

XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009.

Subcontratación y sindicalismo en el siglo XXI. Relaciones sociales, trabajo y organización sindical en la gran minería del cobre chileno.o.

Cristóbal Villalobos Dintrans.

Cita:

Cristóbal Villalobos Dintrans (2009). *Subcontratación y sindicalismo en el siglo XXI. Relaciones sociales, trabajo y organización sindical en la gran minería del cobre chileno.o.* XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-062/1344>

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>.

Subcontratación y sindicalismo en el siglo XXI

Relaciones sociales, trabajo y organización sindical en la gran minería del cobre chileno.

Cristóbal Villalobos Dintrans.

Sociólogo PUC, Chile

clvillal@uc.cl

I. Introducción

La ponencia que se presenta a continuación es el resultado de un esfuerzo personal de síntesis, a partir de los resultados de distintas investigaciones que un grupo de jóvenes sociólogos hemos venido desarrollando desde el primer semestre del 2007. En términos generales, los objetivos centrales de estas investigaciones han sido generar, en conjunto con los trabajadores contratistas de CODELCO, reflexiones en torno a las relaciones sociales,

organizacionales y laborales que éstos han construido durante los últimos años, como una forma de aportar al accionar sociopolítico de sus organizaciones sindicales. Ahora bien, estas investigaciones se han desplegado bajo la premisa epistemológica de que los sujetos se encuentran estructurados en un marco de determinadas relaciones económico-sociales, y que es a partir de este marco que éstos configuran su actuar. Esto quiere decir que los trabajadores, como colectivo, no se encuentran absolutamente determinados por el desarrollo del sistema de relaciones capitalista, pero tampoco constituyen un grupo que pueda, sin más, atravesar y destruir las barreras impuestas por el modo de producción y las relaciones sociales que este genera. (Bourdieu, 2001).

En último término, esto quiere decir que desarrollaremos una mirada donde el estado de las relaciones entre capital y trabajo se entiende como dinámico y definido a partir del choque de fuerzas entre ambos elementos (Cleaver, 1985; Guerrero, 2008) y que, por lo mismo, el desarrollo de nuevas dinámicas de producción (como la subcontratación) modificarán las pautas de las relaciones sociales, laborales y organizacionales de los trabajadores que las viven. Este será, el enfoque central de esta ponencia.

Para ello, en un primer momento se mostrará cómo se ha producido la implantación del sistema de subcontratación en Chile, y específicamente cómo esto se ha llevado adelante en la gran minería del cobre. Luego, se identificarán los principales elementos que permitan dar cuenta de cómo los trabajadores vivencian la subcontratación, para, desde ahí, explicar las principales características organizacionales y sindicales que han desplegado estos trabajadores, mostrando los puntos de conexión y tensión con el modelo tradicional de desarrollo sindical. Por último, se expondrán algunas conclusiones que permitan conectar los distintos procesos analizados, a la luz del desarrollo político chileno.

II. La subcontratación como modelo y su desarrollo en CODELCO.

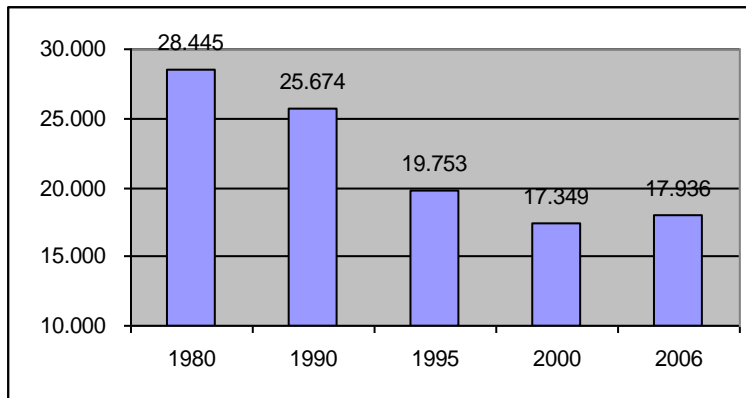
Para comprender la emergencia y profundización del fenómeno de la subcontratación es necesario dar cuenta de las principales teorías económicas que la sustentan. Al respecto, la propuesta de Ronald Coase y Oliver Williamson, conocida como “teoría de la firma”, es la

que ha sustentado con más fuerza la implantación del subcontrato de manera extendida en la producción económica. En términos simples, esta teoría plantea que el análisis económico y social debe incorporar los procesos de transacción y de producción contractual, ya que estos son determinantes para la racionalidad económica de las empresas. (Williamson, 1989). Estos aumentarían en fenómenos como la producción en serie o la especialización económica, y por lo mismo, haría necesario reducir riesgos, por ejemplo, traspasándolo a otras empresas, a través de contratos limitados y establecidos. Además, esta transacción generaría una transferencia “virtuosa” de tecnología hacia las empresas contratistas, buscando la generación de encadenamientos productivos, (Piore y Sabel, 1990) donde el proceso económico se vuelva más flexible y eficiente.

Sin embargo, es necesario entender que *“la organización capitalista del trabajo es siempre y a la vez técnica de producción y técnica de dominación”* (Laclau & Mouffe, 1986: 116), y que, por lo mismo, cualquier análisis de un sistema de trabajo debe indagar en cómo este se ha desarrollado en cada espacio concreto. Esto nos lleva a dar cuenta de la centralidad de CODELCO en el desarrollo económico-social chileno, para luego centrarnos en cómo la subcontratación se ha desplegado en este espacio.

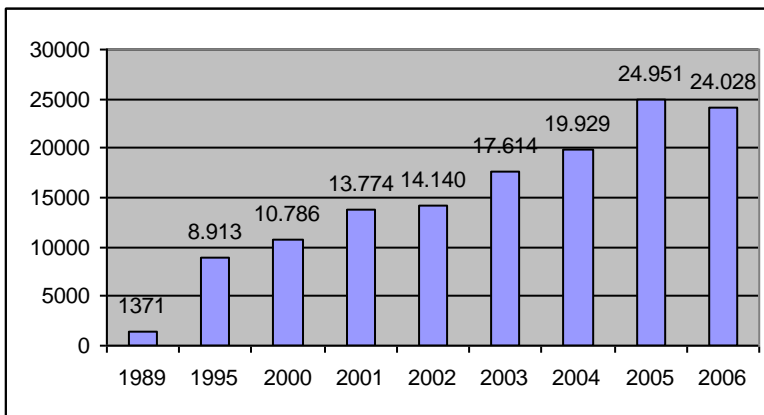
Es importante recordar que CODELCO es la principal empresa exportadora de cobre en el mundo, concentrando cerca del 30% de la producción mundial minera (Herreros, 2009), y que, dado su carácter estatal, entrega al fisco numerosos ingresos, que, por ejemplo, en el año 2007 CODELCO superaron los 7,9 mil millones de dólares (COCHILCO, 2007). Junto con esto, las investigaciones han sido claras en mostrar la centralidad social, política y sindical de CODELCO y sus trabajadores, pudiéndose considerar como un centro estratégico en las grandes discusiones laborales del país (Baros, 1995; Vera, 1979). Teniendo esto en cuenta, el sostenido aumento de la proporción de trabajadores contratistas en relación con los trabajadores de planta puede ser considerado como un fenómeno estratégico para la consolidación del modelo de subcontratación, tal como se muestra en los siguientes gráficos:

Trabajadores de Planta de CODELCO



Fuente: Caputo y Galarce (2007)

Trabajadores de empresas contratistas en actividades operativas de CODELCO



Fuente: Caputo y Galarce (2007)

Tal como puede observarse, la cantidad de trabajadores contratistas han aumentado en más de 10.000 trabajadores en los últimos 5 años, mientras que los trabajadores “propios” se han mantenido relativamente constantes. Esto muestra como la subcontratación se ha convertido en CODELCO en una relación laboral dominante, perdiendo el carácter periférico y/o atípico con el que suele definirse. (Echeverría, 1996). Además, es importante constatar que, para el caso de la minería, este aumento de trabajadores contratistas no ha sido consecuente con un aumento en la productividad ni con un aumento de las

remuneraciones de los trabajadores. Esto nos lleva a indagar en la forma en cómo ha operado la subcontratación en la minería y las principales consecuencias que ha generado para los trabajadores.

Al respecto, es importante considerar que la subcontratación emerge en un momento específico: La dictadura militar chilena. Esta impulsa un proceso de atomización social y de desorganización sindical a través de la coacción y represión organizada. En este contexto, *“la dictación del decreto de ley 2.200, más conocido “Plan Laboral”, elimina de la legislación varias conquistas laborales logradas a través del tiempo por los trabajadores”* (Marín, 2006: 265). Así, comienza un progresivo pero mantenido proceso donde *“la inseguridad laboral y la precarización del empleo son las consecuencias más palpables del modelo económico”* (Escobar, 1999: 99), generando las condiciones para la incorporación de procesos de tercerización y externalización de trabajadores en la economía.

Así, el desarrollo de la subcontratación se encuentra profundamente ligado al proceso de fragmentación y precarización social, (Lara, 2008; Ulloa, 2003), y, por lo mismo, la subcontratación se entiende como la profundización de la dominación social. De ahí que sea interesante analizar cómo es que el subcontrato se ha desarrollado en un espacio específico, a saber, CODELCO

III. Proceso de trabajo y su impacto subjetivo en los trabajadores.

La profundización de la subcontratación como proceso de trabajo lleva a centrarnos en su desarrollo en CODELCO. Por ello, deben considerarse dos elementos preliminares: Por una parte, que las condiciones objetivas de trabajo en que viven los trabajadores contratistas han mejorado sustancialmente durante los últimos años; y por otra, que, en términos generales, estas condiciones son levemente superiores que las de otras profesiones que se desarrollan en las ciudades mineras.

Sin embargo, estos elementos contrastan con las fuertes diferencias que existen entre los trabajadores de planta y los trabajadores contratistas, en aspectos como el salario (Caputo y

Galarce, 2007), las condiciones de trabajo, los beneficios sociales (Aguilera y Villalobos, 2007) o las tasas de accidentabilidad (SERNAGEOMIN, 2008), que se cristalizan en que exista una diferencia de “status” entre ambos tipos de trabajo, explicable sólo por la condición del trabajador.

En el fondo de este conflicto, pueden observarse dos elementos que se hacen problemáticos en el proceso de trabajo y en la construcción subjetiva que los trabajadores hacen de este. En primer lugar, es importante dar cuenta lo que se ha denominado como “*el problema del doble mando*” (Echeverría, 1996). Si bien este problema es generalizado en todos los espacios donde la subcontratación se desarrolla, en CODELCO adquiere las siguientes especificaciones.

En primer lugar, se produce un desperfilamiento de la figura del empleador tradicional, (Marín, 2006: 245) debido al carácter altamente técnico de muchos de los trabajos desarrollados en la mina, así como de la necesidad de coordinar procesos de distintas empresas, lo que redundaría en que sea muchas veces la empresa mandante la que genera las pautas de trabajo. Junto con esto, una segunda característica que potencia procesos de desperfilamiento del empleador es que muchos de los grupos de trabajo o “cuadrillas” están conformados, indistinguiblemente, por trabajadores de planta y trabajadores contratistas. Por último, debe considerarse que, al desarrollarse los trabajos en un espacio de semi-enclave, alejados del centro urbano, existe una distancia total con los empleadores contratistas, lo que dificulta la generación de tareas por parte de estos. (Aguilera & Villalobos, 2007).

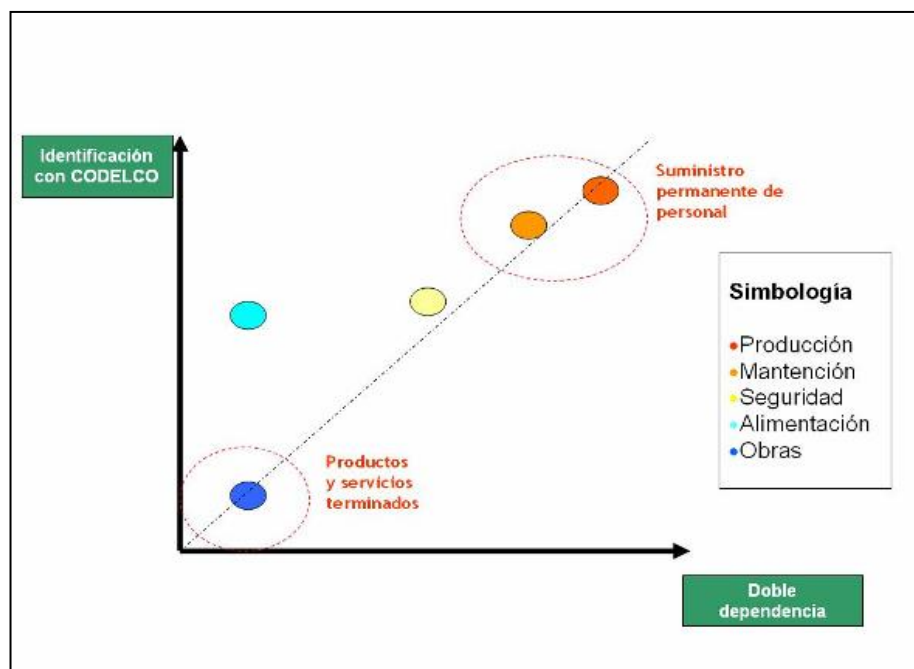
A este nudo crítico debemos sumar lo que se ha identificado como el “*problema de la identidad del trabajador*”. Este refiere a que, muchas veces, los trabajadores desarrollan sentimientos de pertenencia mucho más fuertes con las empresas mandantes que con las empresas contratistas, debido especialmente a tres factores.

Un factor refiere a que los trabajadores mineros desarrollan determinadas trayectorias laborales que los ligan con la empresa mandante. Muchos de ellos son ex-trabajadores de

planta, o bien son trabajadores que, pese a cambiar frecuentemente de empresa contratista, se mantienen trabajando durante muchos años para la empresa mandante, lo que hace que desarrollen un fuerte vínculo de pertenencia (Aguilera & Villalobos, 2007)

Por otro lado, existe la convicción por parte de los trabajadores de que es la empresa mandante, y no la contratista, la principal responsable de su empleo, y por lo mismo, de la mantención de sus condiciones materiales de existencia, lo que fortalece el vínculo (ya sea de manera positiva o negativa) entre los trabajadores y la empresa principal. Por último, debe considerarse que, dadas las condiciones de trabajo que se desarrollan en la mina (trabajo en altura, trabajo forzado) los trabajadores, independiente de su labor, se consideran trabajadores mineros, debido a que deben soportar el rigor del clima y desarrollar horarios de trabajo y pautas de organización laboral tal como si fueran trabajadores de planta. (Aguilera y Villalobos, 2007)

Ahora bien, es importante destacar que estos elementos no se presentan de manera homogénea en todos los tipos ni niveles de trabajadores contratistas, sino que dependen en gran medida de la función que este trabajador tiene en el sistema de producción, tal como se puede visualizar en el siguiente cuadro:



Fuente: Aguilera & Villalobos, 2007

Así, las tareas más cercanas al vértice son aquellas de *“productos y servicios terminados”*, es decir, aquellas donde los trabajadores contratistas desarrollan faenas temporales, muchas veces especializadas y que entregan un producto. Esto se conoce comúnmente como “subcontratación de la producción”, y puede ser clasificada como el lado más próspero y positivo de la subcontratación. Por otro lado, están aquellas tareas que pueden caracterizarse como *“suministro de personal”*, en la que los trabajadores entienden la relación de subcontrato como un “enganchamiento” encubierto, cuyo único fin es restar plusvalía a su trabajo, y por lo mismo, representa la visión más negativa del subcontrato. Entre ambos polos, se desarrollan una variedad de alternativas.

Lo interesante es observar que, a raíz de las condiciones objetivas y la vivencia subjetiva de la subcontratación, se ha construido una visión hegemónica entre los trabajadores de CODELCO de que el sistema de subcontratación es una nueva forma de dominación de clases. De esta manera, y más allá de cualquier justificación económica, los trabajadores entienden el sistema de subcontratación como una forma de sobreexplotación, lo que, tal como veremos, configurará una de las bases desde las cuales desarrollarán su actuar sindical.

IV. La organización sindical en CODELCO: Modelos tradicionales y de cambio.

A partir de lo visto, creemos relevante mostrar cómo es que los trabajadores han desarrollado determinadas actividades y acciones político-sindicales. Para ello, debemos considerar como antecedente las principales características históricas del sindicalismo chileno, (y de su desarrollo en la minería), para, a partir aquello, contrastarlas con las nuevas características desarrolladas por las organizaciones de trabajadores contratistas.

Al respecto, es importante considerar que el modelo sindical chileno se encuentra tensionado fuertemente por el régimen militar que, como observamos, produjo una atomización social y una dilución de la cultura obrerista desarrollada por los sindicatos chilenos, especialmente en la minería (Barrera, 1973; Salazar, 2000). A esto debe sumarse

los largos años de clandestinidad, que produjeron un estilo de conducción cupular, acrítico y que se desprendió de su base clasista (Escobar, 1999), conformando un “*pacto de concertación social*” entre empresarios, sindicatos y el Estado. (Bustos et. al, 199) En gran medida, estos patrones se mantuvieron intactos con la llegada de la democracia institucional a principios de los noventas y se desplegaron durante toda esa década. Además, estas características se desarrollan de manera bastante similar en las organizaciones sindicales de la minería (Barría, 1970).

Teniendo esto en cuenta, creemos relevante distinguir dos nudos críticos se pueden observar entre las organizaciones tradicionales de la minería y las nuevas organizaciones de trabajadores: Por un lado, existe un nudo tensional entre los trabajadores de planta y los trabajadores contratistas. Esta tensión se da por una oposición mutua: Los contratistas ven a los trabajadores de planta como una “aristocracia obrera”, mientras que los de planta ven a los contratistas como oportunistas y amenazantes de su empleo (Abarzúa, 2008; Soto, 2004). Sin embargo, es importante considerar que esta distinción se matiza cuando se pasa del plano colectivo al individual, ya que los trabajadores de ambos sectores coinciden en tener buenas relaciones personales entre ellos en el trabajo cotidiano (Aguilera & Villalobos, 2007). De esta manera, se construye una tensión debido a que los espacios de producción han generado intereses, a lo menos en parte, contrapuestos entre ambos sectores.

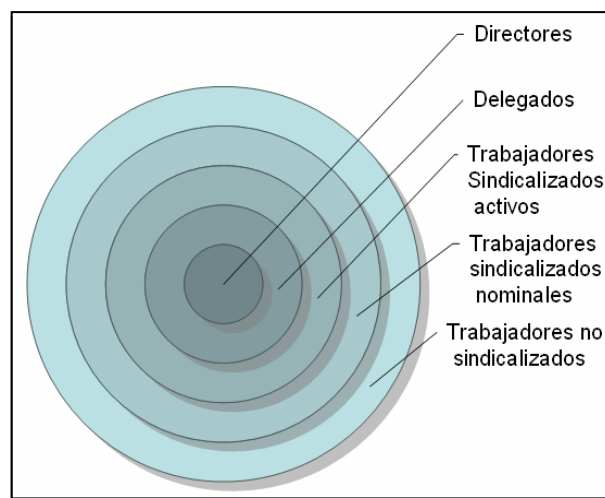
Por otro lado, puede evidenciarse un segundo nudo entre estas organizaciones de trabajadores y las estructuras sindicales superiores, especialmente la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). Esto se da debido a que las movilizaciones desarrolladas por los contratistas han decantado en que sus sindicatos han entrado a disputar un espacio al interior de la CUT, mantenido hasta el momento por dirigentes históricos ligados a sectores industriales, rurales y de servicios. Sin embargo, también debe mostrarse un matiz en esta afirmación, debido a que la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) ha recibido un apoyo de la CUT en todas sus movilizaciones, y esta última ha incluido a sus mejores cuadros sindicales al interior de la Central (Abarzúa, 2008). Ambas tensiones hacen necesario analizar las organizaciones de trabajadores contratistas, especialmente la CTC, ya

que esto nos permitirá reconocer los elementos más novedosos de este “*nuevo sindicalismo chileno*”

V. Hacia un nuevo sindicalismo: Nuevos modelos de organización sindical en la minería chilena.

Por último, creemos que es relevante dar cuenta de algunas características que permiten comprender las tensiones antes descritas y, a la vez, explicar las formas de acción que los trabajadores han desarrollado a partir de la tematización social que realizan respecto del sistema de trabajo que viven día a día. Para esto, describiremos tres aspectos.

Por una parte, aparecen como centrales los aspectos organizacionales de los sindicatos de trabajadores, y especialmente de la CTC. Al contrario de las organizaciones tradicionales, estas se despliegan sobre la base de una reducción de la distancia social entre los dirigentes y los asociados del sindicato (Bascopé & Kruger, 2008), lo que redundaría en que desarrollen niveles altos de credibilidad y de efectividad social (Benford & Snow, 2000). Esta reducción estaría dada por dos procesos: A partir de la emergencia de las asambleas como espacios centrales de toma de decisiones, y por la generación de estructuras intermedias (delegados) que cumplirían un rol de acercamiento entre los dirigentes y las bases sindicales, tal como se puede observar en el siguiente esquema:



Fuente: Aguilera & Villalobos, 2007.

Además, existe un segundo cambio organizacional, que tiene relación con la forma en cómo se estructuran las relaciones entre los sindicatos. Estos han desbordado los límites de la empresa, conformando sindicatos interempresas, que se conectan con otros sindicatos para conformar zonales en los centros mineros. A su vez, estos zonales tienen una organización central, con representación de todas las zonas y que elegida desde las bases. De esta manera, se conforma una estructura que es nacional, pero que a la vez desarrolla políticas zonales y locales (Devoto & Pérez, 2008).

En segundo lugar, estas organizaciones han desarrollado nuevas características políticas, destacando tres: Por una parte, hay una centralidad por el desarrollo de una conciencia política, reconociendo la necesidad de que dirigentes y afiliados desarrollen altos niveles de conocimiento ideológico. En segundo lugar, existe una necesidad de conectar el mundo sindical con otros espacios y demandas sociales, como la educación, la vivienda o la salud, constituyéndose en centros de “*desarrollo crítico*” en aquellas ciudades en las que se encuentran (Abarzúa, 2000; Bascopé & Kruger, 2008). Por último, se puede evidenciar una vuelta al desarrollo de una cultura obrerista, re-definiendo la categoría de clase como un espacio central en el análisis sindical (Negri, 1981; Aguilera & Villalobos, 2007).

Por último, existen características del accionar de estas organizaciones que se distinguen de otros tipos de acción sindical: En primer lugar, la CTC se ha esforzado por combinar pragmatismo (a través de acciones como compra de materiales para el sindicato o ayuda económica a afiliados con dificultades) con líneas estratégicas (como la nacionalización del cobre y el término del modelo neoliberal) como una forma de aumentar la credibilidad empírica de la organización y la funcionalidad de este hacia sus socios. De esta forma, el sindicato se constituye, a la vez, en un espacio de desarrollo social, personal y de defensa laboral.

Si a esto sumamos que las organizaciones de trabajadores han desarrollado una estrategia que desborda las acciones de negociación sindical, centrándose en procesos de acción directa (movilización, mitines, actos, etc.) como forma de mostrar su poder y fuerza

(Abarzúa, 2008), se puede observar que el sindicato integra doblemente al trabajador dentro de su actuar: Por un lado, donde el sujeto se considera como necesario para el funcionamiento del sindicato, y por otro lado, donde el sindicato otorga un sentido de pertenencia al sujeto.

VI. Conclusiones.

Para finalizar, creemos interesante desplegar algunas reflexiones que permitan sintetizar lo expuesto. Como hemos visto, el sistema de trabajo no se estructura como un espacio aislado en la realidad social, sino que constituye parte central en la vida de los sujetos y en su actuar político. Esto lleva a replantearnos respecto de aquellas tesis que cuestionan la centralidad del trabajo en la vida social de los trabajadores.

Además, pareciera ser que se produce una amalgama de acciones, motivaciones y percepciones que se despliegan a partir de las relaciones de producción, y que en el caso de la subcontratación tienen como sentido la idea de que este sistema de trabajo produce una sobreexplotación personal y colectiva, lo que lleva a re-centrar la discusión respecto de la igualdad y la justicia a los espacios de producción.

Por último, es notorio que la re-construcción que hacen los trabajadores de su trabajo determina no sólo sus percepciones, sino también sus acciones dentro de los espacios colectivos, lo que demuestra que se mantiene intacta la capacidad de los sindicatos de revitalizarse como espacios, al mismo tiempo, de identidad y de mejora de sus condiciones de vida, a pesar de los cambios desfavorables en la relación entre trabajo y capital que se han desarrollado desde la expansión de la fase de globalización capitalista. (Guerrero, 2008).

Bibliografía

- **Abarzúa, Eduardo** (2008) *Acción sindical de trabajadores contratistas*, en **Soto, Álvaro (editor)** *Flexibilidad laboral y subjetividades*. Santiago, LOM.
- **Aguilera, Luis & Villalobos, Cristóbal:** (2007) *Subcontratación y sindicalismo en el Chile del Siglo XXI. Relaciones sociales, trabajo y actividad sindical en los trabajadores contratistas de El Teniente*. Santiago. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- **Arrow, Kennett** (1969) *The organization of economic activity: Issues pertinent to the choice of market versus nonmarket allocation*. Washington, EEUU: Gobierno de EEUU.
- **Benford, Robert & Snow, David** (2000). *Framing process and social movement: An overview and assessments*. Annual Review of Sociology 26: 611-639.
- **Baros, María Celia** (1995) *El Teniente: Los hombres del mineral*. Santiago, Chile: CODELCO.
- **Barrera, Manuel** (1973) *El conflicto obrero en el enclave cuprífero*. Santiago, Chile: Instituto de Economía y Planificación Universidad de Chile.
- **Barría, Jorge** (1970) *Los sindicatos de la gran minería del cobre*. Santiago, Chile: INSORA.
- **Bascope, Martín y Krüger, Hans** (2008) *Análisis Interno del SITECO. ¿Hacia una nueva forma de sindicalismo en Chile?* Santiago, Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile, Instituto de Sociología.
- **Bourdieu, Pierre** (2001): *Las estructuras sociales de la economía*. Buenos Aires, Manantial.
- **Bustos, Manuel; Olivares, Diego & Martínez, Arturo** (1991) *Movimiento sindical y relaciones laborales*. Santiago, Chile: Centro de Investigaciones y asesorías sindicales (CIASI).
- **Calderón, Ricardo** (2008) *Nuevas expresiones de la acción sindical desde la precarización del empleo. El caso de los trabajadores contratistas de la gran minería del cobre*, en **Soto, Álvaro (editor)** *Flexibilidad laboral y subjetividades*. Santiago, LOM.

- **Caputo, Orlando & Galarce, Graciela** (2007) *Trabajo precario en el cobre chileno: CODELCO*. Recuperado el 15 de Mayo de 2009, de <http://www.rebelion.org/noticia.php?id=52765>
- **Cleaver, Harry** (1985): *Una lectura política de El Capital*. México D.F. Fondo de Cultura Económica.
- **COCHILCO** (2007). *Anuario de estadísticas del cobre y otros minerales*. Recuperado el 15 de mayo de 2009, de <http://www.cochilco.cl/productos/anuario.asp>
- **CODELCO** (2008) *Memoria anual CODELCO 2007*. Recuperado el 15 de Mayo de 2009, de http://www.codelco.com/la_corporacion/memorias/memoria2007/pdf/CodelcoInstitucional07.pdf
- **CODELCO** (2007) *Memoria anual CODELCO 2006*. Recuperado el 15 de febrero de 2009, de http://www.codelco.com/la_corporacion/memorias/memoria2006/pdf/memoria.pdf
- **Devoto, Antonia y Pérez, Daniel** (2008) *La organización sindical al fragor del movimiento contratista del cobre. Un análisis organizacional de la Federación de Sindicatos de Empresas Contratistas de Los Andes*. Santiago, Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile, Instituto de Sociología.
- **Echeverría, Magdalena** (1996) *Subcontratación del trabajo y subcontratación de la producción, Documento de trabajo N° 18*. Santiago, Dirección del Trabajo.
- **Escobar, Patricio** (1999) *Trabajadores y empleo en el Chile de los noventa*. Santiago, LOM.
- **Frías, Patricio** (1991) *Construcción del sindicalismo como un actor nacional. Volumen I: 1973 – 1988*. Santiago, Chile: Ediciones CUT.
- **Guerrero, Diego** (2008): *Historia del pensamiento económico heterodoxo*. Buenos Aires. RyR.
- **Herreros, Francisco** (2009). *Un crimen de sesenta mil millones de dólares. Nueva arremetida de los privatizadores para acabar con lo que queda de la Corporación del Cobre*. Recuperado el 15 de mayo de 2009 de <http://www.rebelion.org/noticia.php?id=80618>

- **Laclau, Ernesto & Mouffe, Chantal** (1985): *Hegemonía y estrategia socialista*. Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica.
- **Lara, Claudio:** (2008): *La subcontratación en Chile. De la nueva Ley a la movilización de los trabajadores*. Santiago. Oxfam.
- **Marín, Pedro** (2006) *La historia del sindicalismo y los patos negros*. Santiago, Ediciones Vidda.
- **Negri, Toni** (1981) *Del obrero – masa al obrero social*. Barcelona, España: Anagrama.
- **OIT** (1998) *El problema de la subcontratación. Puntos críticos*. Santiago, OIT
- **Piore, Michael & Sabel, Charles** (1990) *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza Editorial.
- **Salazar, Gabriel** (2000) *Labradores, peones y proletarios. Formación y crisis de la sociedad popular chilena del siglo XIX*. Santiago, LOM.
- **Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN):** (2007). *Informe Anual*. Santiago.
- **Soto, Álvaro** (2004) *La participación directa en el trabajo y las transformaciones sociales de la empresa contemporánea. Un estudio monográfico en CODELCO-Chile*. Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales, orientación Ciencias del Trabajo, Université Catholique de Luovain, Lovaina.
- **Touraine, Alain** (1966) *La conciencia obrera*. París: Le Seull.
- _____ (1984) *Actores sociales y movimientos políticos en América Latina*. Santiago: PREALC.
- **Ulloa, Víctor** (2003) *El movimiento sindical chileno del siglo XX hasta nuestros días*, Santiago, Chile: Oficina Internacional del Trabajo (OIT) & Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT).
- **Vargas, Fanor** (2007) *Subcontratación: Sistema de desigualdades*. Santiago, Chile: Mimeo.
- **Vera, Mario** (1979): *La política económica del cobre en Chile*. Santiago. Universidad de Chile.
- **Williamson, Oliver** (1989): *Transaction cost economist and organization theory*. Chicago. Chicago Press.