

XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2015.

# **Reestructuración capitalista: emergencia de los trabajadores de 2ª en Chile.**

Maria Fernanda Hughes.

Cita:

Maria Fernanda Hughes (2015). *Reestructuración capitalista: emergencia de los trabajadores de 2ª en Chile*. XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-061/836>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

## **Reestructuración capitalista: emergencia de los “trabajadores de 2ª” en Chile.**

Lic. María Fernanda Hughes

Universidad de Buenos Aires – Ciclo Básico Común

[fernandahughes@yahoo.com](mailto:fernandahughes@yahoo.com)

### Resumen

Presentamos algunos resultados de una investigación en curso, sobre las prácticas y representaciones políticas desarrolladas por los trabajadores del cobre de la Gran Minería chilena en los últimos 10 años, teniendo como propósito entregar algunas reflexiones sobre los cambios producidos en las relaciones capital-trabajo y algunas de sus consecuencias en las prácticas y representaciones políticas de los trabajadores. La relevancia del tema reside en diferentes aspectos. La extensión que presenta la “nueva” forma de relación salarial, la subcontratación, nos obliga a preguntarnos si esta modalidad es naturalizada y legitimada por la clase explotada (por los trabajadores) y/o genera las condiciones para desarrollar prácticas de resistencia a la “nueva” organización del trabajo.

Uno de los interrogantes que guía nuestro trabajo radica en encontrar las condiciones que posibilitan la emergencia o irrupción pública de protestas sociales, de formas de resistencia colectivas, que cuestionan y que de alguna manera manifiestan su oposición a la persistente desigualdad en las condiciones de vida, en las condiciones de trabajo, producto de las políticas implementadas a partir de la reestructuración capitalista.

Palabras Claves: minería del cobre, protesta laboral, subcontratación, trabajo.

### **Presentación**

El trabajo que presentamos tiene como propósito entregar algunas reflexiones sobre los cambios producidos en las relaciones capital-trabajo y algunas de sus consecuencias en las prácticas y representaciones políticas de los trabajadores.<sup>1</sup> También nos preguntamos cuál ha sido el tratamiento que las ciencias sociales han dado a las “nuevas”

---

<sup>1</sup> Estas reflexiones son producto del trabajo de campo etnográfico realizado desde el año 2004 en Chile y a partir de 2010, también en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en el marco de diferentes Proyectos UBACyT, dirigidos por la Lic. Mirtha Lischetti.

modalidades que adquiere la explotación capitalista. Focalizamos nuestra investigación en los trabajadores tercerizados de Codelco<sup>2</sup>.

La relevancia del tema reside en diferentes aspectos. La extensión que presenta la “nueva” forma de relación salarial nos obliga a preguntarnos si esta modalidad es naturalizada y legitimada por la clase explotada (por los trabajadores) y/o genera las condiciones para desarrollar prácticas de resistencia a la “nueva” organización del trabajo.

### **Reestructuración capitalista**

Haciendo su debut en Chile en los años '70, una modalidad de capitalismo conocida como neoliberalismo fue implantada en América Latina. Cuando primero México, y luego otras naciones latinoamericanas en 1982 fueron “incapaces” de satisfacer sus compromisos de pago, desatando la “crisis de la deuda”, se inició la imposición del nuevo *orden* para la región, estableciendo las nuevas políticas y las nuevas reglas económicas.

Desde fines de los '60 y comienzos de los '70, tras un largo período de acumulación de capitales, se comienzan a evidenciar diferentes indicios de crisis del capitalismo. La crisis del modelo fordista-taylorista como forma de organización del trabajo. La crisis del “Estado de Bienestar” y del keynesianismo. Y la disminución de la tasa de ganancia<sup>3</sup>. Estas son manifestaciones de la crisis en la relación entre el trabajo y el capital: la forma de contención del poder del trabajo comenzó a desintegrarse. Reconponer la tasa de ganancia requería transferir el poder acumulado en el campo del trabajo al campo del capital. Es entonces que se desata la ofensiva contra los trabajadores y sus salarios, contra el gasto estatal en tanto restaba a los ingresos de los empresarios, y contra las formas de gobierno que limitaban la acumulación. Se imponía para el capital el establecimiento de un nuevo *orden*, de un nuevo patrón de dominación. La Dictadura Militar, en Chile, se constituyó en la primera estrategia de disciplinamiento social para poder aplicar “exitosamente” las reformas. De esta forma, se silenció el conflicto social por la redistribución de la renta. “La recuperación de la crisis significa para el capital, sobre todo, la reafirmación de su autoridad, su derecho a

---

<sup>2</sup> La principal riqueza natural y recurso de exportación de Chile en el siglo XX y lo que va del XXI es el cobre. CODELCO es el mayor productor de cobre de mina del mundo. En 2014, la producción alcanzó a 1.841 miles de toneladas métricas de cobre fino. Esta cifra equivale al 10% de la producción mundial de cobre de mina.

<sup>3</sup> Expresión porcentual de la relación entre las ganancias y los capitales invertidos.

administrar y a mandar. Es dentro de este contexto - en el contexto de la crisis y no debido a elecciones o a alguna batalla de ideas autónoma - que hay un viraje de la estrategia capitalista hacia ideas más autoritarias, hacia una dirección empresarial más autoritaria. El creciente autoritarismo no resulta de los éxitos de la Nueva Derecha: al contrario, su éxito es el resultado de las presiones hacia un mayor autoritarismo. Para el capital, la reafirmación de la autoridad es la precondition de todo lo demás." (Holloway, 1987, p. 52).

La forma de enfrentar la crisis estructural del capital, fue la reorganización del ciclo productivo preservando sus fundamentos esenciales: se inicia una mutación en el interior del patrón de acumulación pero no en el modo de producción (Antunes, 2005, p.22)

Las políticas puestas en práctica, deterioraron la situación social. La desigual distribución de los ingresos sigue siendo un rasgo sobresaliente de la estructura económica y social, reflejándose en los altos niveles de desigualdad social y el abismal distanciamiento entre ricos y pobres.<sup>4</sup>

Las transformaciones en las relaciones de poder entre las clases sociales, fueron expresadas en el campo de la teoría social, la que en general, abandonó la teorización y análisis de las clases sociales vaciando de contenido al concepto de capitalismo. Durante décadas se realizó la construcción política de la desesperanza, a partir del discurso que pregona que los sujetos nada podían hacer respecto de las consecuencias sociales de la "globalización neoliberal". Ideología que se basó en los discursos sobre el "fin de la historia", lo que hace imposible pensar en una sociedad futura diferente o en algún cambio o transformación del orden actual; y, en la apología de un individualismo exacerbado para lograr el éxito económico, siendo la libertad individual uno de los valores supremos de esta ideología. Baste recordar también la postulación del "fin del trabajo", expresada en la desaparición del concepto de trabajo, produciendo no sólo "una parálisis política sino también en el desarrollo de la crítica histórica del trabajo capitalista". (Dinerstein, A. y Neary, M., 2009, p. 273)

Sin embargo, el trabajo sigue siendo central para la creación de valor. El llamado neoliberalismo había devenido en sentido común de la época. Junto a la acelerada

---

<sup>4</sup> Por ejemplo, según informe de 2014 de la OCDE, del que Chile es miembro, el coeficiente de Gini es de 0,50. Hace por lo menos 25 años se mantiene este nivel de desigualdad, lo que lo transforma en un problema estructural y no en parte de un ciclo.

acumulación y concentración de la riqueza, monopoliza el poder político, económico y comunicacional, controlando también la orientación y gestión del conocimiento para reproducir la hegemonía. Holloway (1987, p.50) refiriéndose a la posición que adoptaron muchos intelectuales ante el triunfo del capital representado en el neoliberalismo, dice: "En apariencia, la nueva realidad no consiste en el conflicto permanente entre capital y trabajo. Es una realidad que emerge y no confronta clases, sino «gente». Las clases no tienen lugar en este mundo: el cambio no se produce a través de la incesante lucha de clases sino a través de la democracia y ganando el apoyo de la opinión pública. (...) La gente de esta nueva realidad es toda gente razonable y gentil."

### **Represión y disciplinamiento**

El terrorismo de Estado se constituyó en la condición indispensable para lograr el disciplinamiento social e inducir el camino de las reformas estructurales. Desde inicios de la década del 70' la sociedad chilena ha sufrido duros procesos de disciplinamiento para ser sometida al régimen del *orden*. Dicho disciplinamiento se asienta sobre la derrota previa de la clase trabajadora y los sectores populares.<sup>5</sup> La eliminación de las conquistas laborales, la proscripción de las organizaciones de trabajadores y el aparato represivo actuando constantemente serán las bases del disciplinamiento y la derrota. Los sucesivos gobiernos democráticos, no sólo no cuestionaron las reformas establecidas por la dictadura, sino que las mantuvieron y profundizaron, consolidando el orden económico "neoliberal", borrando, anulando o clausurando del horizonte de los trabajadores la perspectiva de cambio alternativo y la idea de revolución. (Hughes, 2012) En todo este proceso, iniciado en los años de dictadura, lo que más nos interesa trabajar y destacar es lo que se refiere a los efectos que el mismo tuvo con respecto a los trabajadores. La maximización de las utilidades primó por sobre cualquier consideración de tipo social. Así, el sector laboral, que en los primeros años de la imposición del nuevo régimen económico fue arbitrariamente reprimido, luego fue disciplinado en los esquemas de la economía social de mercado, que a través de las reformas de las leyes laborales, institucionaliza la atomización de los trabajadores, permitiendo de esta manera la despiadada explotación de la mano de obra a través del régimen de tercerización, provocando un fuerte deterioro en las condiciones de trabajo y en la calidad de vida de los obreros y de sus familias.

---

<sup>5</sup> El Terrorismo de Estado que se instauró, permitió imponer los planes económicos del gran capital y el imperialismo.

## **El mundo del trabajo**

Pese al anticipado anuncio del fin del trabajo y de las clases sociales por parte de algunos autores (Rifkin, J., 1995; Méda, D., 1997), sostenemos la validez que mantiene el concepto de clase.

Muchas veces las nuevas formas de trabajo, que algunos autores agrupan bajo la denominación de “atípicas”<sup>6</sup> quedan por fuera de los marcos que caracterizaban al asalariado “clásico”: estabilidad laboral, acceso a la seguridad social y jornada laboral continua. Para Castel, la sociedad salarial es aquella cuya forma de organización social se sustenta en la adquisición de los derechos sociales a través del trabajo en su forma de relación salarial. Esta implica el establecimiento de un contrato entre el empleador y el individuo en tanto fuerza de trabajo, siendo el Estado el garante de lo pactado a través de la negociación colectiva realizada entre el empleador y los trabajadores sindicalizados. Los atributos que caracterizaban al estatuto del trabajador asalariado ubicaban y clasificaban al individuo en la sociedad, en detrimento de los otros sostenes de identidad. De modo tal que vemos que el trabajo en la sociedad capitalista se erige en principio organizador de nuestras vidas. La sociedad salarial aseguraba derechos, daba acceso a prestaciones fuera del trabajo y posibilitaba una participación ampliada en la vida social: consumo, vivienda, educación, ocio. (Castel, 1997) Las organizaciones sindicales habían logrado obtener leyes que protegían a los trabajadores, asegurándoles el derecho a la estabilidad en el empleo y niveles salariales relativamente altos al compararlos con etapas anteriores.

La relación salarial implicaba un empleador y su contracara, el empleado: uno no existe sin el otro.

En este sentido, nos parece fructífera la propuesta de Antunes denominando a la clase trabajadora contemporánea como “clase-que-vive-del-trabajo”, expresión que incluye a todos aquellos que venden su fuerza de trabajo a cambio de un salario: trabajadores productivos e improductivos<sup>7</sup>, a los desocupados (dada la vigencia de la lógica destructiva del capital). Esta conceptualización incorpora también a los trabajadores

---

<sup>6</sup> El trabajo “atípico” expresaría formas de prestación de servicios cuya característica fundamental es la falta o insuficiencia de tutela contractual.

<sup>7</sup> El trabajador productivo es aquel que produce directamente plusvalía y participa directamente del proceso de valorización del capital. Trabajador improductivo es aquel cuyo trabajo es consumido como valor de uso, es utilizado como servicio. (Antunes, R., 2005)

precarizados y tercerizados, y a aquellos asalariados de la “economía informal”. La clase-que-vive-del-trabajo está constituida por todos aquellos asalariados que viven de la venta de su fuerza de trabajo. Esta noción ampliada de clase trabajadora nos permite visualizar las mutaciones que se vienen produciendo en el mundo del trabajo.

Si observamos la situación laboral, constatamos un drástico deterioro de su calidad. La palabra clave en estas transformaciones es *flexibilidad*, que no significa otra cosa que borrar los derechos de los trabajadores a favor del capital. Para ello, fueron determinantes la liberalización de las normas de contratación laboral como así también el proceso de fragmentación vertical de las empresas en unidades económicas más pequeñas y eslabonadas horizontalmente. Los cambios en la organización y funcionamiento, que fraccionan la producción y a las empresas en múltiples unidades económicas, que gracias a la innovación tecnológica, permite que se articulen sólidamente y organicen en un centro sin importar dónde esas unidades estén operando materialmente.

Estas modificaciones facilitaron al capital óptimas condiciones para atomizar a los trabajadores y para reducir a su mínima expresión la organización sindical. La externalización, la fragmentación de las empresas y la creación de nuevas articulaciones entre ellas, respondería principalmente a la “inserción” en la “economía global”. *Pero no hay que desconocer o subestimar el atractivo de debilitar a las organizaciones sindicales al disgregar a los trabajadores como así también la facilitación de violar las conquistas sindicales. De esta forma se reducen costos al pagar salarios inferiores, desatendiendo el cumplimiento con los beneficios sociales y/o los aportes a la seguridad social. En este marco, se dificulta la existencia de una organización sindical fuerte, ya que al reducir al mínimo posible el número de trabajadores permanentes y los subcontratados y/o temporarios estar en una situación de inestabilidad constante, la organización se torna mucho más difícil.*

El trabajo no regulado (“flexibilizado”) posibilita la incorporación laboral al proceso productivo sin compromisos para el capital, descargando en el trabajador la responsabilidad de su reproducción permanente.

### **La subcontratación: precarización del trabajo**

“La ‘nueva organización industrial’ se concretó desde muy temprano a través de una centralización horizontal del capital y de la fragmentación productiva. La centralización

horizontal, como forma de control conglomerante de la propiedad, reconfiguró al segmento dominante del empresariado dando paso a ‘grupos económicos’ con inversiones transversales, es decir, interesados cada vez más en la ‘acumulación en general’ y menos en un ‘valor de uso’ o rama específicos. La fragmentación productiva, por su parte, bajo la forma de externalización de funciones o subcontratación, modificó la demografía empresarial generando una estructura muy heterogénea que vinculó orgánicamente a firmas medianas y pequeñas –e incluso micro-empresas y trabajadores a domicilio- con los grandes conglomerados controladores de los procesos de acumulación”. (Agacino, 2008)

La externalización adquiere diferentes modalidades. Por lo general, tienden a externalizarse procesos que implican un alto contenido manual, que requieren un gran esfuerzo físico, que conllevan una acción repetitiva, o aquellas labores que exponen a los trabajadores a un mayor riesgo.

De acuerdo al objeto de subcontratación se puede distinguir entre dos ejemplos básicos; a) cuando se transfiere a un tercero la producción de bienes o la prestación de servicios o bien b) cuando se le encarga la provisión de trabajo, concretamente, trabajadores.

En el caso a) la subcontratación refiere a las relaciones que se establecen entre una empresa mandante o principal que encarga a otra la producción de partes, etapas o partidas completas de bienes o la prestación de un servicio que puede ser parte central, anexa o complementaria del proceso productivo. O sea, una empresa, dueña de una obra o faena, contrata a otra empresa para que realice a su cuenta y riesgo, con sus propios trabajadores, un determinado trabajo o servicio. Las relaciones que se establecen son comerciales, entre empresas, donde una vende y la otra compra servicios o etapas completas del proceso productivo. La relación laboral se establece entre la empresa contratista y sus trabajadores, a quienes se los suele nominar trabajadores de contratistas, subcontratados o contratistas. La compañía mandante no forma parte de la relación. La figura del empleador es una: aquel con quien el trabajador suscribe un contrato y de quien pasa a estar bajo subordinación y dependencia.

Distintas son las relaciones que se establecen en el caso b); esto es, cuando se produce la subcontratación de trabajo, de personas, o “suministro de personal”. Bajo esta modalidad, se relaciona la empresa usuaria con una empresa suministradora, la que presta el servicio de suministrar trabajadores. Si la empresa contratista no se limita sólo



a la colocación de trabajadores en puestos de trabajo desentendiéndose a partir de ese momento de la relación laboral, sino que mantiene con ellos la relación, cuestiona la forma clásica entre trabajador y empleador ya que intervienen tres partes, dando lugar a relaciones triangulares de trabajo: por un lado los trabajadores suministrados; por otro el suministrador y finalmente el usuario que es quien define los contenidos del trabajo, dirige y supervisa su ejecución. En esta relación triangular, la empresa contratista mantiene todas las obligaciones laborales legales con el trabajador, pero es la empresa usuaria la que conserva el poder de ordenar y organizar el modo, tiempo y lugar en que se realizará el trabajo. El trabajador desempeña sus tareas en las instalaciones de la empresa usuaria, quien además le proporciona los medios de trabajo.

El usuario en este caso no sólo compra trabajo sino que también produce el desdibujamiento del trabajador como sujeto de relación laboral. El usuario o contratante se sirve del trabajo concreto y el contratista se hace cargo de darle forma a la relación. Los trabajadores pasan a estar bajo la dependencia del contratante, la relación entre ambos es la de la actividad material e intelectual, producto del quehacer (trabajo) concreto; es el contratante quien fija el contenido y la dirección del trabajo. El contratista (suministrador de trabajadores) es quien fija y paga los salarios, las horas extras, las cotizaciones previsionales, las indemnizaciones, el seguro contra riesgo de accidente y/o enfermedades laborales. Por estos servicios, arregla un precio con el contratante y su ganancia es la diferencia entre ese precio y el total de los costos de los servicios señalados. El contratista queda a cargo de los aspectos formales de la relación. La relación de subordinación y dependencia con la empresa usuaria se puede visualizar en indicadores tales como las instrucciones y controles, la vigilancia del desempeño de las funciones, el control de la asistencia. Estos trabajadores, ajenos a la empresa usuaria o contratante, reciben salarios diferentes y tienen derechos diferentes a los de los trabajadores de la empresa usuaria, aunque realicen las mismas tareas y trabajen unos junto a los otros. Los convenios que rigen para los trabajadores de la empresa, no tienen vigencia para los trabajadores temporarios. (Cueva y Hughes, 2009)

*De esta forma, las empresas reducen sus costos. Y sustituyen una relación laboral (y los conflictos que ella implica) por una relación comercial con otra empresa que se hará cargo de los problemas de la relación laboral. La empresa usuaria reduce los costos laborales, ya que al abastecerse de personal a través de la intermediación de un tercero, puede disponer y prescindir de él según sus necesidades. La tercerización*

*precariza el empleo, ya que lo hace altamente inestable, reduce el nivel de remuneraciones y de la protección de la seguridad social y laboral. La subcontratación torna más frágiles las relaciones laborales individuales y colectivas, tanto en la empresa principal como en la subcontratista. Y produce una división entre los trabajadores “internos y externos”. Se produce una dispersión del colectivo laboral (o conjunto de trabajadores) que trabajan para la misma empresa usuaria. Cabe señalar que en la práctica, estas formas de subcontratación no se presentan en formas puras sino en modalidades híbridas.*

### **Subcontratación y sector minero**

El 20 de marzo, el presidente del directorio de Codelco<sup>8</sup>, Oscar Landerretche, se refirió a los problemas que presenta el actual nivel de subcontratación de servicios al interior de la corporación: “hay una proporción importante de contratos externalizados que no cumple” con los requerimientos para operar bajo una figura de subcontratación; esto es, menor precio, flexibilidad o posibilidad de “hacer gestión laboral de menor calidad”. Apunta a la menor productividad de servicios tercerizados y el aumento en costos para la estatal por la mala gestión laboral de algunas firmas. “El punto esencial es dilucidar qué servicios subcontratados cumplen con la razón de ser subcontratados. Es decir, evaluar si es porque son más baratos, productivos y flexibles o porque generan la posibilidad de hacer gestión laboral de mejor calidad.” “Hay trabajadores subcontratados que al medirlos por productividad, tienen un costo similar al de un trabajador interno y en algunos casos peor.” Y expresa con claridad, cuáles son las ventajas de la tercerización que espera la empresa: “Si se suman todos los costos laborales, incluyendo los costos de negociaciones, el trabajador promedio de Codelco cuesta más o menos US\$ 5 mil al mes; y el trabajador tercerizado, unos US\$ 2.500. La productividad de un trabajador propio está en torno a 90 toneladas de metal fino por persona al año; y en el caso de un tercerizado, en alrededor de 50. Desde 2006 a la fecha hemos tenido en torno a 40 días de detenciones de faenas de Codelco por movilización de trabajadores internos, con costos asociados para la estatal por unos US\$ 100 millones. En el caso de los externos, se alcanzan 124 días, con un costo para Codelco de unos US\$ 500 millones. Entonces, si los trabajadores contratistas muestran niveles similares a los de los trabajadores internos, hay que considerar el otro costo, el de las paralizaciones y lo que se pierde con esos procesos. Con esto, los supuestos que se hicieron cuando se optó por hacer crecer la participación de los trabajadores subcontratados no se están dando.”<sup>9</sup>

Codelco cuenta a la fecha con unos 19 mil trabajadores propios y 38 mil subcontratados.

Los problemas derivados de las mayores demandas laborales de los trabajadores contratistas comenzaron a observarse paulatinamente en el caso de la estatal y se fueron

---

<sup>8</sup> Codelco opera con 8 divisiones: Andina, Chuquicamata (el rajo más grande del mundo), El Teniente (yacimientos subterráneos más grandes del mundo, con casi 3000 kilómetros de túneles), Gabriela Mistral, Ministro Hales, Radomiro Tomic, Salvador y Ventanas.

<sup>9</sup> Entrevista realizada por el diario La Tercera. <http://www.latercera.com/noticia/negocios/2015/03/655-620787-9-presidente-directorio-de-codelco-los-supuestos-que-hicieron-crecer-la.shtml>

incrementando en la medida en que la industria enfrentó un período de rápido crecimiento y alta inversión. En esas circunstancias, las autoridades de la corporación terminaron por ceder a las presiones que recibían, incluidas paralizaciones de faenas, asumiendo responsabilidades que correspondían a las empresas subcontratistas y generando el escenario para que estos trabajadores fueran aspirando a las condiciones de los empleados internos. Ante los menores precios internacionales del cobre, la firma estatal dispone un proceso de racionalización y ganancias de eficiencia. Este proceso parece dirigirse ahora a aquellas áreas cuya revisión acarrea menos costos “políticos”, como es el caso de los subcontratistas, que permanentemente han sido cuestionados por los sindicatos internos de la empresa y que verían con buenos ojos que se disminuyera su presencia.

La “administración moderna”, incluso en la gran minería, considera la subcontratación como una figura eficiente para el desarrollo de la actividad productiva. Por eso mismo, los directivos consideran que actividades que hoy se realizan de manera interna, podrían ser mejor efectuadas a través de externalizaciones.

Sin embargo, el vicepresidente ejecutivo de Cochilco, Sergio Hernández, explicó que hace unos 10 a 15 años, hubo una fuerte tendencia a la tercerización de los servicios con el objeto de evitar costos fijos, ya que el costo variable se transformó en una herramienta de gestión interesante. "Hubo un tiempo en que la tercerización evitaba costos como, por ejemplo, indemnizaciones laborales, fuerzas sindicales; por eso algunas compañías tomaban decisiones de este tipo. Sin embargo, ahora se está volviendo a la fidelización, la pertenencia en el organismo. El compromiso con los objetivos de la Corporación no lo logra con terceros y el manejo de los costos se puede administrar tanto con terceros como con internos"<sup>10</sup>

### **Los trabajadores de segunda**

La ministra de Minería, Aurora Williams, expresó en septiembre de 2014, que la situación de excesiva tercerización, generó serios inconvenientes. "Un trabajador tercerizado compara su quehacer con un trabajador interno y eso genera una inequidad y esa inequidad se va a hacer manifiesta, por lo tanto, eso genera una situación compleja" Y agregó: "En aquellos casos en que tenemos trabajadores internos y externos haciendo trabajos similares se produce una inequidad que va a conllevar a situaciones de conflictos"<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> <http://www.emol.com/noticias/economia/2014/08/28>

<sup>11</sup> <http://www.emol.com/noticias/economia/2014/08/28/677364/actores-analizan-ventajas-y-desventajas-de-reducir-la-subcontratacion-en-codelco-finde.html>

Esta clasificación entre trabajadores de 1ª y de 2ª, no es una nimiedad. Las diferencias y desigualdades en las condiciones de trabajo y salariales, son cotidianamente vivenciadas. A través de la tercerización laboral, se ha incrementado la desprotección del trabajador, quebrándose la forma tradicional de trabajo, basada en un empleo de tiempo completo, tareas ocupacionales bien definidas y la posibilidad de una carrera laboral a lo largo del ciclo vital.

*Subcontratación, es flexibilidad para las empresas, e inestabilidad para los trabajadores.*

Las denuncias y protestas de los trabajadores plantean los problemas que aún hay en la subcontratación. Por un lado destacan las discriminatorias condiciones de trabajo y salariales que se distinguen entre los trabajadores subcontratados y los trabajadores de la empresa principal o usuaria, pese a que realizan el mismo trabajo. Es habitual que ambos grupos de trabajadores compartan los mismos lugares de trabajo, horarios, las mismas faenas y las mismas condiciones de higiene y salud, pero los subcontratados perciben remuneraciones más bajas y no acceden a los beneficios establecidos en los contratos colectivos ya que no pertenecen a la empresa mandante en que se pautaron. Por otro, destacan la irrelevancia de negociar colectivamente con la empresa contratista ya que las decisiones económicas importantes las toma la empresa principal.

Es en el escenario de los primeros años del siglo actual, que emerge un nuevo actor: el trabajador subcontratista. Sus luchas y reivindicaciones ponen en evidencia a la vez que protagonizan los conflictos más importantes.

La sindicalización de trabajadores temporales es sumamente difícil, dado que su prioridad es mantener el trabajo, y saben que en las empresas no son bien vistos los trabajadores afiliados a un sindicato.

Además de esas condiciones de vida tienen que moverse entre las relaciones entre trabajadores que crea la política empresarial, que promueve la estratificación de la mano de obra en las propias unidades productivas, creando diferencias artificiales entre los trabajadores para que se creen conflictos entre ellos: ante los mismos trabajos, y realizando la misma labor, los contratados reciben salarios mucho más bajos que los de planta y están sometidos a la inestabilidad laboral permanente.

Sin embargo, a pesar de toda una batería de obstáculos objetivos y subjetivos para su organización, una parte de los trabajadores tercerizados se han sindicalizado.

### **Desestructuración de los trabajadores**

Uno de los interrogantes que guía nuestro trabajo radica en encontrar las condiciones que posibilitan la emergencia o irrupción pública de protestas sociales, de formas de resistencia colectivas, que cuestionan y que de alguna manera manifiestan su oposición a la persistente desigualdad en las condiciones de vida, en las condiciones de trabajo, producto de las políticas implementadas a partir de la reestructuración capitalista.

En este marco, es que nos proponemos dar cuenta de y analizar las observaciones (en tanto prácticas) y las entrevistas y conversaciones (en tanto representaciones) que realizamos durante el desarrollo del trabajo de campo. Consideramos que se torna relevante intentar explicar por qué para un conjunto de trabajadores, la sindicalización y la participación activa en medidas de protesta, se transforman en una herramienta eficaz para lograr mejores condiciones de trabajo y, en consecuencia, de vida.

Partimos de una serie de preguntas que consideramos nos permitirán visualizar en las prácticas y las representaciones, las manifestaciones que nos posibiliten caracterizar la conciencia efectivamente operante en estos grupos de trabajadores en tanto segmento de clase: ¿Cuáles son los motivos de la protesta? ¿A quién o quiénes atribuyen la responsabilidad de los problemas que padecen? ¿Visualizan la necesidad de unidad con otros sectores de la clase?, ¿ven que tienen intereses en común? ¿Identifican a un adversario de la clase?

En este sentido, las luchas de los trabajadores contratistas, no superarían la reivindicación económica, más ligada a la lucha sindical, sin llegar a transformarla en una lucha política. En este punto encontramos divergencias entre las representaciones de los dirigentes y las de los trabajadores. Cabe consignar que entre estos últimos encontramos heterogeneidad entre los contenidos políticos de sus representaciones. Y entre la dirigencia sindical, observamos posiciones antagónicas. Por un lado, el presidente de la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), Manuel Ahumada, asegura que uno de los objetivos principales de la CTC es terminar con los subcontratos como sistema de precarización del trabajo. "El tema del proceso de internalización debe ser de manera justa, o sea, debe hacerse con los trabajadores contratistas, porque ya han

sufrido un desmedro de sobre explotación. En ese sentido, como CTC también estamos llevando a cabo algunas acciones como, por ejemplo, hacer alianzas estratégicas con la Usach respecto a un proceso de capacitación importante de los trabajadores, porque apuntamos hacia allá"<sup>12</sup>.

En la otra punta de las posiciones, encontramos el beneplácito de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), ante la aprobación en 2006 de la ley 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios. Encuentran que fue un “gran hito de la ley 20.123: la responsabilidad de la empresa mandante, que antes se diluía y evadía, se asentó de acuerdo a la modificación de la responsabilidad simplemente directa que hasta el momento tenía, ahora una responsabilidad solidaria. Otro logro importante es que tanto las empresas contratistas como las prestadoras de servicios transitorios, deben estar inscritas en un registro dependiente de la Inspección del trabajo, para poder funcionar.” La complacencia se hace evidente: “El gran avance en cuanto a la acción sindical, se ha dado en cuanto al nivel de organización y de afiliación que han logrado estas nuevas organizaciones de subcontratados. (...) Hoy en día un 65 % y más de los trabajadores son subcontratados (en la agricultura, la construcción y la minería), es por ello que la CUT permanentemente está pendiente de adecuarse a las nuevas formas de contratación y de organización que se producen y adecuar sus Estatutos a la nueva realidad. Es así que en el Congreso ordinario de 2011 aquellos fueron reformados, con el fin de reconocer y acoger las nuevas organizaciones y desafíos, tales como trabajadores eventuales, independientes, de interempresa, subcontratados, formas que desafían la lógica tradicional legal, mas pertenecen a una nueva realidad que se tiene que reconocer y asentar.”<sup>13</sup> En este caso, no sólo no se cuestiona, si no que se acepta una ley que no sólo elude la raíz del problema: la expansión del subcontrato en las áreas propias del quehacer de la empresa, sino que ¡legaliza el suministro temporal de trabajadores! O, lo que es lo mismo, legaliza la precarización laboral al crear empresas de servicios transitorios y contratos de trabajo de servicios temporales.

---

<sup>12</sup> <http://www.emol.com/noticias/economia/2014/08/28>

<sup>13</sup> [http://actrav.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion\\_actrav/tercerizacion/tercerizacion\\_gtas\\_chilevasquez2012.pdf](http://actrav.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_actrav/tercerizacion/tercerizacion_gtas_chilevasquez2012.pdf)

Pero ¿en que medida este caso es ejemplo de “lucha de clases”? Podemos proponerlo de otro modo y decir que *lucha de clases* no es simplemente una lucha del capital por explotar al trabajo a nivel de la producción, o sobre la distribución de la riqueza social, sino *una lucha alrededor de la constitución de las formas de existencia y resistencia social*. Esta lucha es indirecta, mediada, y *aparece* bajo la forma de crisis de las mediaciones: de las identidades sociales, de la ideología, del estado, de la economía, del mercado, de la legitimidad social alrededor de la dominación, etc.

Lo que las protestas laborales expresan es quizás la noción de consolidación de la democracia *con* exclusión social.

Destacamos nuevamente que, a pesar de las dificultades de sindicalización que la reestructuración capitalista instituyó, desde finales de los años ochenta y primera mitad de los años noventa, diversas franjas de trabajadores, comenzaron a organizarse, aunque sea en forma embrionaria, para resistir a las nuevas embestidas del capital. La emergencia de un polo de resistencia se da desde un núcleo de lucha *inesperado* por el capital: los sindicatos de trabajadores tercerizados, periféricos respecto a los agrupamientos históricos de la clase obrera.<sup>14</sup>

Pensamos que en este marco debemos entender a los acontecimientos que se producen en el campo de la conflictividad laboral, como rebeliones antes que como trabajo sistemático de una clase que procede acumulando poder. Pero, también pensamos que se están abriendo nuevos espacios de ejercicio político, espacios de necesario debate, a partir de los cuales, seguramente se van a empezar a dar las condiciones que permitan la constitución de sujetos emancipados.

Pese a todos los intentos por desplazar el conflicto capital-trabajo al conflicto trabajo-trabajo (nos referimos al supuesto conflicto entre trabajadores de planta y trabajadores tercerizados), la contradicción principal, por más que se la quiere disfrazar, continua siendo capital-trabajo.

### **Bibliografía:**

Agacino, Rafael. 2007. Chile: Ilusiones y fisuras de una contrarrevolución neoliberal madura. <http://www.iisg.nl/labouragain/documents/agacino.pdf>. (20 de julio de 2011)

---

<sup>14</sup> Cueva, D., Hughes, F. 2009



Agacino, Rafael. 2008. Pasado y presente: Los trabajadores una vez más. <http://jaquevedo.blogspot.com/2008/06/los-trabajadores-una-vez-mas-rafael.html>. (1 de junio de 2010)

Antunes, Ricardo. Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo. Buenos Aires, Ediciones Herramienta, 2005.

Bauman, Zygmunt, (1999). *En busca de la política*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Castel, Robert. La metamorfosis de la cuestión social Buenos Aires, Paidós. 1997

Cueva, Daniel, Hughes, María Fernanda. “Trabajo tercerizado y resistencia(s). Formas de lucha en el ‘centro’ productivo nacional: la protesta de los mineros del cobre en Chile.”, *Revista Conflicto Social*, 2009, N° 2, Conflicto social y luchas obreras. Año 2, N° 2 Instituto Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, UBA. pp. 329 a 356.

Cueva, Daniel, Hughes, María Fernanda. “Protesta social y formas de lucha en el centro productivo nacional: el caso de los mineros del cobre tercerizados en Chile”, en: *Actas de Las Jornadas Internacionales de Problemas Latinoamericanos: “Los Movimientos Sociales en América Latina. Pasado, Presente y Perspectiva”*. Soporte Digital, septiembre 2008

Dinerstein, Ana y Neary, Michael. Antivalor en movimiento: el trabajo, la subsunción real y la lucha contra el capitalismo. En: Dinerstein, Ana C. y Neary, Michael (compiladores) *El trabajo en debate. Una investigación sobre la teoría y la realidad del trabajo capitalista*. Buenos Aires, Ediciones Herramienta, 2009. pp. 269-285.

Dinerstein, Ana. “La protesta social en Argentina. El poder de lo irrealizado. El corte de ruta en Argentina y el potencial subversivo de la mundialización”. *OSAL*, Septiembre 2001.

Holloway, John. *La Rosa Roja de Nissan*. En: *Cuadernos del Sur*, Buenos Aires, 1987. pp. 42-64

Hughes, María Fernanda. “Re-estructuración capitalista, precariedad laboral y conflictividad territorial: el modelo forestal chileno”. En: *Pueblos Indígenas, Estados Nacionales y Fronteras. Tensiones y paradojas de los procesos de transición contemporáneos en América Latina*. Coordinadores Hugo Trincherero, Luis Campos Muñoz y Sebastián Valverde. 1a ed. Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras Universidad de Buenos Aires, 2014

-----“Re-estructuración capitalista: precariedad laboral y resistencia. La protesta de los mineros del cobre en Chile.” En: *Revista Horizontes Antropológicos*, Año 19, N° 39 *Antropologia e Trabalho*, (versão impressa y versão on-line) Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2013. Pp 99-124

-----“*El mundo del trabajo: transformaciones de las últimas décadas. Impactos y perspectivas*”. En: Revista Argentina de Economía y Ciencias Sociales. Vol. XIV, Números 20, marzo 2013. Ediciones de la Universidad.. 2013, páginas 47 a 57.

----- La importancia del cobre en Chile. En: Lischetti, Mirtha (coordinadora) Los conflictos sociales en el Chile del siglo XXI. Nuevas expresiones de la lucha de clases. Buenos Aires: Biblos. 2012. pp. 27-40.