

El conflicto como unidad de asociación, antagonismo y síntesis. Lucha, cohesión y definición en la huelga de los trabajadores subcontratados de la gran minería del cobre en Chile *



MAURICIO E. MUÑOZ FLORES
El Colegio de México
meflores@colmex.mx

Sociedad y Discurso
2014, n° 25: 115-152
Universidad de Aalborg
www.discurso.aau.dk
ISSN 1601-1686

Resumen:

El año 2007 los trabajadores subcontratados de la Gran Minería del cobre chileno (GMC), organizados en la Confederación de Trabajadores Subcontratados del Cobre (CTC), sostuvieron una huelga que los enfrentó a la empresa estatal CODELCO, el mayor productor de cobre del mundo, durante 37 días. El análisis de este proceso demuestra cómo el conflicto es un núcleo relacional que al mismo tiempo que emana condiciones para generar solidaridad al interior de los grupos, permite la proyección y puesta en forma de vínculos externos, sean estos con adversarios o colaboradores, en virtud de alcanzar los objetivos propios de las agrupaciones. El conflicto, desde esta perspectiva, puede ser concebido como una especie de crisol en el cual se funde el material simbólico que conforman los sentidos y configura las identidades de los sujetos que se ven inmersos en este proceso, promoviendo la asociatividad y solidaridad, cargando de significados comunes y orientando las prácticas cotidianas y las acciones colectivas de los actores.

Palabras clave: Trabajadores subcontratados, Conflicto, Solidaridad

Abstract:

In the 2007, contract workers of the Great Chilean copper mining (GMC), organized in the Confederation of Copper Workers Outsourced (CTC), held a strike that pitted them with the state company CODELCO, the largest copper producer in the world, during 37 days. The analysis of this process shows how conflict is a relational core that allows the formation of conditions to generate solidarity within groups, at the same time that it lets the projection of external links, with adversaries or partners, in order to achieve the group's aims. The conflict, from this perspective, can be conceived as a kind of crucible in which the symbolic material that shapes meanings and

* Este documento está elaborado a partir del trabajo realizado en el marco de la investigación “La construcción de identidad colectiva en los trabajadores subcontratados de la Gran Minería del Cobre en Chile”, proyecto de tesis presentado por el autor para la candidatura en el Doctorado en Ciencia Social con Especialidad en Sociología en El Colegio de México (2012-2015).

El conflicto como unidad de asociación, antagonismo y síntesis

configures identities of the individuals who are involved in this process, promotes partnership and solidarity which guide the daily practices and collective actions of actors.

Key words: Outsourced Workers, Conflict, Solidarity

En Chile, bastante se ha escrito acerca de la crisis del sindicalismo. Muchos analistas, desde comienzos de la década de los 80 y hasta fines de los 90, coincidiendo con los planteamientos de autores como Rifkin (2010 [1994]), Bauman (2012 [2000]), Gorz (1989 [1980]) y Sennett (2010 [1998]), comenzaron a hablar de la *crisis del actor sindical* (Montero, 1982) (Martínez y Tironi, 1983) (Barrera, 1984) (Campero y Valenzuela, 1984) (Ruiz-Tagle, 1985) (Campero, Flisfisch, Tironi y Tokman, 1993) (Frías, 1993) (Campero, 1994) (Espinosa, 1996) (Aravena y Rojas, 1999). El nuevo contexto productivo, implementado en el país durante la Dictadura Militar (1973-1990) y consolidado en el proceso de transición democrática, caracterizado por la heterogeneidad, flexibilidad e inestabilidad laboral, impedía que los trabajadores se identificaran con un grupo social determinado, sea este la “clase”, el sindicato, etc., y promovía las relaciones sociales superfluas, contingentes, inestables y de corto plazo.

A pesar de este diagnóstico, que hace referencia a la crisis de los actores que se constituyen en torno al trabajo y a la descomposición de las identidades y acciones colectivas, la realidad dijo otra cosa: El año 2007, durante 37 días, los trabajadores subcontratados de la Gran Minería del cobre chileno (GMC), organizados en la naciente Confederación de Trabajadores Subcontratados del Cobre (CTC), sostuvieron una huelga que los enfrentó a la empresa estatal CODELCO, el mayor productor de cobre del mundo.

Además de inesperado, este conflicto no contaba con precedentes para el contexto productivo y sindical chileno. La legislación laboral del país que, por un lado, ha promovido y consolidado la subcontratación como la relación laboral por excelencia¹ y, por otro lado, ha

¹ La subcontratación es una estrategia empresarial de descentralización de la producción que pone en relación a una empresa mandante, una empresa contratista y a los trabajadores subcontratados y que transfiere desde la mandante a la contratista ciertas etapas del proceso de producción con el objetivo de que esta última empresa, a través de los subcontratados, realice dichas tareas bajo su cuenta y riesgo. También, otra modalidad de la subcontratación es la que guarda relación con las Empresas de Servicios Transitorios (EST), las cuales suministran trabajadores, es decir, ponen a disposición de otra empresa –“mandante” o “usuaria”- los servicios laborales de sus dependientes, por un precio determinado. Según datos entregados por la Dirección del Trabajo a través de la Encuesta Laboral ENCLA, el porcentaje de empresas instaladas en Chile que subcontratan personal para el año 2011 llegó a 37,8%. Aunque no es la cifra más elevada de la última década –el 2004 alcanzó 50,5%-, existe un aumento de 7,3 puntos porcentuales respecto del año 2008, el más bajo de los últimos diez años. En la

atomizado, fragmentado y limitado al actor sindical y sus alcances², hacía impensado un acontecimiento de este tipo.

Este “despertar” del movimiento sindical chileno de la mano de los subcontratados no sólo del cobre sino que también de las industrias forestal y salmonera, llevó a algunos investigadores a preguntarse si es que se estaba en presencia de un nuevo tipo de movimiento sindical (Echeverría, 2010: 149-180) (Abarzúa, 2008: 79-88) y a otros a hablar del “renacer de la huelga obrera” (Aravena y Núñez, 2009), tomando distancia, pero en ningún caso omitiendo, aquellos discursos que hablaban de la “crisis” del actor y al mismo tiempo recuperando el **conflicto** como categoría analítica para dar cuenta del sindicalismo nacional.

Es así que, inscribiéndose en esta última perspectiva analítica, pero utilizando el enfoque teórico que entrega Georg Simmel (2010 [1904]), en el presente documento, se describirá y analizará la huelga de 37 días que en el año 2007 protagonizaron la CTC y CODELCO. Para esto, en un primer momento, se expondrán los postulados de la sociología del antagonismo propuesta por Simmel, donde se considera al conflicto como un factor de socialización y parte intrínseca, integrante y constituyente de la vida social. Posteriormente, ya precavidos conceptualmente, se describirá y analizará la huelga en cuestión, comenzando por detallar los violentos hechos de la primera jornada y sus principales consecuencias, para luego identificar los factores que influyeron e impactaron en la formación de la CTC como actor y en la configuración sus sentidos, solidaridades y cohesión interna. A continuación, se revisará en detalle el desarrollo de la huelga, destacando, describiendo y analizando a los actores involucrados, sus maniobras, las tácticas utilizadas en la negociación y las etapas por las que

minería, según el Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN), la cantidad de empresas contratistas superan ampliamente a las empresas mandantes. Las primeras crecen, años tras año, acompañando el crecimiento del sector. Así, en el año 2000, en la minería chilena existían 314 empresas mandantes y 1.296 contratistas; y ya para el año 2012, las primeras llegaron a 707, mientras que las segundas a 3.235. Específicamente en CODELCO, según la “Memoria Anual” publicada el año 2013, durante el 2012, el *personal contratado directamente* por la empresa alcanzó a 19.019 personas. Para el mismo periodo, los *trabajadores en régimen de subcontrato* llegó a los 55.707, es decir, 2,9 trabajadores subcontratados por cada trabajador de planta de la estatal.

² En Chile existen cuatro tipos de sindicatos: 1) de tipo empresa, 2) inter-empresa, 3) de trabajadores independientes y 4) de trabajadores transitorios (ver artículo 5° de las Disposiciones Generales del Decreto Ley 2756, que establece las normas sobre las organizaciones sindicales). De estos cuatro tipos, sólo el primero –de tipo empresa- puede negociar colectivamente (ver artículos 1° y 4° del Decreto Ley 2758). Además existe una regulación de la huelga. Aquel instrumento de presión utilizado por los trabajadores frente a los empleadores con el objetivo de defender u obtener derechos y beneficios, es contenido por la “negociación colectiva” la cual tiene como naturaleza final evitar el conflicto. Esta instancia promueve la integración entre el Capital y el Trabajo y el recurso de la huelga se adopta sólo cuando es imposible llegar a una solución en el contexto de negociación y, para esto, deben estar de acuerdo todos los trabajadores involucrados.

pasó el conflicto. Finalmente, en las conclusiones, se vinculará el análisis explícitamente a la teoría simmeliana, cuestión que permitirá identificar tres niveles de interacción –“dialógico”, “positivo” y “táctico”- presentes en el proceso de la huelga estudiado.

I. El conflicto. Unidad de asociación, antagonismo y síntesis

La sociología del antagonismo propuesta por Simmel (2010 [1904]) sólo puede ser comprendida, asimilada y puesta en forma si se tiene en cuenta la premisa de que la sociedad no es una estructura estática y, por el contrario, ésta debería concebirse como *socialización*, es decir, un proceso en donde un conjunto de individuos se encuentran ligados entre sí por acciones recíprocas. Esta reciprocidad de acciones es lo que permite considerarla como una unidad. Sin embargo, es necesario también tener presente que esta unidad es siempre un “delicado equilibrio” producto de la interacción entre contrarios, dualismo – asociación/disociación- que permite hablar de sociedad y no de una mera coincidencia espaciotemporal de individuos.

Que el conflicto tiene relevancia sociológica, por cuanto genera o modifica comunidades de intereses, unidades y organizaciones, no es algo que se ponga en duda. [...] Si toda interacción entre los hombres es socialización, entonces, el conflicto, que no puede reducirse lógicamente a un solo elemento, es una forma de socialización, y de las más intensas. [...] el conflicto se convierte en una protección frente al dualismo que separa y en una vía hacia cierta unidad, sea la que sea y aunque suponga la destrucción de una de las partes. [...] El conflicto en sí mismo ya es una resolución de la tensión entre contrarios; el que pretenda la paz, no es sino una expresión particular, y obvia, del hecho de ser síntesis de elementos, ya sea *contra otro* o *con otro*, bajo un concepto superior. Este concepto se caracteriza por diferenciarse de la simple indiferencia. El rechazo y la disolución de la relación social también son negaciones; pero el conflicto representa el elemento positivo por cuanto teje, desde la negatividad, una unidad que sólo conceptualmente, pero no en los hechos, es disyuntiva (Simmel, 2010 [1904]: 17-18).

Positividad del conflicto que permite concebirlo en ningún caso como algo anormal o extrínseco al “orden social” sino que, más bien, es propio de éste y de las acciones de los sujetos que lo producen, reproducen o modifican. La forma de lo social -si es que la tiene- necesita de la dualidad de factores que amalgaman esta unión y a quienes están en contra de la misma. Asociación y lucha, simpatía y antipatía, armonía y disonancia, tregua y hostilidad. La

interacción entre el “yo” y los “otros”, la articulación de lo social por lo social, es lo que permite la permanente construcción de lo que llamamos “realidad”.

En definitiva, desde esta perspectiva, el conflicto es la situación que permite el dialogo y el reconocimiento con la alteridad. En ningún caso su inhabilitamiento o eliminación sino que, por el contrario, es una fuerza integradora que al mismo tiempo que consolida las fronteras entre diversos grupos con distintos intereses, permite y promueve su convivencia y unidad.

Pensar que unas tendencias destruyen lo construido por otras, quedando como resultado el fruto de la sustracción (cuando, en verdad, sería más correcto hablar de suma), es un error extendido que se asienta sobre la ambigüedad del concepto de *unidad*. Este término sirve para referirse al acuerdo y cohesión entre elementos sociales, en contraposición a su separación y disociación; pero la unidad también es la síntesis de las personas, de las energías y las formas constitutivas del grupo consideradas en su globalidad final, es decir, incluyendo los factores tanto unitarios como dualistas (Simmel, 2010 [1904]: 19).

El conflicto, así, es una relación de poder en tanto momento de interrelación en el cual existe la posibilidad de imposición de la voluntad de las partes convergentes en él. Es funcional, por lo tanto, a las formaciones sociales puesto que es el momento que da la unidad que engloba a las posiciones contrarias. Lo que a primera vista puede parecer un elemento de disociación es, desde una mirada sociológica, una de las formas elementales de socialización³.

Los elementos comunes que agudizan los conflictos y que Simmel identifica son, en primer lugar, el compartir las mismas cualidades, inclinaciones y convicciones y, en segundo lugar, la pertenencia a un mismo contexto social (no necesariamente debe ser unidad o semejanza). Este punto permite realizar el anclaje con la formación de *grupos* los cuales, si bien conviven con el peligro interno de la enemistad o desacuerdo, por su cohesión, que implica tener más elementos en común que aquellos que disocian, podrán soportar, sin disolverse, los antagonismos internos. Así la mirada ya no sólo se pone en la relación recíproca entre las partes, ahora también se atiende la estructura interna de cada una de ellas.

³ Sin embargo se debe tener presente el peligro en el crecimiento del antagonismo. Su función, como indica Simmel (2010 [1904]: 25-26), puede crecer hasta el infinito, es decir, hasta excluir todos los factores de unidad. Cuando el conflicto busca la muerte del otro, por ejemplo, el elemento creador de unidad queda completamente destruido.

El conflicto como unidad de asociación, antagonismo y síntesis

Por lo tanto, los conflictos, además de definirse como una instancia de socialización que permite el dialogo y el reconocimiento con la alteridad, a la vez, como se verá a continuación, son una especie de crisol en el cual se funde el material simbólico que conforman los sentidos y configura las identidades de los sujetos que se ven inmersos en este proceso, que componen los grupos que conforman las contrapartes, promoviendo la asociatividad y solidaridad al interior de estos grupos, cargando de significados comunes y orientando las prácticas cotidianas y las acciones colectivas de los actores sociales.

Cada una de estas partes constituidas, además, demandará la unidad de la otra. “Impulso centralizador” que hace que se desee que el adversario también se centralice, puesto que así el conflicto se concentrará, se podrá controlar y asegurará su síntesis. Es decir, la forma unitaria, centralizada, de las partes involucradas es mucho más funcional a la lógica del conflicto mismo, permite un correcto desarrollo y desenlace.

Así, el conflicto, en tanto “forma de vida social” (Simmel, 2012 [1917]), es un núcleo relacional que emana condiciones para generar solidaridad al interior de los grupos y que permite la proyección y puesta en forma de vínculos externos, sean estos con los adversarios o colaboradores, en virtud de alcanzar los objetivos propios de cada grupo y, en este sentido, los fines de aquellos componentes de tales agrupaciones. Esta repercusión de la interacción de los individuos siempre surge de determinados impulsos o en función de determinados fines, impulsos o fines que hacen que los sujetos entren en interacción, actuando unos para otros, con otros o contra otros, en una correlación de circunstancias, ejerciendo efectos sobre otros y sufriendo efectos por parte de éstos. La socialización, entonces, dirá Simmel en *Cuestiones Fundamentales de Sociología* (2012 [1917]: 78-79), es la *forma* que se realiza de incontables maneras diferentes en la que va creciendo la unión de los individuos en razón de aquellos intereses sensitivos o ideales, momentáneos o duraderos, conscientes o inconscientes, que empujan causalmente o arrastran teleológicamente y que se constituyen dentro de esta unión.

Con esta batería conceptual y teniendo la precaución de no concebir el fenómeno como algo teleológico sino que, más bien, comprendiéndolo como un todo, como una unidad diversa, heterogénea, o “*como un ritmo infinito, de una alternancia eterna donde las etapas no deben considerarse a priori por sí mismas sino en su relación y vínculo con la precedente*”, es que, entendiendo el antagonismo como un factor de socialización y al conflicto como parte intrínseca, integrante y constituyente de la vida social, a continuación se

describirá y analizará la huelga de 37 días que en el año 2007 protagonizaron los trabajadores subcontratados de la GMC, organizados en la CTC, y la minera estatal CODELCO.

II. La huelga de los trabajadores subcontratados de la GMC

II.I. La primera jornada: Ocupaciones de rutas y violencia

En la fría madrugada del lunes 25 de junio del año 2007 los caminos que conducían a las distintas Divisiones de CODELCO amanecieron bloqueados. Las barricadas de neumáticos encendidos, la leña amontonada o las piedras desperdigadas en las vías impedían el tránsito y, por lo tanto, el acceso a las minas. Así, los trabajadores subcontratados del cobre agrupados en la CTC, comenzaban una huelga general.

En cada una de las Divisiones de la estatal fue posible apreciar particularidades. En las inmediaciones del complejo minero de *Chuquicamata*⁴, 15 kilómetros al norte de la ciudad de Calama, en el norte de Chile, se realizaron tres tomas de caminos que no lograron interrumpir la producción. En la División *Salvador*⁵, también en el norte del país, las ocupaciones de los caminos de acceso a la mina impidieron su normal funcionamiento. En la División *Fundición Ventanas*⁶ se llevó a cabo una manifestación pacífica que, más que impedir el acceso a las instalaciones, expresaba el descontento de los trabajadores subcontratados interpelando a la empresa a través de pancartas, canticos, gritos y batucadas.

Las mayores complicaciones se vivieron en las Divisiones *Andina*⁷ y *El Teniente*⁸. En la primera, el inicio fue accidentado: sólo algunos buses -del total planificado- que trasladaban a los trabajadores subcontratados desde la comuna de Los Andes hacia el mineral, logró llegar a la entrada principal de éste. El estricto control que la policía ejerció en la Carretera

⁴ Ubicado a 1.650 kilómetros al norte de la capital de Chile, a 2.870 metros sobre el nivel del mar. Cuenta con dos minas donde el tipo de explotación es a rajo abierto, "Chuquicamata" y "Mina Sur". Chuquicamata entró en operaciones en 1910.

⁵ Ubicada en la zona de la Cordillera de Los Andes a 2.600 metros de altura y a una distancia de 1.100 kilómetros al norte de Santiago. Esta división tiene a su cargo la mina "Inca" de explotación subterránea y las minas "Campamento Antiguo" y "Damiana Norte" a rajo abierto.

⁶ Ubicada en la localidad de Las Ventanas, comuna de Puchuncaví, a unos 164 kilómetros de Santiago y unos 50 de Viña del Mar, en el sector norte de la provincia de Valparaíso.

⁷ Ubicada a 80 kilómetros al noreste de Santiago, entre 3.700 y 4.200 metros sobre el nivel del mar. En la actualidad esta división realiza la explotación de minerales en la mina subterránea de Río Blanco y en la mina a rajo abierto Sur Sur.

⁸ Ubicada a 80 kilómetros al sur de Santiago y a 2.500 metros sobre el nivel del mar, centra sus operaciones en la explotación de la mina subterránea de cobre más grande del mundo.

Internacional que lleva a la ciudad de Mendoza en Argentina y que es utilizada para el traslado de los contingentes de mineros que se desempeñan en Andina, impidió que la operación planeada por los trabajadores llegara a buen puerto. Unas 300 personas pudieron llegar y plantarse en la entrada de la mina con el fin de impedir el acceso a ésta. Desesperanzados pero dispuestos a resistir, horas después de esta ocupación, observaron atónitos y emocionados como muchos de los “viejos” que salían del turno de la noche, uniformados con ropa de trabajo y cascos, insurrectos, bajaron marchando y cantando para unirse a la iniciada huelga.

Por otro lado, en *El Teniente* fue donde se sucedieron las situaciones más graves. La geografía del lugar obligó a los trabajadores a cruzar los cerros contiguos al mineral para ocupar, a las seis de la mañana, los caminos propios de la División. Allí, en el kilómetro 33 de la “Ruta del Cobre”, los manifestantes –principalmente integrantes del Sindicato Interempresas de Trabajadores Contratistas (SITECO)- comenzaron a detener los buses que transportaban a los asalariados a las faenas, haciéndolos descender⁹ y obligando a los conductores de la empresa contratista de buses “JM” a cruzar las máquinas sobre la carretera para interrumpir de esta forma el tráfico. Una vez que se estableció el bloqueo se realizó una asamblea en la cual se declaró iniciada la huelga y donde se decidió bajar marchando hacia la ciudad de Rancagua para allí manifestarse. El comienzo de este desplazamiento estuvo marcado por hechos de violencia donde, además del enfrentamiento con las Fuerzas Especiales de la policía que arribaron al lugar, destaca la destrucción de las casetas de seguridad de CODELCO y la quema de ocho buses que estaban apostados impidiendo el tránsito en la carretera.

En total, fueron 20 mil trabajadores subcontractados los que paralizaron, se manifestaron y dieron inicio a la huelga general. En todas las rutas de acceso a cada una de las Divisiones de la estatal en donde se impidió el ingreso a las minas y, por lo tanto, se interrumpió el normal desarrollo de la producción, los trabajadores tuvieron que enfrentarse a la represión de parte de la policía. CODELCO, como compañía, a través los medios de prensa escrita¹⁰ condenó “*la acción concertada de algunos dirigentes de trabajadores de empresas que prestan servicios*

⁹ Según uno de los dirigentes sindicales del SITECO, los trabajadores que eran trasladados a la mina estaban en pleno conocimiento de que se iniciaría la huelga. Aunque no sabían el día específico del inicio de ésta, si se encontraban preparados para recibir en cualquier momento las instrucciones que darían la partida a las movilizaciones.

¹⁰ Diario La Nación. 26 de junio de 2007.

(tercerizados) para bloquear caminos de acceso a sus distintas faenas y dificultar la producción, en especial lo acontecido en El Teniente” e indicó que “gran parte de las faenas mineras estaban produciendo con normalidad gracias a que se aplicaron planes de contingencia. CODELCO Norte significa casi el 60% de la producción, y la situación ahí se controló en 15 minutos” y, de manera más general afirmó que “de los cerca de 30 mil trabajadores contratistas de CODELCO, sólo una muy pequeña parte participó en las manifestaciones”. Asimismo el gerente de sustentabilidad de El Teniente, Jorge Sanhueza, calificó los hechos como un “sabotaje” que puso en serio riesgo la vida de todos aquellos quienes intentaban ingresar a sus puestos de trabajo. Por otro lado el gobierno encabezado por la Presidenta Michelle Bachelet, a través del Ministro vocero de gobierno Ricardo Lagos Weber (hijo del ex Presidente Ricardo Lagos Escobar), afirmaba que “no hay una huelga, porque sería ilegal, y tampoco hay una paralización de actividades”.

Esta primera jornada de huelga permite realizar ciertas distinciones importantes para el análisis:

1. Los trabajadores organizados en la CTC y enfrentados a CODELCO, en su interpelación a la estatal, es decir, cuando dirigen sus demandas a la empresa principal de la triada “empresa mandante - empresa contratista - trabajadores subcontractados”, desacatan u omiten las disposiciones del Código del Trabajo que regula las relaciones entre las empresas y sus trabajadores y que acota, como ya se ha indicado, la negociación colectiva y el instrumento de la huelga a la relación “sindicato de tipo empresa”-“empresa”.
2. No existe ninguna referencia a las empresas “contratistas” en las cuales los trabajadores de la CTC están contratados de forma directa.
3. Debido a los dos puntos anteriores, las acciones llevadas a cabo por la CTC pueden ser catalogadas de “directas”, las cuales, dependiendo de las circunstancias, pueden derivar en acciones radicales o violentas.

El conflicto como unidad de asociación, antagonismo y síntesis

4. El espacio donde se desarrolla el conflicto no es al interior de la empresa sino que la contienda se despliega en la calle. Particularmente en las rutas de acceso a las distintas divisiones de CODELCO, a través de protestas disruptivas que buscan impedir el acceso a las minas para así interrumpir su normal funcionamiento.
5. La respuesta de CODELCO y el Gobierno a la primera jornada de conflicto fue:
 - a. Represión policial que buscó dispersar las protestas y despejar las vías de acceso a las minas para normalizar la producción.
 - b. Una minimización y subvaloración de las manifestaciones.
 - c. Negación de la existencia del conflicto, amparándose en la legalidad y omitiendo los hechos, de parte del Ejecutivo. Con esto, además, el Gobierno niega al actor, a la CTC como una contraparte válida de negociación y representación de los trabajadores.

II.II. Las condiciones que permiten explicar la emergencia del conflicto

La represión y la negación del conflicto de los trabajadores subcontractados de CODELCO, como se verá en los apartados que siguen, no impidieron su despliegue y desarrollo. Reprimirlo y negarlo era absurdo. No se puede, mediante la omisión, hacer desaparecer un hecho, como si para dominar un fenómeno que insiste en aparecer fuera necesario reducirlo en el campo del lenguaje, expulsarlo de lo que se dice y así, finalmente, censurarlo. Esto es imposible sobretodo porque, como se dijo anteriormente, el conflicto es propio del orden social y de las acciones de los sujetos que lo producen y, además, este hecho no respondía a una contingencia determinada, sino que fue producto de un proceso complejo que, debido el fulgor provocado por el estallido de su emergencia, tanto CODELCO como el Ejecutivo no pudieron o se negaron a ver.

En este proceso se pueden identificar cinco factores que han influido e impactado en la formación de la CTC, sus acciones y la emergencia y desarrollo del conflicto:

1. La importancia de CODELCO para la economía del país.

La minería es el sector productivo que históricamente más ha aportado al PIB del país. Según información proporcionada por el Banco Central, el año 2006 -año inmediatamente anterior al conflicto que se analiza en este documento- el aporte de la actividad minera significó el 23% del PIB nacional. De este porcentaje, el cobre representó el 94%.

La explotación cuprífera es esencial para la canasta exportadora chilena. En el periodo que va entre 1996 y 2005 su aporte al total de exportaciones no desciende del 35% y, gracias a los altos precios que alcanzó el metal rojo en el mercado mundial, entre los años 2006 y 2007 su contribución llegó al 47%.

Así, la importancia de CODELCO para la economía nacional, al ser el principal productor de cobre del país y la empresa poseedora de los mayores recursos y reservas de cobre del mundo, es insoslayable. Basta decir que durante el año 2006 la compañía generó US\$9.215 millones de excedentes para el Estado de Chile. Cifra que marcó un record histórico para la Corporación y que prácticamente duplicó las ganancias del año 2005.

El sorprendente crecimiento que CODELCO registró en sus ganancias durante el año 2006 y la prospera proyección de la explotación del mineral, llevaron a los trabajadores subcontratados a demandar el participar de los beneficios resultantes, en gran medida, por conforma la cadena productiva de la compañía.

2. La hegemonía del subcontrato en CODELCO¹¹

La subcontratación, en las empresas del sector productivo minero, está presente en todo el proceso productivo (Agacino, Gonzalez y Rojas, 1998). A partir del año 2000 y hasta el 2007, se dio un crecimiento exponencial de las empresas contratistas que se desempeñan en este sector productivo. Según SERNAGEOMIN, durante este periodo se crearon 1.448 empresas contratistas destinadas a prestar servicios a las empresas mandantes del sector minero, mientras que en CODELCO la cantidad de trabajadores subcontratados también se expandió notablemente. Si en el año 2000 el personal subcontratado por la estatal llegó a 16.196 trabajadores, para el 2007 la cantidad aumentó a 43.289, más del doble que los trabajadores contratados de forma directa por la compañía que, para ese mismo año, fue de 18.211.

El subcontrato ha estado acompañado del deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores, lo que está relacionado con los bajos salarios, la inestabilidad en el empleo, la precarización de las condiciones materiales de trabajo, los beneficios sociales y las tasas de accidentabilidad. También, la subcontratación en CODELCO, ha tenido consecuencias en la subjetividad de los trabajadores (Villalobos, 2010: 19-21), entre ellas la diferencia de “estatus” entre los trabajadores de planta y los subcontratados, lo que ha generado distintos “tipos” de trabajadores (“de primera” y “de segunda” categoría), lo cual es explicable por su condición contractual (“de planta” o “subcontratado”), pero también por el problema de “doble mando” o el llamado

¹¹ La presencia del subcontrato en el mercado del trabajo chileno tiene larga data. Ya en las leyes sociales de 1924 y en el Código del Trabajo de 1931 se hace referencia tangencialmente al fenómeno sin definirlo, en las primeras se le nomina como “trabajo por cuenta ajena” y en el segundo se le refiere como “contrato de arrendamiento” o “contratos para la confección de una obra material”. Es en 1968, con la Ley N° 16.757, que se limita la presencia de contratistas, al disponer que las labores inherentes a la producción principal o permanente de una empresa, o las labores de reparación y mantención habituales de sus equipos, no podían ser ejecutadas a través de contratistas o concesionarios. Particularmente en la minería la Ley N° 16.624 indicaba específicamente que CODELCO, cuando declare que existen labores de producción u operación que deben ser realizadas por empresas contratistas, deberá asegurar a los trabajadores ocupados las condiciones de trabajo, remuneraciones y beneficios sociales iguales a aquellos que tienen los trabajadores contratados de forma directa por la cuprífera. Todas estas regulaciones que limitaban el uso de la subcontratación y establecían beneficios para los empleados y obreros que ocupan las empresas que ejecuten trabajos de producción, mantención o reparación, desaparecen de facto con el Golpe de Estado de 1973 e institucionalmente, en el año 1979, con el Decreto Ley N° 2759 que derogó la 16.757 a la que se hizo referencia en el párrafo anterior. El fin de la limitación a los contratistas permitió a las empresas “mandantes” subcontratar trabajadores no sólo para las labores auxiliares sino que también para la principal actividad de éstas.

“desperfilamiento del empleador”, puesto que es la empresa “mandante” y no la “contratista” quien genera las pautas de trabajo, las funciones y las órdenes.

Cuestiones como estas tienden a disociar y contraponer a los sujetos que participan directamente de la producción. Genera trabajadores que ejercen la misma función dentro de una empresa, bajo condiciones materiales similares pero diferentes formas contractuales de vinculación con sus empleadores. El “otro” que realiza la misma función en la faena es, sin embargo, diferente.

3. La formación de las organizaciones de los trabajadores subcontratados de CODELCO y sus demandas

La configuración productiva de la GMC, que se ha consolidado a través de la subcontratación de trabajadores, ha entregado las condiciones para la formación de nuevas organizaciones sindicales, ahora relacionadas con los subcontratados.

El surgimiento de estas organizaciones se remonta a fines de la década de los 80 y está vinculada al Sindicato Nacional de Montaje Industrial (SINAMI) y los trabajadores de la construcción con presencia en las obras de instalación de los yacimientos mineros.

En 1990, convocado por el SITECO, se realizó el primer encuentro de dirigentes y delegados de personal de trabajadores de El Teniente y, en 1991, se constituyó la Federación Nacional de Trabajadores Contratistas que agrupaba al SITECO, Caucho del Sur y a otras dos contratistas de Potrerillos y El Salvador. Todos estos trabajadores subcontratados que se desempeñaban en CODELCO, pero que estaban contratados por empresas contratistas.

Durante los 90 son reiteradas las denuncias en el sector, las cuales estaban relacionadas con los bajos salarios, las agotadoras jornadas laborales, los problemas en el pago de horas extraordinarias, el incumplimiento de los estándares de seguridad, la precaria infraestructura y medios de transporte a las faenas y el constante despido y recontractación de trabajadores para evitar el pago de indemnizaciones de parte de los empleadores. Cuestión que estalló en diciembre del año 2003 con un gran conflicto en la mina El Teniente, donde los trabajadores agrupados en el SITECO llegaron incluso a la ocupación del yacimiento minero. Esta huelga, que duró 21 días, significó la firma

El conflicto como unidad de asociación, antagonismo y síntesis

de un “Acuerdo Marco” mínimo como fue mantener, de parte de los trabajadores subcontratados, cierta antigüedad laboral que les permitiera acceder a algunos beneficios (vacaciones, indemnizaciones, etc.) y recibir, por las horas extraordinarias realizadas, el pago correspondiente. Pero también tuvo consecuencias negativas, las cuales se relacionaron con la fuerte represión policial que se dejó caer en cada manifestación pública de los subcontratados, los posteriores despidos y la conformación de “listas negras” compuestas por los nombres de los principales líderes del movimiento.

Estas represalias no detuvieron el avance del sindicalismo de los subcontratados. Al año siguiente, 2004, tienen lugar una serie de acciones reivindicativas dispersas encabezadas por organizaciones sindicales recién constituidas de las empresas contratistas INSITU, CIMM, Sodexho, AUDA y RINASA, todas vinculadas a CODELCO. Ese año, a raíz de la inminente articulación de las distintas organizaciones de subcontratados, se comienza a proyectar formación de la Coordinadora Nacional de Trabajadores Contratistas del Cobre (CNTC), antecesora de la CTC, que finalmente se constituye en abril del año 2005 en un congreso llevado a cabo en la ciudad de Caldera, en la Región de Atacama, al norte del país, donde asume la presidencia Danilo Jorquera, dirigente histórico del SITECO.

La primera demanda de esta coordinadora es estrictamente económica. La CNTC repartió, en todas las divisiones de CODELCO, un petitorio común que exigía un bono por excedentes del cobre de US\$1.000. Este petitorio fue entregado el 21 de diciembre del 2005 a las gerencias y rechazado en el acto por la estatal en cada una de sus divisiones. Así, el 4 de enero del 2006, se convocó a un paro nacional. Este llamado sólo tuvo respuesta en las divisiones El Teniente y Andina. En ambas la adhesión de parte de los subcontratados fue alta y, en la medida que se desarrolló el conflicto, las demandas se fueron ampliando: al bono por excedentes se le agregaron reivindicaciones que interpelaban aspectos estructurales propios del subcontrato como la discriminación en cuanto a derechos y beneficios que sufren los trabajadores subcontratados respecto de aquellos que son contratados directamente por CODELCO.

Luego de complejas negociaciones con la estatal de parte de los dirigentes, mientras las bases sindicales se manifestaban masivamente en las ciudades de Los Andes (división Andina) y Rancagua (división El Teniente), siendo duramente reprimidas por la policía, se lograron firmar las “Actas de Acuerdo” que pusieron fin a las movilizaciones. En estas se consignó que no se descontaría del sueldo los días no trabajados por la huelga, se acordó el pago de un pequeño bono por término del conflicto y cuestiones básicas como el que los empleadores entreguen vestimentas adecuadas a los subcontratados y que se hagan responsable del lavado de las mismas, al término de cada faena, además del cumplimiento de parte de las empresas contratistas de la leyes 16.744 y 19.404, la primera sobre trabajos pesados y la segunda relacionada con accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Estas actas, transcurrido el 2006, no fueron cumplidas por parte de CODELCO. Eso llevó a los trabajadores subcontratados a nuevas movilizaciones, interpelando ahora no solamente a la compañía sino que también al Ejecutivo a que se cumpliera con los compromisos adquiridos por la Presidenta Bachelet en el periodo de elecciones¹², levantando la consigna “igual trabajo, igual salario”.

Así, por la presión ejercida de parte de los subcontratados, se constituyeron mesas tripartitas en todas las Divisiones, compuestas por los dirigentes sindicales, el Gobierno y CODELCO. Este proceso de discusión, en conjunto con las iniciativas del Ejecutivo, fue fundamental para el diseño y la posterior promulgación de la Ley 20.123 que buscó regular el régimen de trabajo en sistema de subcontratación y el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios, que fue publicada el 16 de octubre del año 2006 y comenzó a regir a partir del 14 de enero del 2007. Esta ley, con el énfasis en la responsabilidad subsidiaria de las empresas mandantes y en la generación de estándares mínimos en las empresas contratistas, buscó superar las inequidades en el terreno laboral que, como se vio anteriormente, provoca la subcontratación¹³.

¹² Los detalles respecto de estos compromisos serán desarrollados en el punto 5 “Contingencia política del país y la reactivación de las movilizaciones sociales”, pp. 16-19 de este documento.

¹³ La implementación de esta ley derivó en disputas por su interpretación al interior del propio Gobierno cuando la Dirección del Trabajo ordenó incorporar a la planta como trabajadores de la empresa principal a trabajadores

Por otro lado, la CNTC se comenzó a instalar como un interlocutor válido, de los trabajadores subcontractados frente a CODELCO y al Gobierno. Paralelo a este proceso, los trabajadores aglutinados en la Coordinadora comenzaron a proyectar la conformación de una confederación que les permitiera mayor representatividad. Es así que el congreso constituyente de la nueva Confederación de Trabajadores Subcontratados del Cobre (CTC) se realizó los días 6,7 y 8 de junio del año 2007 en la comuna de Machalí, ubicada en la Región Libertador Bernardo O'Higgins. Coincidiendo, el día 8, con la última mesa tripartita de la cual participó la CNTC, el Gobierno y CODELCO. En este congreso, con la presencia de 4 mil personas, se decidió convocar a una huelga general de trabajadores subcontractados para fines del mes de junio, con fecha a definir. Esta es la huelga que comenzó la madrugada del lunes 25 de junio.

4. La centralidad del sindicalismo minero “clásico” y su influencia en la CTC

Los sindicatos vinculados a la producción cuprífera históricamente han tenido una importancia insoslayable. El sindicalismo minero “clásico” tuvo una destacada participación en la vida social y política del país, en un contexto en que el movimiento obrero en general tenía una virtuosa articulación con el sistema político institucional (1920-25 hasta 1973). En relación a esta vinculación se pueden distinguir dos registros de interpretación:

- a. El primero indica que estos sindicatos, lejos de articularse ideológicamente en torno a un proyecto político, daban forma a sus demandas desde de los intereses propios del actor y su enrolamiento dependía de si los partidos de la izquierda chilena estaban dispuestos a apoyar o no los proyectos sindicales del sector (Zapata, 1979 [1975]) (Zapata, 2002).

de empresas contratistas de CODELCO, quien reclamó judicialmente logrando que finalmente la Corte Suprema fallara a su favor, restándole decisivas competencias al ente fiscalizador.

- b. Por otro lado, una segunda lectura, indica que además de las demandas particulares a las que hace referencia la perspectiva anterior, cabe destacar aquellas que se relacionaban con la interpelación al Estado como ente protagónico en las políticas económicas del país, donde reside precisamente la otra base sobre la cual se articula la lucha de los mineros del cobre, cuyas exigencias sobrepasan los marcos habituales de un conflicto laboral y se plantean un tema de alcance nacional como es la relación entre el cobre y la sociedad chilena (Núñez, 2009).

De cualquier forma, en ambas perspectivas se destaca el peso del actor y su tendencia al conflicto. Al respecto, es posible afirmar que al finalizar la década de los 40 y hasta mediados de los 50, existe una explosión huelguista en Chile que, como indica Núñez (2009, 40), está relacionada con dos hechos de enorme importancia para el movimiento sindical cuprífero chileno. En primer lugar, la fundación de la Confederación Nacional de Trabajadores del Cobre (CTC “antigua”)¹⁴ en la comuna de Machalí el 23 de marzo de 1951, en la cual convergen los sindicatos obreros y aquellos que agrupaban a los empleados de las tres minas que existían en ese momento en el país: Chuquicamata, Potrerillos y El Teniente. Y, en segundo lugar, se aprueba, tras una huelga general de casi un mes, la Ley del Nuevo Trato (1955-1956), que implicó un cambio en la relación entre las compañías de capitales norteamericanos, el Estado chileno y los trabajadores del cobre; regulando particularmente las relaciones laborales del sector.

Sin embargo esta última iniciativa no menguó la tendencia al conflicto del actor. Según información proporcionada por Zapata (1986: 197) y recogida por Núñez, entre 1956 y 1966, se produjeron 13 huelgas por mineral, 2 generales y 2 por solidaridad, es decir, 17 paralizaciones de envergadura en 10 años.

Luego, en el contexto del proceso que llevó a la nacionalización de la GMC en 1971, durante el periodo del gobierno de la Unidad Popular (1970-1973), el conflicto en las minas estuvo principalmente ligado a la defensa del contrato colectivo, puesto que los mineros vieron en las políticas de nacionalización del gobierno una amenaza vinculada

¹⁴ El 23 de octubre de 1992, en un Congreso Extraordinario realizado en Rancagua, la CTC “antigua” decidió adoptar el nombre de “Federación de Trabajadores del Cobre” (FTC).

a la pérdida de los derechos alcanzados. Así, la huelga llevada a cabo en el mineral El Teniente, entre abril y julio del 73, abogaba por la defensa de la clasificación profesional, la antigüedad en el puesto de trabajo como factor de ascenso y el monopolio sindical de la representación de los obreros.

Posteriormente, a partir del Golpe de Estado de 1973, las organizaciones sociales en general y las sindicales en particular fueron duramente reprimidas, desarticuladas y muchos de sus dirigentes perseguidos, torturados y desaparecidos. Luego, con el Plan Laboral de 1979, como se ha dicho, se instaló una institucionalidad jurídica que implicó limitaciones en la capacidad de organización y acción del sindicalismo.

Sin embargo, en este contexto, el golpeado movimiento sindical nacional, de la mano de los sindicatos mineros, tuvo la capacidad de re-articularse en vinculación con otros actores. Es así que la “antigua” CTC, haciendo eco de las demandas de los trabajadores que se desempeñaban en los yacimientos de CODELCO, convocó a la primera jornada nacional de protesta en mayo del año 1983. Este llamado y el posterior paro nacional de junio, tuvieron la virtud de interpelar a los partidos políticos de oposición al régimen dictatorial, a organizaciones estudiantiles y a amplios sectores poblacionales, entregando las bases para multitudinarias manifestaciones populares en contra de la Dictadura.

A comienzos de los 90, con el término de la dictadura y el comienzo del proceso de transición democrática, en el ámbito de las relaciones entre el sindicalismo y el Estado existían expectativas positivas basadas en la premisa vinculada a interpretar el cambio de gobierno -de uno autoritario a otro democrático- con una apertura hacia las demandas de los trabajadores. Al poco tiempo, ya a mediados del año 1991, estas expectativas menguaron y la tranquilidad laboral que tenía como base el compromiso de los trabajadores con el primer gobierno “democrático”, estalló en una serie de conflictos laborales, donde el sindicalismo minero tuvo especial participación (Zapata, 2013: 209-213).

Los dirigentes de la “nueva” CTC indican que la organización retoma esta historia, se la apropia, la reinterpreta, toma los elementos útiles y busca reproducirlos. Contribuyen a esto cuestiones como:

- a. El gesto de los trabajadores subcontratados de denominar CTC a su organización. Nombre histórico de la entidad sindical que agrupó a los mineros de CODELCO a partir de 1951 y que, al igual que la actual CTC, fue fundada en la comuna de Machalí.
- b. La lucha contra la Dictadura Militar, la cual -por el origen popular de gran parte de los miembros de la Confederación- está poblada de sentidos de resistencia y solidaridad; de manifestaciones en las calles, tras las barricadas y en contra las fuerzas represivas.
- c. La permanente referencia a las luchas obreras históricas de parte de los dirigentes de la CTC, instala un imaginario vinculado a los orígenes del movimiento sindical chileno, relacionado con la producción de salitre, de carbón y, por supuesto, de cobre.
- d. Muchos de los trabajadores afiliados a los sindicatos que componen la CTC son hijos, sobrinos, nietos o vecinos de aquellos mineros que trabajan o trabajaron en CODELCO. Crecieron escuchando las historias de los “viejos”, los relatos acerca de sus luchas y derechos alcanzados. Crecieron viviendo la tradición obrera minera.

5. Contingencia política del país y la reactivación de las movilizaciones sociales

El 15 de enero de 2006, en la “segunda vuelta” de las elecciones presidenciales para el periodo 2006-2010, Michelle Bachelet fue electa con un 53,5% de los votos.

Días antes, el 3 enero, cuando CNTC anunciaba la movilización de los subcontratados descrita anteriormente, se reunieron diez dirigentes de la Coordinadora, la entonces candidata Bachelet y dos de sus asesores, Sergio Bitar y Alejandro Foxley. Allí, en virtud de captar apoyo de las bases de la CNTC, la candidata se comprometió a, en un futuro gobierno, mejorar las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados.

El conflicto como unidad de asociación, antagonismo y síntesis

El Gobierno de Bachelet, como se destaca en su Programa, se propuso dar voz a la ciudadanía. Articular la democracia con el crecimiento económico del país mediante un “nuevo trato ciudadano” donde la premisa fue que “una verdadera sociedad democrática es aquella en que todos y cada uno de sus ciudadanos poseen voz y capacidad de influir en los procesos de toma de decisiones. Implica, por una parte, contar con una sociedad civil capaz de canalizar adecuadamente las inquietudes y necesidades ciudadanas. Y, por otra, promover un tipo de Estado democrático que acoja adecuada y eficientemente esas necesidades en sus diseños de política pública” (2005: 73).

Es en este contexto de apertura institucional propuesto desde el Ejecutivo que, a partir del 2006, se dio una especie de reactivación de las movilizaciones de grupos sociales contestatarios, principalmente de estudiantes secundarios y trabajadores organizados en sindicatos.

En mayo del año 2006 fueron los *estudiantes secundarios* quienes se manifestaron en sendas movilizaciones, se tomaron las calles, los colegios y las universidades del país, colocando el problema de la educación en la primera plana de la agenda social¹⁵.

A comienzos de junio, la Presidenta Bachelet anunció, en cadena nacional de radio y televisión, la creación de mesas de diálogos con el fin de analizar las demandas estudiantiles e intentar satisfacerlas. Así, el Ejecutivo, a través de la institucionalidad, tuvo la capacidad de contener el conflicto. La principal medida, implementada tres años después, fue el reemplazó la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE), resabio de la Dictadura Militar, que ponía al Estado en un rol regulador, delegando gran parte de la enseñanza al sector privado; por la Ley General de Educación (LEGE), la cual no trajo cambios significativos respecto de la ley anterior.

También el año 2006, entre el 7 de agosto y el 4 de septiembre, los *trabajadores de la mina privada La Escondida*, propiedad de BHP Billiton, ubicada en la II región de Chile, en el norte del país, estuvieron en huelga. De este conflicto se ha destacado la

¹⁵ Las demandas de los estudiantes giraban en torno a 1) la derogación de la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza, heredada de la dictadura militar; 2) Derogación del decreto 524, que regula los Centros de Alumnos; 3) Fin de la municipalización de la enseñanza; 4) Estudio y reformulación de la Jornada Escolar Completa; 5) Gratuidad de la Prueba de Selección Universitaria (PSU); 6) Pase escolar gratuito y unificado; 7) Tarifa escolar gratuita en el transporte público para la Educación Media.

capacidad de negociación de los trabajadores quienes, gracias a las asesorías de profesionales conocedores del sector productivo minero y de la economía a nivel nacional y mundial, pudieron negociar en un escenario relativamente equilibrado, que les entregó, por un lado, legitimidad inmediata a sus demandas y, por otro, capacidad de planificación que les permitió anticipar la duración de la huelga, puesto que pudieron sopesar el nivel de resistencia tanto de los trabajadores como de la empresa. También es destacable que la compañía minera, como estrategia para romper con la huelga, utilizó a los trabajadores subcontratados para intentar cubrir las labores que realizaban aquellos trabajadores que participaban de la huelga (Zapata, 2010).

Por otro lado, los *obreros de la madera subcontratados* que prestan servicios en la empresa Forestal Arauco S.A.¹⁶, entre los meses de marzo y mayo del año 2007, también participaron de una huelga. Este conflicto involucró a trabajadores de cerca de 100 empresas contratistas, agrupados en la Confederación de Trabajadores Forestales (CTF) la que, a la vez, pertenece a la coordinadora denominada Unión de Sindicatos Forestales (USINFA). Según Ruminot (2009), la forma de actuar de estos trabajadores estuvo marcada por:

- a. La realización de asambleas reflexivas y resolutivas, para diseñar, discutir, ajustar y comunicar el pliego de peticiones y el desarrollo de las negociaciones con la empresa mandante.
- b. La búsqueda de aliados en los partidos políticos de izquierda, principalmente el Partido Comunista (PC); en los parlamentarios de la zona y en la Iglesia Católica, a través del obispo de la ciudad de Concepción.
- c. Concentrarse en las afueras de la forestal para bloquear el acceso a la planta de celulosa y así impedir el normal funcionamiento de la producción.

¹⁶ Esta compañía es parte fundamental del grupo de empresas que compone la Celulosa Arauco y Constitución (CELCO), principal empresa del sector forestal en Chile que, a la vez, pertenece al holding COPEC S.A., cuya propiedad es en un 99,9% de la familia Angelini. Forestal Arauco S.A. se encarga de la explotación de bosques, extracción, elaboración de celulosa y productos de la madera en Chile y el extranjero.

El conflicto como unidad de asociación, antagonismo y síntesis

De estas últimas acciones, la realizada el 3 de mayo frente a la planta de celulosa Horcones, mientras los manifestantes esperaban la respuesta a sus demandas de parte de la patronal, tuvo ribetes dramáticos. El asesinato del joven trabajador Rodrigo Cisternas (26), acribillado por las Fuerzas Especiales de Carabineros, en medio del enfrentamiento de los trabajadores y las fuerzas policiales, marcó la jornada. Cisternas, al momento de su muerte, conducía un carro monta cargas utilizado en su trabajo en contra de un bus policial, cuando fue alcanzado por las ráfagas disparadas por Carabineros, las cuales además hirieron a otros 5 obreros que participaban de la movilización.

Este desafortunado hecho permitió una visibilización mayor del conflicto que implicó una amplia cobertura de la prensa nacional y una reacción de los actores políticos y la sociedad civil que derivó en masivas protestas de estudiantes y sindicatos los días 4 y 5 de mayo en las ciudades de Concepción y Santiago. De forma paralela se pronunció la Iglesia Católica y, en CELCO, renunció Alberto Etchegaray y asumió José Guzmán Dumas la presidencia de la compañía. La forestal cambió de estrategia negociadora y pasó de ubicar la discusión en un nivel de empresas contratistas a asumir un papel protagónico en el proceso e impulsar una negociación inter-empresas.

Este conflicto marcó un precedente para los trabajadores subcontractados puesto que permitió una negociación colectiva inter-empresas de facto que benefició a más de 8.000 trabajadores (todos subcontractados) y abarcó gran parte de los trabajadores del sector productivo maderero, es decir, a una rama completa de la actividad productiva nacional.

En síntesis, los cinco factores descritos en detalle hasta aquí, a saber:

1. La importancia de la minería en general y de CODELCO en particular para la economía nacional.
2. La preponderancia del subcontrato en tanto vínculo contractual hegemónico entre la compañía y sus funcionarios, con implicancias en el deterioro de las condiciones laborales y la consecuente creación de trabajadores de primera y segunda categoría

que, además de generar agravio y resentimiento en los subcontratados, tiende a disociar y contraponer a los sujetos que participan directamente de la producción.

3. El proceso de formación de las organizaciones de los trabajadores subcontratos de CODELCO, cuyos inicios datan desde finales de la década de los años 80.
4. La centralidad del sindicalismo minero “clásico”, para el movimiento obrero y en la vida social y política del país en general, y su influencia en las nuevas organizaciones sindicales de los subcontratados y específicamente en la CTC, la cual busca retomar esta historia, apropiársela, reinterpretarla, tomar los elementos útiles y reproducirlos.
5. La contingencia política del país, la reactivación de las movilizaciones sociales, principalmente de organizaciones de estudiantes secundarios y sindicales, sus reivindicaciones, luchas y formas de actuar.

Estos cinco factores, son todas cuestiones sin las cuales no es posible comprender la formación de la CTC y el proceso de conflicto que en este documento se analiza, así como su impacto en la cohesión y definición del actor.

II.III. El desarrollo del conflicto

Luego de la violenta jornada del 25 de junio, la movilización de los subcontratados se extendió por otros 36 días, hasta el 1 de agosto, cuando se firma el “Acuerdo Marco” entre CODELCO, las empresas contratistas y la CTC.

El gobierno y CODELCO, a través de la prensa, al día siguiente del comienzo de la huelga, destacaron lo “*ilegal*” de la movilización y catalogaban de “*saboteadores*”, “*violentistas*” y “*delincuentes*” a los movilizados.

Las *tomas de las rutas* de acceso a las divisiones de la cuprífera respondían a la planificación de parte de la CTC con relación a los hechos que darían el inicio al conflicto. Los *enfrentamientos con la policía*, que llegaron a su paroxismo en Andina y El Teniente, también estaban presupuestados por la organización, era el costo a pagar por tomarse los

accesos a las minas, detener la producción y comenzar una huelga “ilegal”. Lo que no se había presupuestado por los dirigentes de la CTC fue la *destrucción de las casetas de seguridad de CODELCO* y la *quema de los ocho buses de la empresa contratista “JM”* utilizados para transportar trabajadores a la división El Teniente, que estaban apostados en la “Ruta del Cobre”, impidiendo el tránsito a la mina.

Mientras esta contingencia -de parte de la empresa y el ejecutivo- era utilizada para criminalizar y desprestigiar la naciente huelga, durante los días posteriores, los dirigentes de la CTC realizaron cinco maniobras tácticas, de carácter comunicacional y político, fundamentales para sostener el conflicto:

1. Aparecieron en los medios de comunicación declarando el repudio de los hechos y, a pesar de no compartirlos, asumiendo las responsabilidades de aquellos.
2. Reafirmaron su categoría de trabajadores subcontratados y pusieron en la palestra las condiciones laborales precarias en la que se encuentran y cómo éstas influyeron en el agravio que sienten los manifestantes y en sus acciones. “*No somos delincuentes, somos trabajadores contratistas*”¹⁷, dirá Cristian Cuevas, presidente de la CTC; mientras que Manuel Ahumada, vicepresidente de la Confederación, declaró que “*si a los trabajadores los tienen sobreexplotados, lógicamente, al tener un escenario donde puedan manifestar su ira, lo van a hacer*”¹⁸.
3. En una maniobra política, la CTC se vinculó estratégicamente a la Iglesia Católica buscando su pronunciamiento. Tras las gestiones de los dirigentes sindicales, es Alejandro Goic, Obispo de Rancagua y presidente de la Confederación Episcopal, quien alzó la voz señalando la necesidad de “*dejar atrás la tentación de la violencia*”¹⁹, mientras promovía encuentros entre CODELCO y la CTC para mitigar la polarización de las partes a raíz de las violentas jornadas iniciales.

¹⁷ Diario La Nación. 26 de junio de 2007.

¹⁸ Diario La Nación. 27 de junio de 2007.

¹⁹ Diario La Nación. 28 de junio de 2007.

4. Cambiaron el escenario del conflicto. Las manifestaciones “bajaron” desde la cordillera de Los Andes a las ciudades cercanas a cada una de las divisiones de la cuprífera. Las calles de Calama, Salvador, Los Andes y Rancagua se poblaron de marchas de trabajadores. Los habitantes, interpelados por las movilizaciones, se sensibilizaban con el movimiento. La comunidad, de alguna forma, le dio sentido a las causas que movilizaban a los trabajadores y las comenzó a compartir.

5. Finalmente, la CTC buscó apoyo en los partidos políticos y parlamentarios de centro-izquierda, principalmente del PC y PS. Esto funcionó como un apalancamiento político que permitió el acercamiento entre las partes involucradas. Un hecho clave en este sentido es la entrega de una carta por el diputado Sergio Aguiló (PS), al presidente ejecutivo de CODELCO José Pablo Arellano (DC), la cual estaba firmada por los parlamentarios de todas las bancadas y abogaba por la necesidad de acoger las demandas de los subcontratados y poner fin al conflicto, por el bien de los trabajadores, sus familias y el país.

Frente a estas estrategias implementadas por la CTC, de forma paralela, el Gobierno fue modificando y flexibilizando su postura inicial. Si en un primer momento la tendencia fue a negar el conflicto y, a la vez, reprimir sus manifestaciones violentamente por intermedio de las Fuerzas Especiales de Carabineros; posteriormente, la Presidenta Bachelet, repudiando los hechos de violencia, llamó a sus ministros a generar las condiciones para poner fin a la huelga. Los personeros de gobierno encargados de materializar el llamado fueron la ministra de Minería, Karen Ponichik y el titular de Hacienda, Andrés Velasco, ambos, además, parte del directorio de CODELCO. Asimismo, el ministro del Trabajo, Osvaldo Andrade, fue el encargado de mediar en el conflicto.

El petitorio de los trabajadores contenía tres ejes fundamentales. El primero está relacionado con el pago de un bono de productividad, el segundo está vinculado al cumplimiento de las “Actas de Acuerdo” firmadas tras la huelga del año 2006 y el tercero con el cumplimiento de la Ley 20.123 de subcontratación.

Las principales discrepancias entre ambas partes, mediatizadas por el Gobierno, estaban en los dos primeros puntos. Mientras CODELCO se negaba a pagar un bono de productividad a

los trabajadores subcontratados e insistía en no reconocerlos como empleados, reafirmando y haciendo valer el vínculo contractual entre los subcontratados y las empresas contratistas; los trabajadores, por su lado, asumiendo su calidad de subcontratados, insistían en que gran parte del éxito de la compañía, que durante el 2006 había alcanzado cifras records, era gracias a ellos. Respecto al segundo de los puntos –“Actas de Acuerdo”- las posturas estaban igualmente polarizadas. Mientras CODELCO se empeñaba en declarar que desde la firma de éstas hasta junio del 2007 había generado instancias de diálogo para cumplirlas, los trabajadores insistían en la nula voluntad de la estatal para tales fines. Con relación al cumplimiento de la Ley 20.123 de subcontratación, el tercero de los puntos, tanto la CTC como CODELCO coincidían en que era el Gobierno, por intermedio de la Dirección del Trabajo, quien debía evaluar esa demanda.

A la vez que se abrían estas instancias de diálogo, los trabajadores subcontratados continuaban movilizadas. En las ciudades se sucedían sendas marchas, entretanto que en las sedes de las CUT provinciales, en las capillas y en algunos gimnasios de las ciudades se desarrollaban las asambleas. La CTC tenía claro que para mejorar su posición negociadora debía recurrir a todos los mecanismos existentes y que conformaron parte de sus repertorios de acción durante la huelga. Sin una paralización real que implicara pérdidas económicas importantes, la empresa mandante no sedería.

El 4 de julio, después de diez días de conflicto, los representantes de CODELCO, las empresas contratistas y la CTC se sentaron a conversar por primera vez. Luego de más de dos horas de negociaciones, se acordó formar dos comisiones: una de remuneraciones y bono, encargada de estudiar la demanda de los trabajadores respecto de un tarifado nacional que buscaba igualar los salarios respecto de una misma labor y, además, la entrega de un bono de productividad de US\$1.000. La otra comisión estuvo encargada de evaluar los beneficios sociales que demandaban los subcontratados, los cuales estaban relacionados con planes y beneficios en salud, vivienda y educación; buscando acercarse a los que percibían los trabajadores de planta.

El 15 de julio, luego de un periodo de estancamiento en las negociaciones en el que las movilizaciones de los subcontratados, en las divisiones y sobretudo en las ciudades, continuaban, a 20 días de iniciada la huelga, CODELCO, a través de su Vice-presidente Daniel Barría entregó la primera respuesta de la estatal frente al pliego de peticiones que había

levantado la CTC. La minera, respondiendo a parte de las demandas de los subcontratados, ofreció la implementación de un seguro por muerte accidental e invalidez equivalente a 1.000 UF (US\$45.600, aproximadamente) y un seguro complementario de salud de 500 UF (US\$22.800, aproximadamente) anuales.

Esta propuesta no respondió a los temas importantes para los subcontratados. La estatal se negaba a impedir el descuento de los días no trabajados por motivos de la huelga, ni aseguraba que posterior al conflicto no habría represalias sobre los trabajadores. En relación al bono de productividad que exigían los movilizados, la propuesta de CODELCO consideró su entrega a partir del año 2008 y el monto ofrecido fue de US\$650, US\$350 menos que lo demandado por los trabajadores, aunque, de forma excepcional, la compañía ofrecía pagar, para el año 2007, un bono de US\$325.

La CTC consideró “interesante” esta propuesta, sin embargo, antes incluso de ser presentadas a las bases de la organización, el directorio de CODELCO desautorizó la oferta surgida de la mesa de negociación. Con esto las negociaciones volvieron a punto muerto y CODELCO evidenciaba un claro conflicto interno, mientras le quitaba el piso a la mesa negociadora.

En reacción a esta desautorización de parte de la empresa, la CTC, llamó a realizar “grandes movilizaciones” para intensificar la presión y reafirmó el carácter “nacional” de la huelga de los subcontratados²⁰. Este llamado tuvo correlato en todas las divisiones, en las cuales se registraron tomas, fueron bloqueadas las carreteras y, en las ciudades, las protestas se agudizaron. De forma paralela, surgieron nuevas demandas de parte de la CTC, esta vez con un carácter más político, que se referían a la nacionalización del 100% de la producción de cobre (“renacionalización”) y a la necesidad de acabar con la discriminación que provocaba la subcontratación de trabajadores.

En las minas la situación era delicada. La división El Salvador, donde para ese entonces se desempeñaban cerca de 2.800 trabajadores subcontratados, fue escenario de los incidentes más graves. Allí los trabajadores obstaculizaron el acceso al mineral con maquinaria pesada y barricadas. Esto vino seguido de una fuerte represión de la policía, cuestión que derivó en duros enfrentamientos entre los trabajadores movilizados y las Fuerzas Especiales de

²⁰ Diario El Mercurio. 17 de julio de 2007.

Carabineros. Los manifestantes actuaron con determinación, el alcalde de la comuna de Diego de Almagro, Isaias Zavala (PC), encabezó el apoyo que la comunidad local les entregó a los mineros, haciéndose presente en el lugar de la protesta. La actitud combativa de los manifestantes y el apoyo irrestricto de los pobladores empujó al repliegue a Carabineros y permitió que el bloqueo a la división se mantuviera hasta avanzado el conflicto.

En Rancagua, los trabajadores de la división El Teniente se hicieron sentir en las calles. En una concurrida marcha en la que participaron, además de los trabajadores de la CTC, los estudiantes secundarios, las agrupaciones de deudores habitacionales, los sindicatos del comercio y servicios y las familias de los trabajadores en huelga; la Confederación, en las calles, daba cuenta de la fuerza acumulada durante el conflicto, de su capacidad de generar alianzas con otras organizaciones sociales a quienes sus demandas les hacían pleno sentido y, sobre todo por el apoyo demostrado por sus familias, confirmaba la disposición de continuar sosteniendo la huelga.

Tras estas contundentes acciones, que funcionaron como instancias de manifestación de la coordinación y fuerza que adquiriría la CTC en la medida que se desplegaba el conflicto, CODELCO, a través de su Presidente Ejecutivo, declaraba que se cerraba a conversar mientras continuaran los actos violentos y afirmaba que la compañía:

no puede pagar un bono a los trabajadores contratistas. Ellos son empleados de las empresas colaboradoras. Hay un diálogo en esas mesas y quiero que lleguemos lo más pronto posible a una solución y para eso necesitamos que se deponga la situación de fuerza que tiene tomada la división El Salvador²¹.

Además afirmó, acuerdo en mano, que el sindicato de Ventanas se había descolgado del movimiento puesto que ya había firmado la oferta hecha por la estatal.

Esto fue negado tajantemente por el presidente de la CTC quien declaró que CODELCO efectivamente había firmado este acuerdo, pero lo había hecho con dirigentes que no tenía representatividad en la división. Este accionar de parte de la cuprífera puede considerarse como un precedente de la operación táctica que efectuará el 23 de julio con el objetivo

²¹ Diario La Nación. 18 de julio de 2007.

desestabilizar a la CTC, cambiar de escenario el conflicto y trasladarlo al interior de la organización.

El 17 de julio, de forma paralela a la radicalización de las partes, Guillermo Teillier, Presidente del PC, hacía llegar una carta a la Presidenta de la República insistiendo en lo vital que se convertía su intervención para terminar con el conflicto. En horas de la tarde, en La Moneda, hubo una reunión de emergencia entre la Presidenta y los ministros de Hacienda, Trabajo e Interior; cuyo objetivo fue evaluar el desarrollo del conflicto, revisar las propuestas que han emanado de las mesas negociadoras, trabajar sobre ellas y generar nuevas instancias de diálogo.

Así, ya para el día 19 de julio, CODELCO y la CTC retoman las conversaciones. La condición que puso la minera fue que se despejara el acceso a la división El Salvador que continuaba tomado. Una vez ocurrido esto se retomó la negociación, de lo cual se evacuó una nueva propuesta.

El día 20 de julio se realizaron asambleas en las distintas divisiones de CODELCO en las cuales los dirigentes de la CTC informaron a sus bases lo que ofrecía la mandante, para resolver si se aceptaba o no lo que se había acordado en las mesas de negociación. Al día siguiente, en una jornada marcada por la tensión, los dirigentes de la CTC informaron del rechazo de la oferta a CODELCO. Dos puntos aún separaban las posiciones: el primero fue el pago del bono de productividad, pues la cuprífera insistía en que por ley no podía entregar sus excedentes más que al fisco o a sus trabajadores (de planta); y el segundo era evitar que las empresas contratistas descontaran los días no trabajados a los manifestantes.

Sin embargo, tres días después, CODELCO, lamentando que la CTC no hubiera aceptado la oferta propuesta, anunció que había llegado a un acuerdo con organizaciones sindicales de base de trabajadores subcontractados. La oferta aceptada por estos sindicatos, llamados por la CTC “amarillos”, fue la misma que la Confederación había rechazado tres días antes. CODELCO insistía en el descuento de los días no trabajados a los que habían participado de la huelga de parte de las empresas contratistas. Esta maniobra, que según reconocen los dirigentes de la CTC fue, junto con el hecho de la quema de buses, uno de los momentos más difíciles del conflicto. Como se dijo anteriormente, esta maniobra tuvo como objetivo desestabilizar a la CTC, cambiar de escenario el conflicto y trasladarlo al interior de

la organización. Sin embargo las consecuencias produjeron justamente lo contrario: el conflicto entre los subcontratados y CODELCO entró a su etapa más radical.

El día 24 de julio es calificado como “el día de furia” por la CTC. Luego de firmado el acuerdo por los sindicatos “amarillos”, el agravio en los trabajadores en huelga fue mayor. La reacción de los subcontratados estuvo signada por la violencia. Mientras los dirigentes se tomaban las oficinas centrales de CODELCO en la ciudad de Santiago, las bases hacían sentir su cólera en hechos como el sabotaje de la línea férrea que une Saladillo con el puerto de Ventanas, que descarriló un tren de carga que transportaba 500 kilos de cobre; y en los enfrentamientos con la policía ocurridos en las divisiones de El Salvador y El Teniente, donde los caminos fueron cortados con barricadas, las faenas paralizadas y se registraron decenas de manifestantes heridos. El corolario de la jornada lo puso la CUT, cuando algunos miembros se tomaron dependencias del Ministerio de Hacienda, solidarizando con los subcontratados.

En este contexto, los dirigentes de la CTC ratificaron su decisión de no bajar el movimiento hasta obtener solución a sus demandas. Mientras que el Ejecutivo insistía en retomar el dialogo y poner fin a los “*hechos vandálicos*” y CODELCO señalaba que la propuesta acordada el día anterior era la última que realizaría y anunció que pedirá una investigación exhaustiva por parte de la Fiscalía Nacional para presentar querrelas contra quienes resultaran responsables de los daños que implicaron pérdida importante de recursos, de producción y, además, pusieron en riesgo la vida de las personas.

Mientras la táctica de la CTC, en su radicalización, nuevamente se modificaba, devolviendo el conflicto a las divisiones de la minera y a sus rutas de acceso con el objetivo de paralizar completamente la producción de cobre y, con esto, presionar a CODELCO; los trabajadores de base, que mantenían la huelga, incurrían en acciones extremas. En Rancagua, para evitar que las personas “subieran” a trabajar, los manifestantes apedrearon los buses que los transportaban, impidiendo el acceso a las faenas de la mina durante 4 días. En Los Andes se bloqueó, nuevamente, la carretera que lleva a la división Andina para imposibilitar la entrada. En la ciudad de Calama se realizaron manifestaciones de apoyo a la huelga de hambre que un grupo de trabajadores subcontratados habían comenzado hace días y en El Salvador se continuó con la toma del mineral.

Los sindicatos de los trabajadores de planta de El Teniente, debido a las agresiones que estaban sufriendo los trabajadores de esta división que insistían en “subir” a sus funciones,

asistieron a La Moneda para solicitar mayor intervención de la fuerza policial con el fin de controlar el accionar de los huelguistas.

El Gobierno, frente a los hechos, reaccionó amenazando, a través del Ministro del Interior Belisario Velasco, con aplicar la Ley de Seguridad Interior del Estado a los subcontratados que continuaban con la huelga.

Aquellos actores “aliados” de la CTC también manifestaron su parecer del devenir del conflicto. El cardenal Francisco Javier Errazuriz y el obispo Alejandro Goic solicitaron, deslizando una crítica al manejo de la huelga de parte de CODELCO y el Gobierno y pidiendo de éste último un rol más activo, mayor equidad con los trabajadores subcontratados, declarando que eran las empresas del Estado las que debían dar el ejemplo en esta materia. Además, Goic sostuvo una serie de reuniones con la gerencia de la división El Teniente y, luego, con el Vice-presidente de la CTC, en virtud de lograr un nuevo acercamiento que permitiera volver al terreno de las negociaciones. El ala del gobierno pro-subcontratados, a través del Ministro del trabajo Osvaldo Andrade, declaraba que la negociación colectiva como se ha dado en la cuprera (de forma inter-empresa) es un mecanismo contemplado por la OIT y que, por lo tanto, las acusaciones de estar fuera de la legalidad en las que había incurrido la derecha chilena, a través de la entonces senadora Evelyn Matthei (UDI), eran infundadas. La CUT, por su parte, valoró el gesto del Ministro y la posición asumida por la Iglesia en materias laborales y destacó la precaria situación de los subcontratados del cobre.

De forma paralela, el gran empresariado nacional es otro actor que está pendiente de este conflicto, principalmente por las implicancias que podía tener si llegaba a concretarse la negociación colectiva inter-empresas que buscaba la CTC. A través de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) se llamó a todos los gremios empresariales, al gobierno y a CODELCO a tener una postura “*más firme*” frente a las demandas de los subcontratados. El ex presidente de la CPC, Walter Riesco, en una entrevista en el diario El Mercurio, hizo referencia a la peligrosidad de los hechos y, desde una perspectiva clasista, se mostró inquieto por la proyección que éste puede tener en los trabajadores: “*Van a empezar a tomar fuerza los sindicatos inter-empresas y ellos van a tener el panderito de la negociación colectiva*”²², advirtió.

²² Diario El Mercurio. 27 de julio de 2007.

El conflicto como unidad de asociación, antagonismo y síntesis

En este contexto se comenzó a proyectar la salida de la huelga. La presión política, del Ejecutivo, los parlamentarios y los partidos; la inquietud del empresariado nacional, el apalancamiento de la Iglesia, la radicalidad que se expresaba en las distintas acciones de los huelguistas, las complicaciones de continuar con la movilización que proyectaban los dirigentes de la CTC, las elevadas pérdidas sufridas por CODELCO (US\$200 millones); todos estos factores, confluyeron para poner fin a las movilizaciones de los trabajadores subcontratados.

Así, el lunes 30 de julio en masivas asambleas llevadas a cabo en las cinco divisiones de la estatal, luego de una extenuante jornada de discusiones en torno a la oferta final que realizó CODELCO, los trabajadores subcontratados votaron el fin de la huelga. Al día siguiente, de forma paulatina y bajo estricta vigilancia policial, las labores en las distintas divisiones comenzaron a volver a la normalidad. El 1 de agosto, tras 37 días de huelga, la CTC y CODELCO firmaron el acuerdo final, un compromiso que consistió en un bono de productividad por el año de US\$900 y el establecimiento de una comisión encargada de estudiar su futura implementación regular; adicionalmente se lograron beneficios en el mejoramiento de los seguros de salud, educación y vivienda; la obligación de CODELCO en colaborar para la calificación de los puestos de trabajo pesado, el reajuste en las remuneraciones cada cuatro meses, el pago de horas extraordinarias e indemnización por los años de servicios a los trabajadores que tengan contrato por obra o faena; un seguro por muerte accidental e invalidez total de 2.000 UF (unos US\$91.000) y, finalmente, el compromiso de parte de la mandante de asegurar el pago de los días no trabajados debido al conflicto y, además, garantizar que no se produzcan despidos o represalias sobre los trabajadores que participaron de la huelga. El Gobierno, por su parte, tomó el compromiso de hacer cumplir, a través de la Dirección del Trabajo, la Ley de subcontratación.

Los beneficios obtenidos por los trabajadores subcontratados agrupados en la CTC fueron un avance notable en lo relacionado a mejorar sus condiciones laborales y el proceso de conflicto que se ha analizado aquí permite afirmar que acciones colectivas como las revisadas proporcionan insumos para cuestionar las tesis que se refieren a la crisis del sindicalismo y la descomposición de las identidades colectivas. También, a partir de este conflicto, es posible apreciar cómo los trabajadores subcontratados que han sido descritos como un actor “precario” (Álvarez, 2006), “escasamente politizado” (Núñez, 2009) y de identidad “irreconocida”

(Castillo, 2011); adquieren forma definida en una organización como la CTC que fue capaz de articularse y constituirse en una contraparte válida de negociación frente a CODELCO y el Gobierno, instalando demandas propias pero también desbordándose y cuestionando la institucionalidad laboral del país, el concepto de empresa y el de negociación colectiva; colocando el problema de los subcontratados como una preocupación de primer orden en la agenda política del país e interpelando al Estado, al abogar por la renacionalización de la producción de cobre y el fin de la discriminación que provoca la subcontratación de trabajadores, trascendiendo las reivindicaciones económicas y arribando a un terreno profundamente político.

III. Conclusiones

El análisis del conflicto que sostuvieron la CTC y CODELCO permite apreciar aquella dualidad de asociación/disociación constitutiva de la sociedad a la cual se refiere Simmel al caracterizar el conflicto. Este proceso más específicamente, muestra el trance en el cual el “delicado equilibrio” de esta dualidad se rompe, no para poner fin a una de las partes sino que, más bien, para reafirmar, en nuevos términos, el vínculo de aquellas. Internamente, en cada una de las partes de manera más o menos definida, crea o modifica sentidos, consolida perspectivas, renueva lazos y genera cohesión. De manera externa genera límites que permite el acoplamiento de los grupos, sea con aliados y/o adversarios. Así, la huelga analizada puede ser concebida como lo que permitió el diálogo y reconocimiento de las partes, a la vez que fomentó, impulsó y favoreció la constitución y consolidación de cada una de ellas.

Este conflicto tuvo sus ritmos propios. Luego de un inicio violento que incluyó, de parte de los subcontratados, la toma de las rutas de acceso a las divisiones de CODELCO, barricadas, enfrentamiento con la fuerza policial y la destrucción de propiedad pública y privada, cuestión que derivó en la polarización las posiciones de las partes; con la descompresión propia del desarrollo del conflicto y la integración de otros actores como la Iglesia Católica, el Gobierno, sus ministros y algunos diputados; se pudieron generar las instancias de diálogo necesarias para el reconocimiento y confrontación. Durante los 37 días que duró el conflicto hubo momentos violentos y radicales; instancias de diálogo y negociación; situaciones de quiebre entre las partes y, también, al interior de cada una; instantes de recomposición, contención, deliberación y arremetida. El proceso estuvo cargado

El conflicto como unidad de asociación, antagonismo y síntesis

de matices que no sólo respondían al momento presente sino que, sobretodo, remitían a sedimentos formados histórica y socialmente, contenidos en los imaginarios de los actores y que, en ocasiones, presagiaban esperanzas para los subcontratados o amenazas futuras para los empresarios.

Por otro lado, después del análisis del conflicto, es posible afirmar que el desarrollo de la huelga se dio en tres niveles de interacción que están interrelacionados:

1. *Nivel de interacción dialógico*, es decir, de negociación entre las partes involucradas. Específicamente entre los dirigentes de la CTC y los directivos de CODELCO; entre los dirigentes de la CTC y sus bases en las asambleas; entre los dirigentes de la CTC y sus “aliados” o “facilitadores” (Iglesia, diputados, ministros pro-subcontratados, etc.); entre los directivos de CODELCO y sus “aliados” o “facilitadores” (Iglesia, diputados, “sindicatos amarillos”, ministros pro-empresa, etc.); y entre los directivos de CODELCO y el Ejecutivo.
2. *Nivel de interacción externo*, el cual está vinculado a las acciones llevadas a cabo “en la calle”. Para el caso de la CTC, específicamente de sus bases, considero la toma de las rutas de acceso a las divisiones, las barricadas, los enfrentamientos con la policía, las marchas por las ciudades, las tomas de las oficinas y las huelgas de hambre. Para el caso de la empresa, a través del Estado, la represión policial.
3. *Nivel de interacción táctico*, relacionado con el método o sistema utilizado para alcanzar los objetivos y la habilidad para aplicarlo. En este nivel es posible encontrar: La *creación de alianzas*, las *declaraciones en los medios de comunicación*, y el *cambio de escenario del conflicto*.

Estos tres niveles y sus dimensiones formaron una compleja red de prácticas heterogéneas que, según las acciones que llevaron a cabo los involucrados, se tensaba, extendía o aflojaba. Esta urdimbre puede concebirse como un mecanismo de control-sujeción del propio conflicto, articulada, estructurada y organizada de forma más o menos consciente por los actores que concurren a la contienda, la producen, modifican y reproducen. Su establecimiento y

disposición va a depender de los objetivos que tengan estos actores, del interés en sostener el conflicto, de la posibilidad de alcanzar o no sus fines o expectativas y, finalmente, del inminente agotamiento de sus fuerzas. Así mismo, esta red, en tanto proceso estructurado, dinámico, relacional y modificable, al mismo tiempo que permite la construcción del orden interno de los actores, define los límites de cada uno.

El conflicto, entonces, puede ser comprendido como una estructuración que se reelabora permanentemente, matizando los significados de los actores involucrados, reafirmando, reformulándolos o generando otros nuevos. Tal como se indicó en un comienzo, tomado los planteamientos simmelianos como marco teórico para analizar el fenómeno, el conflicto, en tanto “forma de vida social”, es un núcleo relacional que al mismo tiempo que emana condiciones para generar solidaridad al interior de los grupos, permite la proyección y puesta en forma de vínculos externos, sean estos, como se pudo apreciar en el proceso de huelga aquí analizado, con los adversarios o colaboradores, en virtud de alcanzar los objetivos propios de la agrupación y, en este sentido, los fines de aquellos componentes de la CTC en tanto organización articulada por los trabajadores subcontractados vinculados a la GMC. El conflicto, así, puede ser concebido como una especie de crisol en el cual se funde el material simbólico que conforman los sentidos y configura las identidades de los sujetos que se ven inmersos en este proceso, promoviendo la asociatividad y solidaridad, cargando de significados comunes y orientando las prácticas cotidianas y las acciones colectivas de los actores.

IV. Bibliografía

- ABARZÚA, E. (2008). “Acción sindical de trabajadores contratistas”. En: Soto, A. (editor). *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. (pp. 79-88). Santiago: Lom ediciones.
- AGACINO, R., GONZÁLEZ, C., y ROJAS, J. (1998). *Capital Transnacional y Trabajo. El Desarrollo Minero en Chile*. Santiago: Lom ediciones.
- ÁLVAREZ, R. (2006). “La identidad precaria: Sumisión y resistencia laboral en Chile. El caso de los trabajadores precarios del Salmón”. En: *Revista Alternativa*. N° 24. Santiago: Ical.

- ARAVENA, A. y ROJAS, J. (1999). “El mundo sindical y el trabajo asalariado en Chile”. En: Escobar, P. (editor). *Trabajadores y empleo en el Chile de los noventa*. Santiago: Universidad ARCIS-PET-Lom ediciones.
- ARAVENA, A. y NÚÑEZ, D. (Editores). (2009). *El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*. Santiago: Ical.
- BACHELET, M. (2005). *Programa de Gobierno*. Santiago.
- BARRERA, M. (1984). *La demanda democrática de los trabajadores*. Santiago: CED.
- BAUMAN, Z. (2012 [2000]). *Modernidad Líquida*. Bs.As.: FCE.
- CAMPERO, G. (1994). “Asalariado moderno y movimiento sindical: ¿Hacia un nuevo modelo de acción?”. En: *Revista Proposiciones*. N°24. Santiago: Ediciones Sur.
- CAMPERO, G. y VALENZUELA, J. (1984). *El movimiento sindical en el régimen militar chileno. 1973-1981*. Santiago: Ilet.
- CAMPERO, G., FISFISCH, A., TIRONI, E., y TOKMAN, V. (1993). *Los actores sociales en el nuevo orden laboral*. Santiago: OIT-PREALC-Dolmen.
- CASTILLO, L. (2011). *La experiencia de precarización laboral y formación identitaria de los trabajadores subcontratistas del cobre, raíces del conflicto 2006-2008*. Tesis para optar al grado académico de Magister en Historia con mención en Historia de Chile. Santiago: Universidad de Chile.
- ECHEVERRÍA, M. (2010). *La historia inconclusa de la subcontratación. Y el relato de los trabajadores*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- ESPINOSA, M. (1996). *Tendencias Sindicales: Análisis de una década*. Santiago: Dirección del Trabajo de Chile.
- FRÍAS, P. (1993). “Perspectivas de redefinición de la acción sindical”. En: *Economía y Trabajo en Chile. Informe Anual. 1992-1993*. Santiago: PET.
- GARCÉS, M. (2004). “Los movimientos sociales populares del siglo XX: Balance y perspectivas”. En: *Revista Política*. N° 43. Santiago: Universidad de Chile.

- GORZ, A. (1989 [1980]). *Adiós al proletariado*. Bs. As.: Imago mundi.
- MARTÍNEZ, J. y TIRONI, E. (1983). *Clase obrera y modelo económico: Un estudio del peso y la estructura del proletariado en Chile. 1973-1980*. Santiago: PET-UAHC.
- MONTERO, C. (1982). “Mercado del trabajo y estructura de clases en Chile. 1973-1981”. En: *Revista Contribuciones*. N° 11. Santiago: Programa FLACSO-Chile.
- NÚÑEZ, D., (2009). *El movimiento de los trabajadores contratistas de CODELCO: Una experiencia innovadora de negociación colectiva*. En Aravena, A. y Núñez, D. (editores). *El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*. (pp. 37 – 74). Santiago: Ical
- RIFKIN, J. (2010 [1994]). *El fin del trabajo*. México: Paidós.
- RUIZ-TAGLE, J. (1985). *El sindicalismo chileno después del Plan Laboral*. Santiago: PET-UAHC.
- RUMINOT, N. (2009). “La huelga en Forestal Arauco: De las acciones sindicales al fortalecimiento de la negociación colectiva inter-empresa”. En: Aravena, A. y Núñez, D. (Editores). *El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*. (pp. 117-134). Santiago: Ical.
- SENNETT, R. (2010 [1998]). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- SIMMEL, G. (2010 [1904]). *El conflicto. Sociología del antagonismo*. Madrid: Sequitur.
- SIMMEL, G. (2012 [1917]). *Cuestiones fundamentales de sociología*. Barcelona: Gedisa editorial.
- VILLALOBOS, C. (2010). “Subcontratación y sindicalismo en el siglo XXI: Relaciones laborales, Trabajo y Organización Sindical en la Gran Minería del cobre chileno”. En: *Revista GPT*. N°8. Santiago: Universidad de Santiago de Chile USACH.
- ZAPATA, F. (1979 [1975]). *Los mineros de Chuquicamata: ¿productores o proletarios?*. Cuadernos del CES. N°13. México: CES-COLMEX.
- ZAPATA, F. (1986). *Clases Sociales y Acción Obrera en Chile*. México: COLMEX.

ZAPATA, F. (2002). *“Los mineros como actores sociales y políticos en Bolivia, Chile y Perú durante el siglo XX”*. En: *Revista Estudios Atacameños*. N°22. Antofagasta: Universidad Católica del Norte.

ZAPATA, F. (2010). *Hacia una sociología latinoamericana del trabajo*. Mérida: Universidad Autónoma de Yucatan.

ZAPATA, F. (2013). *Historia mínima del sindicalismo latinoamericano*. México: COLMEX.

Mauricio Muñoz Flores

Sociólogo de la Universidad de Arte y Ciencias Sociales ARCIS; Maestro en Sociología de la Escuela Latinoamericana de Estudios de Postgrados ELAP y candidato a Doctor en Ciencia Social con Especialidad en Sociología por El Colegio de México.