueva organización sin perder el vínculo ganado con las otras esferas de la dirigencia sindical. Se trata de lograr los mayores avances tanto en relación a la consolidación de la Confederación como en cuanto a las demandas concretas de los trabajadores. Hay que compatibilizar ambas y buscar resolver al mismo tiempo las presiones de las otras fuerzas: CUT, gobierno y Codelco. Todas apremiantes pero por urgencias diferentes. Para la dirigencia nacional, el levantamiento del paro es puesto como condición para la negociación. Para los trabajadores, por el contrario, la primera condición es tener respuestas concretas: la incorporación de todos los huelguistas y el pago de los días de movilización. Para los dirigentes locales, cuyo poder reside en la fuerza movilizadora se trata de llegar a que los logros obtenidos y la fuerza de la movilización no se limite a esta negociación coyuntural sino que deje caminos abiertos. Perspectivas que se enfrentan sin salirse del marco de las condiciones que el propio sistema crea. La productividad organiza los planes y decisiones empresarias y en ella la fuerza de trabajo cuenta como un número, una cantidad que debe ser controlada para que el proyecto y el plan económico se cumpla. Los trabajadores, constituidos en un “recurso humano” en la nueva configuración económico social se ven privados de sus beneficios/derechos tradicionales, todo dentro de la lógica mercantil que los incluye, los requiere, para mantenerse:

“El comercio de Rancagua vive al ritmo de los bonos de El Teniente. Y los trabajadores subcontractados los esperan también pero para acceder al “descarte” de los de planta” (Registro de campo, 2008)

La nueva organización plantea su programa no contra la empresa (Codelco) y a favor de los trabajadores, sino que pretende luchar por ellos. Su equiparación en cuanto a los beneficios que la empresa otorga a sus trabajadores de planta es lo inminente; en otro plano, de mayor alcance, es la recuperación del cobre para Chile. En el imaginario colectivo Codelco sigue ligado a una imagen de bienestar, de una empresa propia de un Estado benefactor y los reclamos apuntan a obtener para “los viejos” lo que hoy apenas subsiste para un 40 por ciento de los trabajadores de la empresa.

En los trabajadores presentes se dejan ver diferentes perspectivas: la de aquellos más empeñados en sostener la huelga, la de los dirigentes sindicales de la CTC comprometidos a relegar cuales fueran sus inclinaciones personales en función de los objetivos generales y con una mirada proyectada hacia un futuro; la de los trabajadores de las distintas empresas, algunas en pleno conflicto –Mac Clean- y otras habiéndolo ya superado –A&G- , la de los que conservan la memoria de otros momentos históricos, la de quienes dan los primeros pasos en estas experiencias.

Un denominador común: los temores. Por la pérdida de lo alcanzado, por la cesantía y sus consecuencias económicas y laborales (ser contratado nuevamente o no) por la carga de las propias historias y del pasado.

Desde nuestra mirada otra variable se ponía en juego: la incertidumbre que en los dirigentes adquiere su total expresión: seguir avanzando en la lucha y representatividad lograda o levantar la huelga, aceptando las condiciones para la negociación. Priorizar el mandato de las bases por la continuación de la huelga o inducirlos a una decisión consensuada con las otras divisiones que posibiliten el diálogo con las otras instancias (ministerios, empresa) El punto de encaje de lo inmediato en el objetivo a largo plazo

Un cuarto intermedio en la Asamblea para dar lugar a la votación reúne a los de cada empresa. Una fuerte carga tensional atraviesa a todos en este paréntesis, está implícita la incertidumbre y la voluntad de que la vuelta al trabajo no constituya un paso atrás en este camino ya iniciado, y que tampoco sea visto como tal.

La vuelta a la Asamblea donde luego de intensos debates, por mayoría se decide la continuación de las medidas de fuerza, mandato que los representantes sindicales,

deberán llevar a nivel nacional. El resto de las divisiones de Codelco, por el contrario, han decidido levantar la medida de fuerza.

Dos días después, los delegados locales regresan con noticias: el dirigente de la CTC a nivel nacional no logró participar en la mesa de negociaciones. La situación es crítica y sombría para los trabajadores y para sus dirigentes.

Algunas reflexiones:

Es imposible pensar en el acontecimiento relatado sin ubicarlo en el contexto político y social en el que se inscribe. Entendemos que brevemente podemos caracterizarlo a través de

- Veinte años de continuidad en el gobierno de una alianza partidaria, la Concertación, que ha alcanzado ya su adultez pero ve deteriorada la credibilidad que la llevara al triunfo.

-Persistencia de un modelo económico que ya ha demostrado su incapacidad redistributiva y por el contrario ha ahondado la brecha si bien se reconoce un cambio en los niveles de pobreza.

-Desavenencias entre justicia y ministerio de trabajo a raíz de la interpretación de los alcances de la Ley de subcontratación, tras más de un año de promulgación de la misma.

- Emergencia de conflictos sociales que ponen en evidencia las cuestiones no resueltas por el gobierno, por el modelo.

En este marco los sujetos colectivos (sindicatos, gobierno, representantes de la empresa Codelco, trabajadores) actores principales del conflicto que consideramos, establecen relaciones de enfrentamiento, alianza o negociación. Como fuerzas sociales en tensión van ligando procesos y a través de avances y retrocesos, configurando nuevos objetivos.

La convocatoria a la Asamblea respondía a la búsqueda de consenso acerca de la continuidad del proceso iniciado, resultado de un largo trabajo consolidado en el nuevo sindicato. Pero la demanda de las otras partes (gobierno y Codelco) era el levantamiento de la huelga como paso previo a la negociación. Para los dirigentes era claro lo que se había avanzado con ella y también el desgaste que implica una huelga por tiempo indeterminado, la probabilidad de que todo se diluya. Argumentan que la

interrupción de las medidas no equivale a retroceso y revalorizan esta ocasión por haber proporcionado el acceso a

En el estado actual del conflicto, en la Asamblea se pone de manifiesto la necesidad de que la huelga se levante para acceder a la “negociación” con los representantes del gobierno. Los dirigentes son concientes del esfuerzo realizado y del desgaste que implica una huelga por tiempo indeterminado, la probabilidad de que se diluya toda la fuerza movilizadora. Sostienen en sus argumentaciones que no necesariamente se retrocede al interrumpir las medidas de fuerza, que por el contrario sería la primera vez que su sindicato pueda participar en una negociación a nivel nacional. La pérdida mayor, explican, sería quedar aislados de las propuestas que discutan la empresa, el gobierno y el sindicalismo. Tienen en claro que los espacios que están transitando están cercanos a esferas que van de la legalidad a la ilegalidad y a la “alegalidad”. Consideran que el levantamiento de fuerza, no los condena a la derrota y por el contrario, les permite posicionarse para volver a la lucha, tienen claro que es “*la pelea entre David y Goliat*”

El escenario de la Asamblea también permite percibir la fuerza modeladora de lo estructurado, lo instituido, cómo actúa promoviendo contradicciones y tensiones entre las viejas formas de organización y las nuevas, menos intermediadas, más abiertas y participativas. El riesgo es que lo instituyente no sucumba ante y en el juego de la dinámica de lo ya instituido. Dos dinámicas casi antagónicas que en la Asamblea se dejan ver con intensidad. Los dirigentes, verdaderos representantes de los trabajadores, se sitúan en una posición de *extrañamiento* (diferenciación, distanciamiento) respecto a las bases que pone en tensión la relación de horizontalidad que los distingue como agrupación gremial no tradicional, se convierten circunstancialmente en polos opuestos del conjunto que representan. La contradicción: solo distanciándose y pidiendo un voto afirmativo al levantamiento de la huelga, podrán representarlos en la negociación ante los otros actores sociales. La aparente renuncia, se puede entender como una estrategia política a largo plazo en la que están presentes, entre otras cuestiones, las dificultades económicas, el desgaste personal y la dispersión de los trabajadores.

Finalmente podríamos decir que las movilizaciones y las huelgas de los trabajadores han permitido hacer visible en la sociedad chilena que las condiciones de contrato de la

fuerza de trabajo están sostenidas fundamentalmente en su precarización y la resultante explotación de los trabajadores que recuerda a la acontecida en las primeras décadas del siglo XIX.

Simultáneamente, la CTC, ha logrado conformar una organización que rompe con la clásica organización burocrática de los delegados alejados de las bases y dedicados más a negociar con la empresa, construyendo, por el contrario, un ámbito de discusión (el sindicato) donde los protagonistas son los trabajadores, no los dirigentes.

Los acontecimientos que se suceden, como la asamblea relatada, nos muestran como la dinámica social de estos conflictos no están sustentadas en un camino lineal de logros y formación sostenida de una conciencia de clase. Sino más bien podría asemejarse metafóricamente a un mar embravecido, que se transita con avances y retrocesos, en el que el sujeto está en permanente constitución sorteando o enfrentando las condiciones de su existencia colectiva y personal.

Bibliografía

Agacino, Rafael: *Pasado y presente: Los trabajadores una vez más*. 2008 <http://www.jaquevedo.blogspot.com/2008/06/>

Caputo, Orlando & Galarce, Graciela: *Trabajo precario en el cobre chileno: CODELCO*. 2007 <http://www.rebellion.org/noticia.php?id=52765>

Chiriguini C. y Lischetti M.: “*Los trabajadores del cobre y sus luchas en la mina El Teniente, Rancagua. Chile. Prácticas políticas en el contexto de la subcontratación.*”. Ponencia presentada en el IX Congreso Argentino de Antropología Social” Posadas, Misiones. 2008

Núñez, Daniel: *La subcontratación y el suministro de personal*. En: *Revista Laboral ICAL*, no. 2. ICAL, Instituto de Ciencias Alejandro Lipschütz: Chile. Septiembre. 2005

Ruiz, Carlos: *La problemática emergencia de nuevas identidades sociales*. Análisis del año 2007, Sociedad-Política-Economía. Revista de la Universidad de Chile 2007.

Silva Consuelo: *La subcontratación en Chile: en Trabajo y equidad aproximación sectorial* USACH Diciembre, 2007

Villalobos Dintrans Cristóbal : *¿Nuestro cobre? Dilemas de los trabajadores del cobre en el nuevo escenario político – social*. En www.PiensaChile.com, 2008

