

# **La experiencia de precarización laboral y formación identitaria de los trabajadores subcontratistas de CODELCO, raíces del conflicto 2006-2008.**

Luis Castillo Rojas.

Cita:

Luis Castillo Rojas (2010). *La experiencia de precarización laboral y formación identitaria de los trabajadores subcontratistas de CODELCO, raíces del conflicto 2006-2008. VII Congreso Chileno de Antropología. Colegio de Antropólogos de Chile A. G, San Pedro de Atacama.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/vii.congreso.chileno.de.antropologia/22>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eYYc/aFQ>

## La experiencia de precarización laboral y formación identitaria de los trabajadores subcontratistas de CODELCO, raíces del conflicto 2006-2008

Luis Castillo Rojas<sup>227</sup>

### RESUMEN

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

**Palabras claves:** subcontratistas, Codelco, movilización, experiencia, identidad.

### ABSTRACT

*Between 2006 and 2008 Codelco's subcontractor workers staged one of the most important industrial protests during the governments of the Concertación, in a context characterized by atomization's associations. Then outlined how cohesion demonstrated by these workers may be due to their experience of precarious labor, favored by law, which negatively affects their economic and social opportunities, thereby enabled their constitution as a group of marginal and non-recognized workers in a process of joint identity that conclude in forming a new group identity in the Chilean mining of copper.*

**Key words:** subcontractors, Codelco, protests, experience, identity.

### I.- Introducción

Entre los años 2006 y 2008 se desarrolló uno de los movimientos huelguísticos más relevantes durante los gobiernos de la Concertación y que en su punto máximo involucró a 28 mil trabajadores subcontratistas pertenecientes a todas las divisiones de Codelco. El contexto para los movilizadores fue adverso, debido a la misma naturaleza del “subcontrato”, modalidad de empleo funcional a los requerimientos de flexibilidad del sistema económico neoliberal con que operan las empresas contratistas y que restringen en gran medida los derechos laborales y de sindicalización de los trabajadores y, por tanto, su posibilidad para demandar mejoras laborales. Además el movimiento fue revelador, pues vino a mostrar la precariedad con que miles de

---

<sup>227</sup> Periodista y Licenciado en Comunicación Social, PUCV. Candidato Magíster de Historia, mención Historia de Chile, U. de Chile. Dirección postal: Condominio Montesol, Departamento 22, Edificio Araucaria, Quilpué. E-mail: luchitoms@gmail.com.

TOMO I – VII CONGRESO CHILENO DE ANTROPOLOGÍA  
ANTROPOLOGÍA EN EL BICENTENARIO. RETROSPECTIVAS, INTERESES DEL  
PRESENTE, APERTURAS

trabajadores se enfrentan en su medio laboral y social, desmitificando la idea de que los trabajadores del cobre son un sector favorecido dentro de la realidad económica nacional.

Pero antes de adentrarse en el mundo laboral y social de los subcontratistas es necesario dar cuenta, a modo de contexto, del desarrollo de las huelgas y algunos otros aspectos sobresalientes en lo referido al conflicto y que añadieron cierto grado de complejidad a la movilización.

Así pues, durante el transcurso de 2006 y 2008 se produjeron tres huelgas. La primera de ellas se desarrolló del 03 al 19 de enero de 2006, en plena campaña para la segunda vuelta de la elección presidencial, la que se definió el 15 de enero de 2006 y que favoreció finalmente a Michelle Bachelet por sobre Sebastián Piñera. La huelga en gran parte se resolvió por la promesa de la Concertación de asegurar un bono anual a los trabajadores movilizados y legislar respecto a la subcontratación, materia que hasta ese momento carecía de lineamientos acordes a la realidad laboral del país, situación que facilitaba una serie de abusos no sólo en el sector minero, sino que en todo el ámbito económico del país. La esperada ley de subcontratación 20.123, comenzó a regir el 7 de enero de 2007 y apunta a regular la denominada “triangulación laboral”, la que puede adoptar dos modalidades: la subcontratación laboral y el suministro de trabajadores por la vía de una empresa de trabajo temporal. En el primer caso, la ley define que una empresa- dueña de una obra o de una faena- contrata a otra empresa denominada ‘contratista’, para que ejecute a su cuenta y riesgo, con sus propios trabajadores, un determinado trabajo o servicio. La segunda, en cambio, consiste en que una empresa, cuyo giro corresponde al suministro de trabajadores (empresa suministradora o de ‘servicios transitorios’), pone a disposición de otra empresa (denominada ‘usuaria’) por el pago de un precio determinado, los servicios laborales de sus empleados, reteniendo para sí la calidad formal de empleador. La ley define ambas situaciones y regula a las ‘empresas’ de ‘servicios transitorios’ y el ‘régimen de trabajo en subcontratación’ ” (Lara Cortés 2008). Con esta aclaración, la ley pretendía terminar con las ambigüedades laborales y determinar los verdaderos empleadores de un trabajador subcontratado que muchas veces tenía de quien recibir órdenes, pero carecía de quien se hiciese responsable de sus demandas laborales.

Pese a la promulgación de la ley, Codelco actuó con lentitud en su aplicación, lo que se sumó a la dilación en el pago del bono anual y la escasa puesta en marcha de mejoras laborales y sociales, tales como salud, vivienda y educación, aspectos que confluyeron en la ocurrencia de la segunda huelga, la más larga de las tres y que se extendió desde el 8 de junio al 1 de agosto de 2007. Los huelguistas agrupados en la poderosa Confederación de Trabajadores del Cobre CTC y liderados por el dirigente comunista Cristián Cuevas, ratificarían que Codelco debía poner en marcha los acuerdos de 2006 y llevar a la práctica la ley de subcontratación, cuestión que de acuerdo a la Dirección del Trabajo, implicaría la incorporación como personal de planta de Codelco de un total de 5.000 trabajadores.

La respuesta de la estatal fue la judicialización del caso, lo que la llevaría a lograr un rotundo triunfo en la Corte Suprema, que el 12 de mayo de 2008 fallaría a favor de la estatal, evitando con ello la incorporación de los trabajadores como personal de planta a la empresa, batiendo con ello una de las principales aspiraciones de los movilizados, quienes poco antes del fallo realizaron una última huelga entre los días 16 de junio y 5 de mayo de 2008, exigiendo el respeto y ratificación de los acuerdos de 2007 por parte de Codelco, empresa que incluso actuó en desacato de la entonces presidenta Michelle Bachelet y que sólo suavizó su postura tras la intervención de los entonces ministros de Interior Edmundo Pérez Yoma y del Trabajo Osvaldo Andrade, además de

TOMO I – VII CONGRESO CHILENO DE ANTROPOLOGÍA  
ANTROPOLOGÍA EN EL BICENTENARIO. RETROSPECTIVAS, INTERESES DEL  
PRESENTE, APERTURAS

la condición de bajar de la mesa de negociaciones a Cristián Cuevas a favor del presidente de la CUT, Arturo Martínez, quien intermedió finalmente entre los trabajadores, el Gobierno y Codelco.

Las huelgas, si bien permitieron cierta mejoría en las condiciones laborales y reconocimiento del aporte de los subcontratados a la industria del cobre, también produjeron consecuencias negativas como la denuncia de persecución a dirigentes y la circulación de “listas negras” señalando el nombre trabajadores tildados de conflictivos y un cierto grado de desmembramiento de la CTC, aspectos que, sumados a la fragilidad laboral y social hacen que gran parte de los trabajadores subcontratistas del cobre estén lejos aún de dejar atrás las condiciones de precariedad laboral que los llevaron a movilizarse.

En el texto que sigue y que corresponde a un avance una investigación más amplia, se desarrolla de forma teórica y práctica la constatación de la conformación identitaria del conglomerado subcontratista de Codelco y cómo ésta se levanta como una explicación posible para las movilizaciones de 2006-2008.

## **II.- De la experiencia a la identidad**

Una de las características más llamativas de esta movilización fue la amplia convocatoria alcanzada, pese a la debilidad e inoperancia de la institucionalidad sindical, cualidad basal del modelo económico neoliberal instaurado durante la dictadura, donde se abolió el anterior sistema de trabajo regido por múltiples regulaciones destinadas a forzar un pie de igualdad en la relación trabajador-empleador, en pos de una mayor justicia social. Debido a las reformas implantadas por el gobierno de facto, se transitó abruptamente hacia una situación de extrema desregulación cuyo objetivo fue flexibilizar el funcionamiento del mercado de trabajo. Esos cambios han redundado en profundas modificaciones en la naturaleza de las relaciones laborales, a favor de la flexibilización laboral y en desmedro de la protección de los trabajadores y de la calidad de los puestos de trabajo y sus beneficios asociados. Cuestión que ha provocado la reducción a un mínimo de la cobertura sindical, del porcentaje de trabajadores sindicalizados y el número y la importancia de la negociación colectiva (García Huidobro 1998).

La prensa nacional en un primer intento de explicar las movilización sólo se refirió al deseo de este grupo de trabajadores y sus dirigentes de tomar parte en la bonanza económica producida por los altos precios del cobre ocurrido en los años del conflicto.

Por otro lado, la visión del conflicto adoptada por la dirigencia que encabezó a los trabajadores tercerizados, se ciñó a la pauta argumentativa de la izquierda tradicional que ve al sindicalismo como una arista más de la lucha social y no sólo como una institución reducida al ámbito mercado laboral. Así se desprende de las declaraciones emitidas por el principal líder de los subcontratados y militante del partido comunista, Cristián Cuevas Zambrano<sup>228</sup> para quien este movimiento representó “una forma de sindicalismo que viene a remecer a la sociedad toda, a

---

<sup>228</sup> Cristián Cuevas Zambrano, actualmente es el presidente de la Confederación de los Trabajadores Contratistas del Cobre (CTC). Durante el inicio de las movilizaciones fue unos voceros de los trabajadores movilizadas bajo la organización denominada Coordinadora de Trabajadores Contratistas de Chile, hasta la conformación legal de la CTC en Machalí, el 8 de junio de 2007, de la cual fue elegido presidente el mismo día.

TOMO I – VII CONGRESO CHILENO DE ANTROPOLOGÍA  
ANTROPOLOGÍA EN EL BICENTENARIO. RETROSPECTIVAS, INTERESES DEL  
PRESENTE, APERTURAS

instalarse para quedarse, para dar una lucha frontal y no a medias contra el modelo” (Lara Cortés 2008).

No obstante, las explicaciones anteriores resultan insatisfactorias ante cuestiones como el gran número de trabajadores movilizados, la rápida constitución y convocatoria de la Coordinadora de Trabajadores Contratistas de Codelco (2006), su pronta ampliación en la CTC y la violencia, elemento que los medios de comunicación achacaron al movimiento y que fue acentuado en los casos en que acciones de ese carácter perjudicaron en mayor o menor medida a trabajadores de planta.

Un análisis viable para resolver las interrogantes anteriores la otorga el historiador británico Edward Palmer Thompson, quien en su estudio respecto al surgimiento de la clase obrera en Inglaterra, expone el valor de la experiencia común entre un grupo humano para que se logre expresar un interés transversal y luchar por él como un colectivo que ha logrado articular una autoimagen identitaria: “la clase cobra existencia cuando algunos hombres, de resultados de sus experiencias comunes (heredadas o compartidas) sienten y articulan la identidad de sus intereses a la vez comunes a ellos mismos y frente a otros hombres cuyos intereses son distintos de (y habitualmente) a los suyos” (Thompson 2002).

El proyecto histórico de Thompson supera el análisis de las condiciones meramente estructurales de clase para llevar su enfoque hacia el proceso de experiencias subjetivas, hebra que puede ser descubierta al explorar la cultura de un determinado grupo: “Las formaciones de clase emergen y se desarrollan ‘conforme hombres y mujeres viven sus relaciones productivas y experimentan situaciones determinadas, dentro del ‘conjunto de relaciones sociales’, con su cultura y expectativas heredadas, y conforme manejan estas experiencias en formas culturales” (Thompson 1978 en Meikinsins Wood 1983).

Se debe hacer la salvedad que para el caso de los trabajadores subcontratistas de Codelco el concepto de clase queda fuera de proporción, debido a que se trata sólo de las vicisitudes de un sector correspondiente sólo parte del total de trabajadores de una empresa determinada. Ello no implica que igualmente la perspectiva culturalista trazada por Thompson quede deshabilitada para este análisis, puesto que el concepto de “experiencia”, en el que el autor asienta su idea de formación de clase, resulta clave a la hora de estudiar la temática referida a la identidad. Así se desprende del análisis que realiza al respecto Pedro E. Güell: “El concepto de identidad es un modo histórico de larga data de ordenar como objeto delimitado un conjunto de experiencias específicas. El transporta, por lo mismo, como su horizonte de sentido el contenido sustantivo de ellas. La substantividad de la identidad, no se reduce al observador que clasifica, ni al contexto histórico que requiere y produce el concepto de identidad, sino al contenido de la experiencia realizada por sujetos concretos que es tematizada como identidad. El objeto histórico y empírico de la identidad es la experiencia de identidad” (Güell 1996).

De esta forma la convergencia en la ‘experiencia’ que ocurre tanto en el análisis de la formación de clase, así como en el concepto de identidad; da pie para comprender de manera más acabada el conflicto de 2006-2008, al permitir entender la “experiencia común” de los sujetos concretos, en este caso, de los trabajadores subcontratistas al interior de Codelco, como un proceso de articulación identitario de características propias que se desarrolla en un periodo determinado de

TOMO I – VII CONGRESO CHILENO DE ANTROPOLOGÍA  
ANTROPOLOGÍA EN EL BICENTENARIO. RETROSPECTIVAS, INTERESES DEL  
PRESENTE, APERTURAS

tiempo y cuyo valor fundamental reside en el propio significado e importancia que los protagonistas de la historia le asignan a sus propias experiencias.

Teniendo en cuenta la propuesta teórica anterior, la hipótesis planteada que ha guiado la presente investigación es la siguiente: la cohesión demostrada por los trabajadores subcontratistas durante las movilizaciones de 2006-2007, al margen de la exclusión en la bonanza económica producida por los altos precios del cobre, se debió a la vivencia de una experiencia de precarización laboral, favorecida legalmente, que redundó negativamente en sus posibilidades económicas y sociales, posibilitando con ello su constitución de facto como un colectivo de trabajadores marginales y no reconocidos, situación que los llevó a emprender un proceso de articulación identitaria que les permitió llevar adelante un amplio proceso de movilizaciones reivindicativas que aún se encuentra en proceso y que los eleva como nuevos actores preponderantes al interior de Codelco y de la GMC en general.

Por otro lado el objetivo central de este trabajo apunta a explicar en forma teórica y mostrar de manera práctica de qué forma las movilizaciones laborales de los subcontratistas de Codelco efectuadas entre los años 2006-2008, pueden significar la expresión de un proceso identitario fraguado a partir de la experiencia de precarización laboral y de fallido reconocimiento, vividas en conjunto por un colectivo de obreros determinado, a partir de la instauración legal de la subcontratación. Destacando en el transcurso de esta investigación, cómo tal proceso es percibido y expresado por los propios trabajadores de la minera estatal.

Para la consecución de tal objetivo se revisaron los principales medios de prensa que cubrieron las movilizaciones de los trabajadores subcontratados de Codelco: El Mercurio de Santiago, La Tercera, La Nación y El Siglo. Las fechas de revisión abarcaron desde el inicio del conflicto en enero del año 2006 hasta el mes de mayo de 2008, cuando el conflicto inicia un periodo de latencia. En el transcurso de esta revisión se recogió información respecto a: disposiciones legales, políticas y económicas que diesen cuenta del perfil y carácter del subcontratista, y estadísticas respecto a la evolución del número de subcontratistas que prestaron servicios a Codelco antes y durante el conflicto de 2006-2007.

Finalmente, se realizaron entrevistas semi-estructuradas a trabajadores y dirigentes subcontratistas, así como a trabajadores de planta.

### **III.- La articulación identitaria de los subcontratistas**

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

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

TOMO I – VII CONGRESO CHILENO DE ANTROPOLOGÍA  
ANTROPOLOGÍA EN EL BICENTENARIO. RETROSPECTIVAS, INTERESES DEL  
PRESENTE, APERTURAS

identificarse- con ciertas características”. (Larraín 2001) La identidad, sostiene Larraín, no es una cuestión que se dé en forma innata, sino que se trata ante todo de un proceso social de construcción en el que identifica tres elementos constitutivos, a saber: categoría social compartida culturalmente, la propia proyección sobre lo material y por último, la existencia de “otros” (ibid.).

### 3.1 Categoría social compartida

Como se señaló, un primer elemento constituyente de la identidad, es el hecho que los individuos se definen a sí mismos, o se identifican en términos de ciertas categorías sociales compartidas tales como religión, género, clase, profesión, sexualidad: “Todas las identidades personales están enraizadas en contextos colectivos culturalmente determinados”. De modo que “cada una de estas categorías compartida es una identidad cultural” (Larraín 2001).

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

*3.1.1 Conciencia de conexión y fatalidad compartida.* Un ejemplo de este tipo se encuentra en la conceptualización desarrollada por Benedict Anderson en su obra *Comunidades Imaginadas*. De acuerdo a este autor, los viajes entre épocas, posiciones y lugares, son experiencias creadoras de significados, pues hacen más directamente tangible la vinculación entre las personas debido a su pertenencia a un mismo espacio cultural o administrativo, generando una conciencia de conexión entre quienes lo hacen, siendo la peregrinación el viaje por excelencia. En el caso de los criollos americanos -explica- además de la camaradería surgida por el trayecto compartido, se producía una comunión en torno al nacimiento como fatalidad compartida, donde el origen territorial colonial se transformó en factor de discriminación hacia ellos por parte de la jerarquía metropolitana (Anderson 2007).

En el caso de los subcontratistas, tal viaje más que en términos físicos se habría dado en forma simbólica, ya que su extrañamiento habría sido consecuencia de su experiencia de discriminación en el campo laboral. Esta fatalidad, compartida por aquellos trabajadores clasificados como subcontratistas, habría sido la pieza clave en el engranaje de su conciencia de conexión.

En términos concretos los aspectos que influyeron y dieron pie a la conformación de esta “fatalidad”, comenzaron a desarrollarse durante la dictadura en la que se llevó adelante “la extensión de la subcontratación y del salario individualizado, lo que obedece a -e incentiva- la mayor descentralización de la producción y la mayor flexibilidad en el proceso de trabajo. Junto con la disminución de la masa asalariada y su progresiva segmentación técnica y de mercado, se reduce la cohesión interna de aquella (vale decir, se erosiona la figura clásica del “obrero colectivo)” (Campero 1993).

La adopción de esta política económica redundaría en la minería del cobre en 1979 con la emisión del Decreto N° 16.757, el cual “ampliaba las funciones de los subcontratistas a todas las áreas de la empresas, terminando así con la exclusión de las labores inherentes a la producción principal y permanentes de la empresa, así como de las labores de reparación o mantención habituales de los equipos, que imponía la Ley N° 1.263 - el ‘Régimen de Contratistas’ desde

TOMO I – VII CONGRESO CHILENO DE ANTROPOLOGÍA  
ANTROPOLOGÍA EN EL BICENTENARIO. RETROSPECTIVAS, INTERESES DEL  
PRESENTE, APERTURAS

1975” (Lara Cortés 2008). Es en ese entonces cuando la figura del trabajador subcontratista comienza a poseer el perfil legal que hoy posee Chile.

De acuerdo a Pedro Marín Mansilla -dirigente durante la huelga en minera Escondida de 2006<sup>229</sup>- tal reforma fue en su momento una solución para la creciente carestía de vida, el desorden, la desocupación y el inminente caos por los que Chile atravesaba en ese entonces, pero “junto a esa parcial solución al tema de la cesantía, nació en Chile una obligada separación de clases, representada por una parte, por el trabajador de cargo directo de la empresa mandante; en segundo término, el contratista y, por último el subcontratado. Estos dos últimos segmentos de trabajadores, a la larga, se convirtieron en ciudadanos de segunda y tercera categoría, puesto que no sólo percibían menos ingresos por una misma tarea, sino además, debían enfrentar numerosas dificultades a la hora de resguardar sus derechos, ya que la mayoría de ellos ni siquiera podía asociarse en organizaciones sindicales y mucho menos negociar una posible solución a sus problemas” (Marín Mansilla 2006).

Avalando tal posición, se ha señalado que “El término contratista puede tener una connotación negativa, si es que ésta alude a una relación laboral o tipo de trabajo de segundo orden, poco calificado y precario. Además, en muchos casos el término subcontratación suele utilizarse para referirse a labores menores, variables, inespecíficas y con un importante componente de actividad manual o esfuerzo físico (...) en muchos casos la subcontratación puede ser sinónimo de atributos negativos si es que ésta es entendida como una forma de precarizar los empleos y/o de simular una relación laboral” (Pérez Oportus 2009) También se agrega que “la subcontratación también dificulta la asociación sindical, excluye a trabajadores externos de la negociación colectiva y afecta la estabilidad laboral, pues suele tener naturaleza temporal, eventual o relativa. Por último, se indica que la subcontratación actúa como sustituto al trabajo formal o de duración indefinida, dando como resultado un trabajo no sólo más precario, sino también más desprotegido” (ibid.).

La condición de precariedad subcontratista se arrastra desde el siglo pasado; así lo expone Ángela Vergara Marshall, quien da cuenta de las precarias condiciones de este tipo de trabajador entre los años 1950 y 1971: los trabajadores contratistas eran una mano de obra barata, vulnerable, pobremente organizada, descalificada y desechable. Muchas de las compañías contratistas operaban bajo condiciones económicas precarias, retenían los salarios de los trabajadores por un largo plazo y no pagaban los beneficios sociales. Vergara Marshall expone la denuncia hecha por el senador socialista Alejandro Chelén Rojas, quien en 1962 afirmó “que los trabajadores contratistas de El Salvador vivían en habitaciones provisionales que conformaban campamentos insalubres, antihigiénicos, y que incluso, estaban alambrados como campos de concentración (...) los servicios higiénicos son colectivos, están abiertos, y la suciedad es horrorosa. A esto, la autora agrega que los trabajadores contratistas no tenían acceso a servicios sociales o infraestructura urbana; por otro lado, la larga distancia entre los campamentos y las ciudades dificultaban su acceso a los servicios públicos. Muchos de ellos viven con sus familias, creando agudos

---

<sup>229</sup> La huelga en Escondida se extendió desde el 7 de agosto hasta el 31 del mismo mes y en ella adhirieron 2.052 mineros de planta agrupados en el Sindicato Único de la minera. Los trabajadores exigieron un aumento salarial y en bonos de producción como una forma de hacerse parte de las ganancias producidas por los altos precios del cobre. Esta fue la primera huelga de importancia en una minera de capitales extranjeros, tras la adopción del modelo neoliberal y desde la vuelta a la democracia.

TOMO I – VII CONGRESO CHILENO DE ANTROPOLOGÍA  
ANTROPOLOGÍA EN EL BICENTENARIO. RETROSPECTIVAS, INTERESES DEL  
PRESENTE, APERTURAS

conflictos sociales de los cuales las compañías no asumían la responsabilidad” (Vergara Marshall 2004).

*3.1.2 Expansión de la subcontratación en Chile.* De acuerdo a datos del Ministerio del Trabajo, en 2008 alrededor del 35% de la fuerza laboral del país, esto es, cerca de 1 millón 200 mil trabajadores, no son contratados directamente por las empresas principales, sino que prestan servicios a través de la subcontratación y el suministro. La minería no ha estado ajena a este fenómeno (Tabla 1) Mientras a mediados de los años noventa alrededor del 40% de la fuerza total empleada en el sector era externa, en 2008 esta proporción se había incrementado a un 65%. Es decir, si en 1996 por cada trabajador propio existía 0.68 trabajadores contratistas. Una década después existían casi 2 trabajadores externos por cada trabajador propio (Pérez Oportus 2009).

“Esta tendencia a la externalización observada en Chile también se ha visto en otros países mineros, aunque los números no son tan marcados. Canadá y Australia, son los países que más han tendido a intensificar el uso de la mano de obra flexible en el sector, con un 23.9% y un 25.7% respectivamente. Sudáfrica, por su parte exhibe un nivel de externalización cercano al 15%, mientras que Estados Unidos es el país que menos subcontrata, con cifras en torno al 7% y 8% del total de la mano de obra empleada en el sector.” (Pérez Oportus 2009).

Tabla 1: Trabajadores subcontratistas en minería.

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

Fuente: Cochilco. Elaborado a partir de datos de Sernageomin (Pérez Oportus, 2009).

La subcontratación ganó terrenos rápidamente en la GMC, primero en el transcurso de la dictadura, incrementándose radicalmente durante los gobiernos de la Concertación (Tabla 2) penetrando en diversas actividades secundarias de la estatal como casinos, seguridad, transporte, llegando finalmente a las actividades propiamente de extracción y producción.

Este aumento de personal subcontratado igualmente se sustenta en la variable del aumento del precio del cobre: “cuando los precios están altos, las faenas desean aprovechar los beneficios

TOMO I – VII CONGRESO CHILENO DE ANTROPOLOGÍA  
ANTROPOLOGÍA EN EL BICENTENARIO. RETROSPECTIVAS, INTERESES DEL  
PRESENTE, APERTURAS

derivados de ello, y como el factor variable en el corto plazo es el trabajo, tienden a intensificar el uso de la mano de obra, en particular flexible”. (Pérez Oportus 2009) Lamentablemente dicha variable termina por asociarse al aumento de la accidentabilidad: “hasta 2002 el cobre se transaba U\$ 0.8 la libra y las estadísticas oficiales daban cuenta de 28 accidentes con resultados fatales (...) En 2007 el cobre se cotizó a 3.2 U\$ la libra, produciéndose un pick de producción y tensionando la fuerza laboral del sector, ese año hubo 40 mineros (...) de todos los mineros accidentados en 2007, sólo 872 eran trabajadores de planta y 1040 subcontratados”. (El Mercurio, Economía, 11/11/09) Vale decir, una relación directa del lucro con la accidentabilidad.

Tabla 2: Trabajadores de empresas contratistas.

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

Fuente: Cochilco y Codelco, Balances Anuales 2006 y anteriores (El Siglo, Economía, 20/06/07).

Por su parte, la cuprífera estatal redujo su dotación de 28 mil trabajadores de planta en 1980 a cerca de 18 mil en 2006. Es decir, la empresa expulsó a 10.500 operarios de planta, en una disminución que significó el 37% en relación a la ocupación de 1980 (El Siglo, Economía, 29/06/07). Paralelamente, “en el año 2000, el número de trabajadores de empresas contratistas - que trabajan en actividades operativas regulares, en las diferentes divisiones de Codelco- había aumentado alcanzando los 11.000 trabajadores, y en 2006 las estadísticas de Codelco, registraban a más de 24.000 trabajadores en operaciones directas de las cinco divisiones de Codelco” (El Siglo, Economía, 29 /06 /07). Datos que muestran, paradójicamente, cómo la empresa estatal tomó la batuta en cuanto a incorporación de personal subcontratado, el que llegó claramente a superar en número a los trabajadores de planta (Tabla 3):

Tabla 3: Trabajadores subcontratados en la minería.<sup>230</sup>

	Trabajadores Propios	Contratista en operación y construcción de proyectos
<b>Minería Privada</b>		
<b>Anglo American</b>		
Los Bronces	837	871
Mantos Blancos	390	643
El Soldado	489	775
<b>BHP Billiton Chile</b>		
Escondida	2.786	2.951
Spence	632	654
Cerro Colorado	752	1538

<sup>230</sup> Notas de la Tabla: (1) Incluye Los Pelambres, El Tesoro, Michilla y corporativo. (2) No incluye contratistas de proyectos de inversión (temporales, unos 4.000). (La Tercera, Revista Negocios, 02/09/2007).

TOMO I – VII CONGRESO CHILENO DE ANTROPOLOGÍA  
ANTROPOLOGÍA EN EL BICENTENARIO. RETROSPECTIVAS, INTERESES DEL  
PRESENTE, APERTURAS

<i>Antofagasta Minerals (1)</i>	1.700	4.500 (2)
<b>Minería Estatal</b>		
<i>Codelco</i>	17.936	24.028 más 5.678

De este modo, el personal contratista llegó a ser capaz de incidir notablemente en la producción, y el sentimiento de recibir beneficio por ello pronto se dejaría sentir. Ello sucedería cuando se inició un período de bonanza económica surgido a raíz del alza del precio del cobre que llegó a puntuar sobre US\$ 3 la libra en el mercado internacional.<sup>231</sup> Es en ese contexto en el cual los subcontratistas comienzan a organizar su lucha por recibir parte de las ganancias por excedentes, llevándose a cabo los primeros intentos en diciembre de 2005. A esas alturas, los trabajadores subcontratistas de Codelco se agruparon bajo la dirección de la Coordinadora de Trabajadores Contratistas del Cobre, dejando de ser una simple masa laboral informe para tejer una institucionalidad efectiva, basada en una identidad que ya asumían y que estaban dispuestos a defender. En suma, la categoría de “subcontratista”, había pasado de ser un simple nexo de tipo laboral a designar la identidad de un trabajador, por número, mayoritario en la estatal; vulnerado sistemáticamente en sus derechos laborales y en muchos casos al punto de la precariedad y, por supuesto, excluido de la repartición de beneficios que trajo la bonanza del cobre. En suma, su categoría social, como realidad de muchos, ya estaba definida.

### 3.2 La proyección del sí mismo sobre lo material

En segundo término, Larraín sitúa lo material como elemento constitutivo de la identidad, siguiendo la idea original de Williams James, autor que incluye el cuerpo y otras posesiones materiales como capaces de entregar al individuo elementos esenciales de autoreconocimiento: “Es claro que entre lo que un hombre llama mí y lo que simplemente llama mío la línea divisoria es difícil de trazar... en el sentido más amplio posible... El sí mismo de un hombre es la suma total de todo lo que él puede llamar suyo, no sólo su cuerpo y sus poderes psíquicos, sino sus ropas y su casa, su mujer y sus niños, sus ancestros y amigos, su reputación y trabajos, su tierra y sus caballos, su yate su cuenta bancaria” (Larraín 2001). De modo que el cuerpo y otras posesiones son capaces de entregar al sujeto elementos vitales de autoreconocimiento de modo que al “producir, poseer, adquirir o modelar cosas materiales los seres humanos proyectan su sí mismo, sus propias cualidades a ellas, se ven a sí mismos en ellas y las ven de acuerdo a su propia imagen” (Larraín 2001).

Ahora bien, en el caso de los subcontratistas se podría señalar que las características materiales que conforman su entorno laboral y que se extienden hacia su entorno social, como se ha indicado anteriormente, están marcadas por la precariedad, aspecto que pasaría entonces, siguiendo la lógica delineada, a ser constitutivo de la identidad del trabajador subcontratado de Codelco. Cabe señalar sin embargo, que tal rasgo varía en acento de acuerdo al posicionamiento del trabajador subcontratista, ya que las malas condiciones suelen aumentar a medida que la lejanía a las actividades propiamente productivas se amplía.

<sup>231</sup> El 2 de junio de 2006, el cobre se empararía en la cifra récord de 3,6 US\$ la libra (Fuente: www. Cochilco.cl).

TOMO I – VII CONGRESO CHILENO DE ANTROPOLOGÍA  
ANTROPOLOGÍA EN EL BICENTENARIO. RETROSPECTIVAS, INTERESES DEL  
PRESENTE, APERTURAS

Este escalonamiento del subcontratista en la industria minera en el país ha sido claramente definido por Fernando De Laire, quien los agrupa en tres categorías siguientes:

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

2) Subcontratistas dedicados a la construcción y al montaje industrial: cumplen una jornada predominante 20x10, corresponden a personal mayoritariamente masculino, poseen una heterogeneidad salarial en función de la calificación y el tipo de faenas (media superior al salario obrero urbano), sufren de precariedad estructural, poseen condiciones de higiene y seguridad variables, altos niveles de organización sindical, presencia de redes informales móviles constituidas por vínculos de lealtad en torno a un supervisor (“chungos”).<sup>232</sup>

3) Subcontratistas de servicios: En ellos predomina la jornada excepcional de acuerdo a la empresa mandante o contratista principal, personal predominantemente masculino, pero con fuerte presencia de mujeres en servicio de alimentación y aseo; heterogeneidad salarial, precariedad estructural. Condiciones de higiene y seguridad variable, origen geográfico variable, bajos niveles de organización sindical y condiciones “hiperflexibilizadas” (De Laire 1999).

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

Es así como, durante el conflicto Codelco informó a través de medios como *El Mercurio* que los contratistas de la minera podían llegar a ganar hasta \$1.7 millones, que los sueldos partían desde los \$183 mil y que el promedio de sueldo era de \$450.000. Sin embargo, los subcontratistas contrastaron tal información, indicando que tal promedio correspondía al sumar a todos los funcionarios de las empresas contratistas incluyendo a supervisores y ejecutivos, factor que distorsionaba la cifra, pues este promedio descendía a \$250.000 si es que sólo se consideraba a los trabajadores subcontratados (Tabla 4)

Tabla 4: Ingresos diferenciados de funcionarios de empresas contratistas

	I	II	III	IV
	Supervisores y ejecutivos, familiares y amigos con los	Supervisores y ejecutivos, familiares y amigos con los	Trabajadores sindicalizables o de los sindicatos de la	(I+II+III)

<sup>232</sup> Cabe señalar que los trabajadores pertenecientes a este grupo viven habituados a un sistema de trashumancia, organizada en torno a redes informales y “constituida por vínculos de lealtad en torno a una cabeza, que se desplaza cuando esta última es trasladada o accede a un nuevo proyecto (...) La cabeza de la red son allí los supervisores y los trabajadores que tienen un nombre específico para esas redes móviles: les llaman ‘chungos’” (De Laire 1999).

TOMO I – VII CONGRESO CHILENO DE ANTROPOLOGÍA  
ANTROPOLOGÍA EN EL BICENTENARIO. RETROSPECTIVAS, INTERESES DEL  
PRESENTE, APERTURAS

	sueldos más elevados	sueldos más elevados, pero menores	Confederación	
	10% de los trabajadores	10% de los trabajadores	80% del total de trabajadores	Total trabajadores
N° de trabajadores	3.000	3.000	24.000	30.000
Sueldos promedio mensual líquido por trabajador	1.500.000	1.000.000	250.000	450.000
Remuneraciones totales promedio mensuales por categoría	4.500.000.000	3.000.000.000	6.000.000.000	13.500.000.000

Fuente: El Siglo, Economía, 06/07/07.

Tales condiciones no se agotan en la simple cifra, pues redonda en otros aspectos poco medibles o bien de orden subjetivo, como los citados por el entonces presidente del Sindicato Industrial de Sewell y Mina, Juan Meneses, que agrupa a trabajadores de planta de El Teniente, quien durante las movilizaciones se refirió a la cotidianeidad de los subcontratistas: “Es un trabajador humillado; que le pagan cuando quieren; es un trabajador que no le pagan sus imposiciones; que no tiene acceso a la salud; es un trabajador que no tiene acceso a la educación digna; es un trabajador que no tiene acceso a la educación de sus hijos; no tiene acceso a que se le reconozca su accidente del trabajo y que le paguen como corresponde” (El Siglo, Portada, 02/07 /07, p.8.)

### 3.3 Los otros

El concepto de precariedad y su asociación al subcontratista, descrita en el ítem anterior, carecería de un significado total si es que no tuviese un parámetro con el cual confrontarse para así revelarse en toda su dimensión. Esto se desprende de la definición que Larraín plantea respecto al tercer elemento constitutivo de la identidad, “los otros”, figura “respecto a los cuales el sí mismo se diferencia y adquiere su carácter distintivo y específico” (Larraín 2001).

Pedro Marín Mansilla al describir las condiciones de los subcontratistas, aporta el primer elemento para una comparación: “en la práctica, el concepto subcontratación se cumple sólo en aquellos aspectos que producen desmedro para quienes pertenecen y laboran en empresas que operan con esa modalidad. En efecto, la aplicación de los conceptos de ‘externo’, ‘lejano’ y ‘exclusión’, han estigmatizado a dicho trabajador, siendo sometido por sus patrones a jornadas laborales inhumanas, como también a condiciones muy distintas a las de un trabajador directo en lo referente a renta, trato, ropa, alimentación, traslado y alojamiento, limitándose éste a la sumisión, por el sólo hecho de ser subcontratado” (Marín Mansilla 2006).

De Laire, por su parte, realiza una descripción de las condiciones con que se benefician los trabajadores de planta pertenecientes a los núcleos de las empresas mandantes o de planta de la GMC, las que por extensión sirven para obtener una aproximación de la realidad de trabajador de

TOMO I – VII CONGRESO CHILENO DE ANTROPOLOGÍA  
ANTROPOLOGÍA EN EL BICENTENARIO. RETROSPECTIVAS, INTERESES DEL  
PRESENTE, APERTURAS

planta de Codelco, contraparte de la realidad que vive el subcontratista; éstas son: “personal predominantemente masculino; mayores salarios, estabilidad relativa y mejores condiciones de higiene y seguridad que en otros segmentos de la actividad productiva y de servicios; tendencia a establecer el domicilio en ciudades importantes cercanas a las faenas; altos niveles de organización sindical; nueva aristocracia obrera” (De Laire 1999).

La diferencia entre ambos grupos, por supuesto resulta crucial a la hora de entender la experiencia diaria de los subcontratistas como una marcada por la discriminación. Ello se hace patente en la observación de las mejores condiciones laborales y de vida en general de los trabajadores de planta, quienes gozan de mayores remuneraciones y derechos que los subcontratistas. Forman parte además, de potentes organizaciones sindicales, armadas con una real capacidad de negociación, que va en provecho de sus asociados, cualidad demostrada durante el proceso de negociación colectiva del periodo 2006 (Tabla 5) <sup>233</sup>

En cambio, el tratamiento recibido por los subcontratistas estaría lejos de ser similar. Así pues, el petitorio de los trabajadores agrupados en la Coordinadora Nacional de Trabajadores del Cobre, apuntaba a la obtención de un bono de \$500.000, esto “como una forma de retribución del esfuerzo que ha duplicado el valor de Codelco y que ha generado excedentes por 5 mil millones de dólares durante el 2005”. Al respecto, los dirigentes subcontratistas indicaron que la demanda no comprometía más allá del 0,54% de las ganancias que entrega el cobre al país, cifra incomparable al 10% que hasta 2010 estaba destinado directamente a la compra de armamento por parte de las FF.AA.

Tabla 5: Negociaciones colectivas entre Codelco y Sindicatos de trabajadores 2006

División	Sindicato/ Rol.	Trabajadores. (Aproximado)	Modalidad.	Resultado.	Reajuste.	Préstamo.	Suma de Bonos
Ventanas	S. de Trabajadores N°1. Roles B	600 personas	Reglada	Acuerdo por 36 meses. Sin conflicto	2,8%	\$1.000.000	\$2.000.000
	S. Turnado Roles B	315 personas	Reglada	Acuerdo por 39 meses. Sin conflicto	2,8%	\$1.250.000	\$2.300.000
Andina	S.	1.029	Anticipada	Acuerdo	3,00%	-	3,00%

<sup>233</sup> Tal capacidad se ratificaría el 5 de enero de 2010, donde bastaron apenas 2 días de huelga efectiva de los trabajadores de planta de Codelco Norte de los sindicatos N° 1, N° 2, N° 3 que aglutinan a unos 6.000 trabajadores para que la Estatal presentara una contraoferta que satisfizo los intereses económicos de los huelguistas.

TOMO I – VII CONGRESO CHILENO DE ANTROPOLOGÍA  
ANTROPOLOGÍA EN EL BICENTENARIO. RETROSPECTIVAS, INTERESES DEL  
PRESENTE, APERTURAS

	Integración Laboral Rol B y Sindicato Unificado Roles B	personas	a	por 36 meses. Sin conflicto			
Codelec o Norte	S. 1 y 2 Antofagasta y Sindicato 5 Chuquicamata	-	Anticipada	Acuerdo por 42 meses. Sin conflicto	3,8%	-	\$8.000.000.
	S.2 y 3 Chuquicamata	-	Reglada	“	3,8%	\$2.000.000.	\$8.000.000.
	S. 1 Chuquicamata. Roles B	-	Reglada	“	3,8%	\$2.000.000.	\$8.000.000.

Fuente: Memoria Anual de Codelec 2006.

La respuesta a las demandas corrió por cuenta del entonces “Presidente, Ricardo Lagos, quien desechó la idea de pagar el bono y justificó esa decisión en el alto costo que la medida representaría para el Estado: \$14 mil millones”. (La Tercera, Portada Negocios, 05/01/06). Así el 4 de enero de 2006 la Coordinadora exhibiría su fuerza dando inicio a una huelga indefinida de los trabajadores subcontratistas del cobre. El vocero de la organización, Danilo Jorquera, aseguraba que ese día “se sumaron a la paralización 10 mil de los 28.000 trabajadores contratistas que tiene la minera, vinculados principalmente a las faenas de El Teniente y Andina”.

#### IV.- Subcontratista: Una identidad irreconocida

##### 4.1 El irreconocimiento institucional

La existencia de un factor discriminatorio en la conformación identitaria del subcontratista respecto del de planta, se vuelve trascendental, si se sigue el planteamiento de Larraín, quien señala que la importancia del otro está en que es coautor de la propia identidad: “los otros son aquellos cuyas opiniones acerca de nosotros internalizamos” (Larraín 2001). Esto de acuerdo a la tradición pragmática inaugurada por Williams James, quien expone dicha operación bajo el término de “reconocimiento”: “el concepto del ‘sí mismo social’ -que más tarde será traducido por esta corriente como ‘identidad’- describe la unidad del yo en tanto actor social como la suma de los reconocimientos que un individuo obtiene por parte de los otros con los que interactúa”, de este modo, “el ‘otro’ cuyo reconocimiento funda la identidad del sí mismo, es a su vez tan contingente como su resultado” (Larraín 2001).

TOMO I – VII CONGRESO CHILENO DE ANTROPOLOGÍA  
ANTROPOLOGÍA EN EL BICENTENARIO. RETROSPECTIVAS, INTERESES DEL  
PRESENTE, APERTURAS

Nancy Fraser, en su trabajo “Rethinking the Recognition” expone las consecuencias del irreconocimiento: “La identidad se construye dialógicamente, a través de un proceso de reconocimiento mutuo. Según Hegel, el reconocimiento designa una relación ideal recíproca entre los sujetos, en la que cada uno ve a los demás tanto como a sus iguales, pero a la vez separado de ellos. Esta relación es constitutiva de la subjetividad: uno se convierte en un sujeto individual sólo en virtud de reconocer, y de ser reconocido por otro sujeto. El reconocimiento de los otros es por tanto esencial para el desarrollo de un sentido de sí mismo. Negar el reconocimiento para ser ‘irreconocido’, implica sufrir una distorsión de la relación con uno mismo y un perjuicio a la propia identidad” (Fraser 2002).

Bajo esta premisa, la autora se expresa señalando que cuando algunos actores son irreconocidos y se emplazan como seres inferiores, excluidos o simplemente invisibles, carecen de derecho pleno a la interacción social y al establecerla, lo hacen “como consecuencia de patrones institucionalizados de valoración cultural que conforman a un sujeto en forma comparativa como indigno de respeto o estima” (Fraser 2002).

De este modo, podemos interpretar que el irreconocimiento, en este caso, fue institucionalizado por una legislación neoliberal que segmentó la identidad minera en dos, en un grupo reconocido y valorado, y otro, en inferiores condiciones, dando pie, de este modo, a la internalización en los subcontratistas de una autoimagen depreciada.

Durante las movilizaciones, las diferencias entre las condiciones laborales entre un trabajador de planta y el personal subcontratista y la injusticia social que tal situación representa: fue uno de los puntos sentidamente reclamados por los movilizadores y sus familias, como se puede apreciar en los siguientes testimonios, recogidos durante la segunda huelga:

1) “Nelly Ávila, madre de la trabajadora Paola Valdés: “Hay mucha injusticia aquí, los hombres están ganando 130 mil pesos y un Codelco está ganando 1 millón de pesos. ¿Y hay alguna respuesta para los contratistas? Me gustaría que invitaran a la señora presidenta que venga a ver cómo está la pobreza y la miseria en esta región, hay mucha pobreza, hay hambre ¡hay hambre! Mire, es cosa de verle la cara de pena, de tristeza, porque van casi cuarenta días y ya están sintiendo el hambre los trabajadores, a mí me gustaría mucho que diera la vuelta al mundo con esta noticia, mire para atrás como están, son caras de tristeza porque están sintiendo el hambre, pero no van a volver al trabajo si no es ganando ¡no van a volver!” (El Siglo 03/08/07, Portada).

2) “Marisol Baeza, esposa de Hernán, (11) trabajadores de la empresa Subsole: Mi marido trabaja en la mina, tiene un sueldo de \$200.000 mil pesos, se levanta a las cinco de la mañana, yo tengo una hija en la universidad. En la Rancagua Norte donde yo vivo, hice una campaña de alimentos y la fui a dejar a la Confederación, porque se ve que hay familias que la están pasando mal, no tienen ya qué comer, qué echarle a la olla. Tiene que llegarse a un acuerdo pronto, yo les digo a los ejecutivos de Codelco, que se pongan la mano en el corazón, porque el Cobre es de todos los chilenos, así como Allende luchó por el Cobre y hoy lo tienen todo vendido y nosotros estamos luchando por un sueldo más justo, por salud, educación para nuestros hijos y viviendas también para nuestras familias. Dos personas haciendo el mismo trabajo y con la misma capacidad intelectual, una gana bien y la otra gana el sueldo miserable, porque según ellos,

TOMO I – VII CONGRESO CHILENO DE ANTROPOLOGÍA  
ANTROPOLOGÍA EN EL BICENTENARIO. RETROSPECTIVAS, INTERESES DEL  
PRESENTE, APERTURAS

nosotros no pertenecemos a Codelco, si el problema es de ellos, porque somos trabajadores de Codelco” (El Siglo, Portada, 03/08/07).

Una forma de resaltar esta identidad negada institucionalmente, fue la de apelar a la pertenencia de una misma familia, lo que se puede apreciar, por ejemplo, a través del siguiente comunicado de la CTC dirigido a los trabajadores de planta de Codelco: “Puedo ser tu hijo, tu hermano, tu vecino, tu amigo y hasta puedo ser tu padre (...) Apoya nuestra huelga (...) quienes iniciaremos la huelga muy pronto, somos tus familiares (...) Nosotros no somos enemigos (...) Trabajamos en el mismo cerro, tragamos el mismo polvo, corremos los mismos riesgos y todos entregamos el mismo esfuerzo para este país, sólo que nosotros somos más explotados y esta vez dijimos basta...”

Del ítem anterior, llama la atención la necesidad de hacer explícita la aclaración en la misiva a los trabajadores de planta, respecto a que los contratistas y subcontratistas “no eran sus enemigos”, frase que desde cierto punto de vista daría luces suficientes para especular acerca de una convivencia, al menos, poco armoniosa entre ambos grupos. Aspecto que también puede desprenderse de ciertas acciones de carácter violento y que fueron ampliamente difundidas por la prensa. El caso más bullado de todos fue el episodio de la quema de buses: “En la División El Teniente, Región de O’Higgins (VI), donde a las seis de la mañana de ayer (25 de junio de 2007)<sup>234</sup> un centenar de trabajadores ingresó a las dependencias de la empresa, bloquearon el camino y volcaron un minibus y una camioneta. Pero, además, los manifestantes quemaron ocho buses -de la empresa Link- que transportan a los trabajadores (de planta)<sup>235</sup> que a esa hora llegaban al turno de la mañana, los que no pudieron ingresar, provocando la suspensión de las faenas por algunas horas” (El Mercurio de Santiago, Economía y Negocios, 26/06/07).

El enfoque editorial encausado por El Mercurio y que tuvo eco en otros medios de comunicación de nivel nacional, a fin de desprestigiar las acciones de los trabajadores subcontratados, parece tener sustento en el temor que la masividad del movimiento provocó en instancias empresariales como la SOFOFA y el Consejo Minero a que se reactivara la antigua práctica de la negociación colectiva por interempresa.<sup>236</sup>

La FTC, cuyo presidente integra la mesa del directorio de la estatal, al comienzo de las movilizaciones adoptó una distancia prudente del conflicto amparado en una interpretación legalista, como se puede apreciar en la siguiente cita: “el presidente de la Federación de Trabajadores del Cobre, Raimundo Espinoza, máximo dirigente de los empleados directos de Codelco, también entró al terreno del conflicto. Comentó que no corresponde que los contratistas exijan un bono a Codelco porque no hay una relación laboral directa. “Puede haber exigencias, pero estas deben efectuarlas sus respectivos empleadores”(La Tercera, Portada Negocios, 05/01/06). Sin embargo, tal accionar se radicalizó para transformarse en abierta oposición al movimiento cuando “la dirigencia de esa Federación hizo pública una declaración condenatoria de la huelga de los contratistas del cobre, rechazando los niveles de violencia que alcanzó el movimiento y recalando que no estaban dadas las condiciones de seguridad para los propios

---

<sup>234</sup> Paréntesis es del autor.

<sup>235</sup> Paréntesis es del autor.

<sup>236</sup> La negociación colectiva por rama o interempresa, ocurre cuando una empresa mandante negocia cara a cara con un sindicato representativo de los trabajadores de las diferentes empresas contratistas que otorgan sus servicios a dicha mandante.

TOMO I – VII CONGRESO CHILENO DE ANTROPOLOGÍA  
ANTROPOLOGÍA EN EL BICENTENARIO. RETROSPECTIVAS, INTERESES DEL  
PRESENTE, APERTURAS

trabajadores (léase de planta)<sup>237</sup>. De pasada, esta declaración contenía la amenaza de desafilarse de la CUT (si ésta no hacía lo mismo), o cuanto menos suspender las cotizaciones” (Lara Cortés 2001).

#### 4.2 Testimonios de trabajadores

Hasta este punto, se ha analizado la forma en cómo los subcontratistas habrían asimilado en su identidad una discriminación dispuesta en términos institucionales y legales, lo que genera un reclamo hacia arriba, hacia la estructura de poder injusta que debe ser cambiada y cómo procedieron las instituciones pertinentes, respecto a esta demanda. Cabe definir entonces si efectivamente la disparidad establecida institucionalmente se correlaciona en un nivel de experiencia y de interacción directa entre ambos grupos, más allá de las diferencias estructurales impuestas a ambos conglomerados de trabajadores. Para ello, se exponen a continuación las referencias al tema de dos trabajadores uno de planta y otro subcontratista. Se han seleccionado ambos testimonios porque recogen en buena medida la opinión general del resto de los entrevistados de ambos grupos de trabajadores.

En la siguiente respuesta un trabajador de Codelco, con 34 años en la empresa y que se desempeña como mecánico de los camiones de regadío, diferencia claramente dos niveles de relación con los trabajadores contratistas: uno a nivel institucional, vale decir su relación con los contratistas en cuanto competencia laboral y otro en el trato directo, en el que pese a lo anterior, mantiene una relación con cierto nivel de solidaridad:

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

En contraparte, en el testimonio de trabajadores subcontratistas se puede apreciar un reclamo de igualdad frente al trabajador de planta, destacando además el carácter físico que requiere el trabajo que desempeñan los subcontratistas como un valor agregado frente al trabajo tecnológico que llevan adelante los trabajadores de Codelco. Un ejemplo de esta postura se puede apreciar en el siguiente entrevistado, trabajador subcontratista, Codelco Norte, Radomiro Tomic, quien se desempeña como mecánico en el área de mantención de chancado primario.

*“Yo creo, es el sentir de muchos trabajadores contratistas, que en verdad somos profesionales y nos sentimos un poco menoscabados por la sencilla razón de que si yo aporto con mi profesionalismo un grano de arena para llegar a una producción total y se*

---

<sup>237</sup> Paréntesis del autor.

TOMO I – VII CONGRESO CHILENO DE ANTROPOLOGÍA  
ANTROPOLOGÍA EN EL BICENTENARIO. RETROSPECTIVAS, INTERESES DEL  
PRESENTE, APERTURAS

*le está dando el sueldo a este país; la verdad de las cosas que estamos en desigualdad, porque no es posible amigo que ellos (los de planta) hagan una negociación colectiva y en menos de seis horas le tengan arreglada esa negociación, dándole frutos de 15 y de 18 millones de pesos y se cortan inmediatamente las huelgas, no llegan a ninguna instancia de movilización. Sin embargo, el contratista es menoscabado. Pues, asumen el trabajo que ellos no hacen, nosotros hacemos todo el trabajo de mantención global en el trabajo que hacemos... es un trabajo bastante pesado y ellos se dedican solamente al proceso de operación y con plantas que últimamente las han automatizado, entonces para que Ud. sepa, ellos operan solamente a nivel de automatización. Hacen todo por señales satelitales, mueven las grandes máquinas que nosotros les hacemos mantención que son la 'rotopala', los 'spraders', los 'chancadores' primarios, secundarios. Entonces ellos prácticamente no van a mirar a la planta si cayó una piedra o qué pasa. El proceso está tan claro en este momento, y nosotros tenemos que hacer la mantención, con nuestras propias manos, de nuestros equipos. Es aquí y en todas las divisiones que tiene Codelco. La operación que hacen los camiones también son robotizadas, aquí en Gaby y 'Chuqui' mismo y en la RT (Radomiro Tomic), entonces prácticamente están trayendo una máquina a prueba de tontos. Lo de nosotros es un pega física, de esfuerzo. Expuestos al sol a la radiación a los fríos en los meses de invierno, hay muy bajas temperaturas acá en Calama y aparte de eso la intoxicación de polvo, de arsénico y todas esas sustancias peligrosas, uno va deteriorando el cuerpo día a día. Por eso en estas movilizaciones lo que más pedíamos era el tema salud. Porque una persona sin salud es un trabajador muerto”.*

También en las palabras del mismo entrevistado se puede apreciar que la actitud de reclamo gira en torno a dos aspectos, primero a las condiciones que podrían ser mejoradas en cuanto “ser” trabajador contratista y otra en referencia y comparación con el trabajador de planta, cuestión que remarca la injusticia de las condiciones laborales en las que se desenvuelve.

*“Por ahí, he escuchado de gente importante que el cobre es de todos los chilenos y la verdad de las cosas para nosotros es una burla. Y si nos dan un bono de 500 mil pesos que yo le diría que para la zona donde todo es el doble, de lo que tiene una persona en Santiago o el sur de Chile. Acá todo es muy caro, tiene que pagar arriendo. Acá los arriendos son muy elevados. Acá por una pieza para vivir (él pernocta solo, pues su familia reside en Caldera) tiene que pagar 100 mil pesos y 150 mil pesos. Y además, imagínese el valor que pudiera tener. Entonces, acá también se pedía un plan habitacional para los trabajadores contratistas, para pagar un dividendo, no esperar un chalet ni un palacio, sino una vivienda digna para vivir como grupo familiar. Son cosas muy elementales digamos, puntualidades que los trabajadores esperaban: vivienda propia, salud compatible para la familia, tener un bono mejor pa' cuando hay más gastos, como por ser las fiestas de fin de año, las fiestas patrias o un evento importante familiar durante el año, contar con otros recursos y no solamente con el salario que a lo mejor pueda ganar en el mes. Aquí también hay mucha diferencia también el sueldo, porque el de nosotros es sólo un 30% del sueldo de un trabajador contratado por la compañía. O sea, si un trabajador de la compañía gana 1 millón de pesos, el contratista bordea entre los 280 y 350 mil pesos. Y para hacer más dinero y llegar a tener unos 500 mil pesos, el trabajador tiene que prácticamente vivir todo su tiempo en el trabajo, hasta los sábados y los domingos. Por ser, nosotros tenemos un turno de lunes a viernes, pero*

TOMO I – VII CONGRESO CHILENO DE ANTROPOLOGÍA  
ANTROPOLOGÍA EN EL BICENTENARIO. RETROSPECTIVAS, INTERESES DEL  
PRESENTE, APERTURAS

*prácticamente con el sueldo base que tenemos en este momento por el empresariado -y ellos se adaptan por el mercado- es entre 350 y 450 y fuera de eso para hacer horas extras y para poder pagar las leyes sociales, el trabajador tiene que sacarse la mugre trabajando los sábados, domingos, festivos y es muy poco el tiempo que le dedica a su familia. Deberíamos trabajar 8 horas que son las que establecen la ley y Codelco, pero no es así. Aquí prácticamente a uno lo obligan porque hay mucha mano de obra y tenemos que quedarnos siempre hasta las 8 y 9 de la noche, estamos llegando a la casa. Estamos hablando de 12 horas diarias”.*

Finalmente se puede adelantar que pese a las condiciones estructurales que establecen a dos tipos de trabajadores no existe a priori una relación de conflictividad entre ambos tipos de trabajadores en terreno, y si es que las hay, éstas sólo se demuestran en el mismo plano en que son incentivadas, es decir en el plano estructural, de ahí que el trabajador de planta señale que en la “oficina” y a través de los dirigentes se actúa para evitar la sumatoria de contratistas a las faenas, aspecto que va en directo detrimento de su fuente laboral. Por el otro lado, igualmente, el reclamo de la injusticia no es en contra de los propios trabajadores de planta, sino en la diferenciación que existe y por el poco valor que se le otorga al trabajo de los trabajadores subcontratistas y en consideración de las condiciones desfavorables y esfuerzo que requiere el trabajo que desempeñan.

### **Comentarios finales**

Por tratarse el presente trabajo sólo de un avance de una investigación en desarrollo, sólo se pueden adelantar algunas reflexiones en torno a la temática de los subcontratistas. El punto principal que se ha tratado de defender hasta aquí es la propuesta de que los trabajadores subcontratistas constituyen un nuevo grupo identitario en el contexto de la minería del cobre. Ello, en cuanto responden a características particulares culturales, sociales y económicas que los separan considerablemente del trabajador de planta de Codelco.

El trabajador subcontratista, se diferencia del anterior en que ha formado su perfil fuera del sistema proteccionista que caracterizó a la gran minería del cobre durante gran parte del siglo XX, realiza su trabajo de acuerdo a la extensión de la faena y del contrato de la empresa contratista que se adjudica el trabajo o la prestación de servicios, por tanto su trabajo es esporádico y relativo en extensión temporal. En general debe trasladarse largas distancias desde donde se encuentra su hogar y familia para asentarse por un determinado periodo de tiempo en las ciudades cercanas las faenas, por lo que sus formas de vida no coinciden en gran medida con los trabajadores de planta de Codelco.

Igualmente, las tareas laborales son distintas y pese a que los niveles de responsabilidad y conocimiento técnico entre subcontratistas y personal de planta tienden al equilibrio, se aprecia aún en el caso estudiado que el trabajador de Codelco desarrolla un trabajo que implica mayor conocimiento tecnológico que el desarrollado por el subcontratista, que ejerce un trabajo de mayor desgaste físico y que redundan en una menor recompensa económica.

Tal diferencia económica, determina las diferencias sociales. Los trabajadores del cobre a lo largo del siglo XX, fueron reconocidos como un sector de trabajadores privilegiados. Sin embargo, el trabajador subcontratista, sobre todo aquellos que se desempeñan más hacia las afueras del

TOMO I – VII CONGRESO CHILENO DE ANTROPOLOGÍA  
ANTROPOLOGÍA EN EL BICENTENARIO. RETROSPECTIVAS, INTERESES DEL  
PRESENTE, APERTURAS

sistema de producción, incluyeron el concepto de precariedad en el sector, al introducir factores que además de bajos niveles de salarios, implican cuestiones sociales como menores garantías de salud, educación y vivienda, aspectos que de todos modos representan un retroceso en la cobertura de las garantías sociales de los trabajadores.

Esta depreciación del trabajo en el sector, todavía no desarrolla completamente sus consecuencias a nivel social, económico y político. Cuestión que evidentemente representa un desafío para el Estado, el mundo privado y la propia organización sindical de los trabajadores subcontratistas, que si bien con la CTC abrió un horizonte esperanzador, luego de la última huelga sufrió cierto retroceso dado los altos costos que implicó para los trabajadores la seguidilla de movilizaciones, como, por ejemplo, el surgimiento de listas negras y la persecución de trabajadores y dirigentes, aumentando con ello la sensación de inestabilidad e indefensión laboral.

A lo largo de este trabajo se desarrolló la idea de las condiciones que debe cumplir un determinado conglomerado para definirse como un grupo identitario, señalándose como aspectos destacados para este caso la experiencia de precarización laboral vivida por un amplio conglomerado de trabajadores, aspecto que los constituye como un grupo que se siente no sólo menoscabado en cuanto a la recompensa económica percibida por una labor que requiere de un enorme sacrificio, sino que también en cuanto a sus derechos laborales, sensación que se acentúa por la conciencia que se tiene respecto de la existencia de otro grupo de trabajadores altamente reconocidos y valorados.

Pese a las condiciones estructurales diferenciadas, no se aprecia en terreno un mal trato entre ambos conglomerados de trabajadores; quizá pueda adelantarse al respecto que ello se debe a una cultura de clase todavía vigente y en el que subsisten valores como la solidaridad y el compañerismo laboral que evitan que el irreconocimiento rebase los límites de lo estructural, cuestión que da pie para plantear la interrogante acerca del tipo de interacción social entre ambos grupos fuera de las áreas laborales, donde la capacidad de consumo suele ser un amplio diferenciador entre los diversos estratos sociales y más aún, en el seno de la sociedad minera del cobre, donde la diferenciación socio-económica es considerada como una característica propia del sector.

### Referencias citadas

ANDERSON, B., 1993. *Comunidades Imaginadas: reflexiones sobre el origen y la difusión del nacionalismo*. Fondo de Cultura Económica, México, D.F.

CAMPERO, G., 1993. *Los actores sociales en el nuevo orden laboral*. Ediciones Pedagógicas Chilena S.A, Santiago.

DE LAIRE, F. 1999., *La trama de lo invisible o los claroscuros de la flexibilidad*. Cuaderno de investigación N° 8, Departamento de Estudio Dirección del Trabajo, Santiago.

THOMPSON, E.P., 2002. *Obra esencial*. Crítica, Barcelona.

FRASER, N., 2000. Rethinking the Recognition. *New Left* 3: 107-120.

TOMO I – VII CONGRESO CHILENO DE ANTROPOLOGÍA  
ANTROPOLOGÍA EN EL BICENTENARIO. RETROSPECTIVAS, INTERESES DEL  
PRESENTE, APERTURAS

GARCÍA-HUIDOBRO, G., 1998. La capacidad generadora de empleo productivo de la economía chilena. *Proyecto Crecimiento, empleo y equidad: América latina en los años noventa*. Santiago.

GÜELL, P.E., 1996. Historia cultural del programa de identidad. *Persona y Sociedad: identidad, modernidad y postmodernidad en América Latina Vol. 10*. 9-28.

LARA CORTÉS, C., 2008. *La subcontratación en Chile: de la nueva ley a la movilización de los trabajadores*. Oxfam, Santiago.

LARRAÍN, J., 2001. *Identidad chilena*. LOM ediciones, Santiago.

MARÍN MANSILLA, P., 2006. *La historia del sindicalismo y los patos negros*. Autoedición, Antofagasta.

MEIKINSINS WOOD, E., 1983. El concepto de clase. *Cuadernos Políticos* 36: 87-105.

PÉREZ OPORTUS, P. y P. VILLALOBOS, 2009. ¿Por qué subcontratan las empresas mineras en Chile? *Estudios públicos* 119: 63-91.

VERGARA MARSHAL, A., 2004. Conflicto y Modernización en la Gran Minería del Cobre (1950-1970). *Revista Historia* 37: 419-436.