



**Facultad de Humanidades**  
Instituto de Sociología  
Carrera de Sociología

**“El sindicalismo desde las nuevas configuraciones identitarias de los  
trabajadores. El caso de los trabajadores de CODELCO, Ventanas”**

Memoria de Grado para optar al Grado de Licenciado en Sociología y

Título Profesional de Sociólogo

OSCAR ANDRÉS CHÁVEZ PEREIRA

Profesor Guía:

Eduardo Aquevedo Soto

Valparaíso, Enero 2012



*A la clase trabajadora, fuente inagotable de  
inspiración, compromiso, deber, valor y lucha.*

## **Agradecimientos**

A mis padres por tanta paciencia mostrada.

## **Resumen**

Esta es una investigación social que se propone profundizar en los aspectos del sindicalismo contemporáneo, problematizándolo en función de las cualidades identitarias que hoy construyen los trabajadores, en un contexto de nuevas configuraciones de la organización del trabajo, inscritos en cambios globales de la sociedad. Esto bajo un marco de análisis en que se entiende que sus identidades se constituyen en la voluntad y el compromiso que puede darle vida o no a las organizaciones sindicales y su accionar colectivo.

Con este fin es que se aborda el movimiento sindical de los trabajadores subcontratados de CODELCO. Trabajadores que con su movilización al romper el atasco del sindicalismo nacional han despertado el interés de la ciudadanía y de las ciencias sociales para comprender las razones y el carácter de sus organizaciones sindicales y de su accionar. Para ello se realiza una investigación sustentada en el estudio de casos de dos sindicatos de subcontratistas, el SITEC y el sindicato empresa CIMM T&S, ambos de la División Ventanas de CODELCO; bajo una perspectiva comparada en referencia a dos sindicatos de trabajadores de planta, el Sindicato N°1 y el Sindicato Turnados, de la misma División.

**Conceptos clave:** trabajo – sindicato – identidad

## **Siglas**

**CIMM T&S:** Centro de Investigación Minera y Metalúrgica, Tecnología y Servicios.

**CODELCO:** Corporación Nacional del Cobre.

**CUT:** Central Unitaria de Trabajadores.

**CTC:** Confederación de Trabajadores del Cobre.

**ENAMI:** Empresa Nacional de Minería.

**FTC:** Federación de Trabajadores del Cobre.

**SITEC:** Sindicato Inter-empresa de Trabajadores de Empresas Contratistas.

# ÍNDICE

Introducción.....	11
<b>Capítulo 1. Formulación del problema.....</b>	<b>13</b>
1. Fundamentación .....	13
1.1. Trabajadores, sindicato e identidad .....	13
1.2. Sindicato y sociedad .....	16
1.3. Antecedentes del reflujo del sindicalismo .....	19
1.4. El caso de los trabajadores del Cobre.....	31
1.5. Pregunta de investigación.....	34
2. Objetivos.....	35
2.1. Objetivo general .....	35
2.2. Objetivos específicos.....	35
3. Relevancias .....	36
<b>Capítulo 2. Marco Teórico .....</b>	<b>38</b>
1. Identidad .....	38
1.1. Un primer acercamiento .....	38
1.2. Identidad e historia .....	40
1.3. Identidad, estructuras sociales e individuo .....	42
1.4. Identidad como proceso.....	45
1.5. Identidad y su carácter social.....	47
1.6. Identidad y sus componentes.....	49
2. Identidad colectiva.....	51
2.1. Relación entre identidad colectiva e identidad personal .....	51
2.2. Contexto del concepto identidad colectiva.....	52

2.3. La “expectativa” como clave para comprender la identidad colectiva.....	53
2.4. La discriminación para la comprensión de la identidad colectiva.....	55
2.5. La oposición como generadora de identidad colectiva.....	57
3. Trabajo, sindicatos e identidad .....	59
3.1. El trabajo como escenario de la identidad y su mutua relación.....	59
3.2. Centralidad del trabajo en el capitalismo industrial .....	61
3.3. Centralidad del trabajo hoy .....	63
3.4. Individualización, consumismo y descolectivización .....	73
<b>Capítulo 3. Marco Metodológico .....</b>	<b>86</b>
1. Tipo de estudio .....	86
2. Tipo de diseño .....	87
3. Universo y muestra.....	89
4. Técnicas de producción de la información .....	91
5. Técnicas de análisis de la información .....	95
6. Calidad del diseño .....	98
7. Consideraciones éticas.....	99
<b>Capítulo 4. Análisis de la Información .....</b>	<b>101</b>
1. Identidad personal.....	103
1.1. Sentido del Trabajo.....	103
1.2. Nuevo sistema de organización del trabajo .....	113
1.3. El mundo privado de los trabajadores .....	123
2. Identidad colectiva.....	128
2.1. Sistema y ley de subcontratación.....	128
2.2. CODELCO .....	133



2.3. Empresas contratistas .....	137
2.4. Nacionalidad del Cobre .....	140
2.5. Trabajadores de planta.....	143
2.6. Trabajadores contratistas .....	146
3. Experiencia sindical.....	150
3.1. Acción colectiva .....	150
3.2. Sindicalismo .....	161
3.3. Visión del sindicato .....	169
Conclusiones.....	177
Bibliografía.....	192
Anexos.....	197

## Índice de cuadros

Cuadro 1: Trabajadores según sindicatos, CODELCO Ventanas.....	89
Cuadro 2: Muestreo estructural de trabajadores CODELCO Ventanas.....	91
Cuadro 3: Pauta estándar de entrevista.....	195
Cuadro 4: Plantilla de análisis.....	197
Cuadro 5: Plantilla de organización de codificaciones.....	201

## Introducción

El sindicalismo tal como lo conocemos nace como una de las tantas consecuencias que tiene la instalación del capitalismo. Al aparecer el capital, la producción de mercancías, al revolucionar los sistemas productivos, al necesitar para todo ello del trabajo, aparece una nueva clase social: la clase trabajadora. No obstante entre tantos cambios, lo que no se modificó fue las condiciones de vida y las desigualdades sociales/económicas entre las clases privilegiadas -los que tienen el capital ahora- y las clases desfavorecidas -los que cuentan sólo con su fuerza de trabajo-. Pero en este contexto hay un salto cualitativo de estas clases desfavorecidas en la capacidad de reflexión de su realidad y en sus niveles de conciencia. Con ello sienten la necesidad de emprender una defensa organizada de sus derechos asociados al trabajo y de su inclusión en la ciudadanía con el fin de mejorar sus condiciones de vida dando paso a las organizaciones sindicales, a la acción colectiva y al logro ascendente de objetivos. Su alcance, la presión ejercida en específico, devino en que el trabajo se configuró en el eje por el cual pasaba la integración en la sociedad de los trabajadores.

Sin embargo la sociedad en la actualidad atraviesa nuevamente profundos cambios. Los modos de obtener y generar el capital se han reformulado: la economía y los mercados se han globalizado, se ha flexibilizado la organización del trabajo y las tecnologías se han desarrollado vertiginosamente. Los estados han disminuido su injerencia en la protección social dejándole el lugar al mercado. Finalmente, se ha creado una cultura mundial que gira en torno al consumo y que parece ser ahora, en menoscabo del trabajo, el eje por el cual pasa la integración en la sociedad. Este es el contexto en que operan hoy las organizaciones sindicales y que en relación a lo que directamente les compete -que define su constitución y accionar- se presenta con una clase trabajadora sumamente heterogénea, un cuerpo legal desregulado que poco les beneficia y la tendencia de trabajadores que no se están interesando en comprometerse en proyectos colectivos. En suma, la panorámica general dicta un

sindicalismo venido a menos. La problemática está en que las necesidades de organizar la defensa de los trabajadores aún se mantiene en cuanto las condiciones laborales han empeorado y siguen –y en nuestro país se profundizan- las desigualdades sociales/económicas entre los trabajadores y sus empleadores. Situación que claramente invita a reflexionar, estudiar e investigar los desafíos que tiene en la actualidad el sindicalismo en función de cómo se constituye y se articula hoy y cómo se perfila hacia el futuro.

# Capítulo 1: Formulación del problema

## 1. Fundamentación

### 1.1. Trabajadores, sindicato e identidad

Los sindicatos son formas asociativas que responden al interés colectivo de un grupo de trabajadores que presentan la intención de llevar adelante un proyecto en función de intereses comunes.

Estos trabajadores están insertos en un mismo espacio laboral que se relaciona directamente con la forma en que se organiza y desarrolla el trabajo, el acto productivo, con las labores específicas dentro de la cadena productiva y con el lugar físico de este proceso de producción. Este es el marco objetivo en donde se desenvuelven y desarrollan los trabajadores y los sindicatos. Sin embargo, para que desde los trabajadores devengan los sindicatos hay ciertos hechos que se deben suceder que pueden ser medidos en términos de necesidades.

En efecto, la necesidad de producir mercancías siempre está, responde al interés del capital, privado o público, de generar más riquezas y, por cierto, responde al interés de la sociedad que necesita de las mercancías para solventar sus necesidades desde las más básicas a las más suntuosas. Los trabajadores además, siempre existirán porque aun cuando sean más o menos calificados, inevitablemente el sistema productivo genera una gran masa que debe trabajar en busca del salario que le permite sobrellevar sus necesidades. No obstante, para que nazcan los sindicatos debe existir la necesidad de los trabajadores para su creación; necesidad o, más bien, interés que no siempre los trabajadores están dispuestos a desarrollar. ¿Qué debe ocurrir entonces para que desde los trabajadores nazca el interés necesario de comprometerse en la creación, y cuando ya existe, comprometerse en participar del sindicato? Ineludiblemente debe darse un proceso en que esa realidad objetiva compartida por el grupo de trabajadores trasunte en un reconocimiento de corte subjetivo, en una asimilación por parte de ella. Es la capacidad de cualquier grupo humano de reconocerse y

de decirse “nosotros”, los que compartimos determinadas características y realidad, los que tenemos los mismos problemas; y que somos distintos a “otros” con los cuales nos diferenciamos y entablamos una relación desde esa diferencia. Sólo desde este reconocimiento como primer momento puede tener cabida y fructificar un proyecto colectivo, como las organizaciones sindicales. A partir de esto es que, primeramente, se puede empezar a hablar de que el grupo de trabajadores se está constituyendo como una fuerza social capaz de ser considerada por las otras fuerzas o actores sociales presentes en el trabajo y en la sociedad en general.

De tal modo, como lo señala Agacino (2003), cuando los trabajadores o un grupo de trabajadores comienza a “reconocerse unos a otros, a construir un sentido común, (...) cuando levantan una visión de sí mismos manifestando intereses comunes por específicos que sean, es que estamos en presencia de un proceso de constitución subjetiva como fuerza social enfrentada al resto de los sujetos y fuerzas sociales” (pág. 4). Aquí los trabajadores desarrollan determinadas concepciones del mundo y del trabajo, modos de mirar la realidad, intereses y disposiciones; que por medio de un segundo elemento a considerar, un proceso de deliberación colectiva (Offe, 1992) son presentadas para la discusión que se trata, en la mayoría de los casos, de establecer discursos comunes que se transforman en posiciones frente a la organización del trabajo, los salarios, la continuidad del empleo, las condiciones de trabajo, la calidad de vida, etc., de las que después nace necesariamente intereses comunes en torno a ellas. Del mismo modo la deliberación se dirige a qué es lo que se quiere hacer como grupo de trabajadores o, más bien, cómo se pueden sobrellevar estos intereses comunes que se concretizan en fines, objetivos, una misión, tareas a seguir, metodologías, actividades, etc., que terminan formalizando o institucionalizándose, cuando se quiere y se decide, en una organización sindical y en un accionar de la misma.

Entonces, este segundo elemento a la hora de constituir un sindicato, el proceso de deliberación, da cuenta, o intenta hacerlo, de la voluntad colectiva expresada por el grupo de trabajadores que construyen una determinada concepción del mundo, del trabajo y de la vida en general (Drolas, 2004). Es el proceso en que los trabajadores tratan de ponerse de acuerdo y de disponerse a la acción, elementos con los cuales el sindicato toma sentido.

Evidentemente es un proceso único, llevado a cabo por el grupo de trabajadores, el cual tiene como resultado las cualidades que los terminan caracterizando como grupo, como sindicato.

Se tiene así el contexto con las condiciones básicas para la creación de un sindicato. El escenario contrario es trabajadores cumpliendo individualmente sus labores sin interesarse en establecer lazos sociales basados en la solidaridad y compromiso mutuo, y sin proyecciones más allá de lo que es el desenvolvimiento laboral personal. Aquí estamos en presencia de trabajadores que sólo tienen la opción de ser considerados como una categoría estadística.

Ahora, este proceso de reconocimiento de lo compartido y la necesaria deliberación colectiva por el grupo de trabajadores tiene un nivel mayor, del primer paso de categoría estadística a fuerza social; puede también evolucionar a fuerza política, pudiéndose dar en forma paralela o como un segundo momento. Esto sucede cuando se empiezan a incluir visiones para la sociedad en su conjunto, materializados en proyectos, que se acercan a plantear y tener un accionar tendiente a reproducirla o cambiarla, es este proceso el necesario para transformarse en una fuerza política. Lo es porque, indiscutiblemente, se ha entrado a participar de la escena política en donde se incorporan cuestiones que tienen que ver con el poder, y se entra en disputa con otras fuerzas políticas que poseen otras visiones de la sociedad y con otros proyectos para ella (Agacino, 2003). Aquí los trabajadores construyen definiciones en torno al Estado, al gobierno, a la estructura judicial, a la coyuntura política, a las fuerzas políticas, etc., que se transforman en posiciones, demandas y en objetivos por alcanzar (Pizarro, 1986).

En tal sentido, y de modo transversal a todos los grupos humanos con capacidad de movilización, cuando se habla de fuerzas sociales o políticas, éstas tienen su correlación en los sujetos sociales y los sujetos políticos que las hacen posible que son los grupos o, mejor dicho, los colectivos humanos que las expresan y las hacen posible, y que se concretizan en organizaciones sociales y políticas. Para el caso que nos convoca el sujeto colectivo a tratar está representado, materializado y hecho visible por medio de las organizaciones sindicales que entran a hacerse partícipes de las distintas escenas de la realidad social en donde pueden desenvolverse y actuar tratando de llevar a cabo sus objetivos.

¿En qué se puede sintetizar cuando se hace referencia al reconocimiento y asimilación de la realidad objetiva como elemento capaz de ser el constitutivo para el nacimiento y sostenimiento de las organizaciones sindicales? ¿Qué son las definiciones, visiones y posiciones que arroja este proceso en los grupos de trabajadores? La respuesta se dirige en lo que en ciencias sociales se considera como identidad, concepto capaz de esquematizar y sintetizar el proceso subjetivo del que ya se ha hecho alusión (Melucci, 1999; Rivas, 1998).

## **1.2. Sindicato y sociedad**

¿Cuál es la incidencia para la sociedad de un sindicalismo articulado como fuerza social o política? Un sindicalismo así de articulado da cuenta del aumento de los niveles de democracia en la sociedad. Da cuenta de cómo los individuos dan el paso de la pasividad a constituirse en sujetos activos interesados de su entorno. Da cuenta de cómo los trabajadores pasan de la preocupación de su puesto de empleo en particular y de su vida social reducida a la familia y amistades, a desarrollar una preocupación de hacerse partícipe e influenciar en las decisiones y acciones aplicadas al entorno que les atañe. Decisiones y acciones que si bien repercuten individualmente en cada trabajador, siempre tienen una matriz que es transversal a los trabajadores en general o por lo menos a un grupo de ellos; que van desde las que competen directamente al espacio de trabajo compartido (salarios, condiciones de trabajo, derechos asociados, etc.) hasta las más generales que influyen en el todo social (Estado, tipo de gobierno, estructura de protección social, libertades individuales y sociales, etc.). Lo anterior da cuenta que el espacio en que se toman las decisiones, por las cuales los mismos trabajadores se deben regir, aumenta y crece y ya no queda reducido a las clases empresariales y políticas. Da cuenta de que cada estamento de la sociedad se organiza y autorepresenta, y no delega esa representación en otras clases sociales.

En efecto, una sociedad democratizada y un sindicalismo articulado como fuerza social o política son fenómenos que están directa e íntimamente relacionados. En este sentido -y sin ánimo de hacer un recuento histórico del sindicalismo- al comienzo del capitalismo industrial cuando recién las clases trabajadoras comenzaban a nacer, éstas estaban sumamente excluidas de la sociedad, no tan sólo en un sentido de participación ciudadana y



política sino que también de los derechos más básicos y sobre todo en términos económicos. Hablamos de trabajadores que ejercían sus labores dieciséis horas al día, sin días de descanso, sin medidas de seguridad, sin contrato, sin seguros médicos o por accidente, sin cotizaciones, con salarios precarios y relegados a barrios de miseria, a esto se le sumaba estar excluidos totalmente de la vida política, sin ninguna posibilidad de sufragar por ejemplo. El escenario era acompañado, además, con todo un aparataje que prohibía y castigaba cualquier posibilidad de reclamo y sublevación. Circunstancias todas que en suma evidenciaban la reducida o, más bien, la inexistente democracia. Pero que en vez de coartar la inclusión de los trabajadores a la sociedad<sup>1</sup> fueron precisamente los impulsores y las banderas de lucha en su superación para que éstos se organizaran y emprendieran un accionar colectivo. En un primer momento bastante espontáneo, como una respuesta desesperada ante tanta discriminación y exclusión, para pasar después a formas más organizadas y planificadas patente en grandes sindicatos y federaciones como también en el nacimiento de los partidos obreros (Castel, 1997; Pizarro, 1986).

El escenario que se logró configurar así, estaba dado por la inclusión de los trabajadores a la sociedad, superando o por lo menos tratando de superar, las categorías de ciudadanos de primera y segunda clase. Esto a través de la mediación y regulación de la relación contractual entre empleadores y trabajadores, otorgándoles una red de servicios sobre las necesidades básicas (salud, educación, vivienda, etc.) y dándole amplitud de los derechos ciudadanos y políticos. Además, se produjo la aceptación de los sindicatos como las expresiones organizativas y representativas de los trabajadores, la regulación del alcance y atribuciones de los mismos, y regulación de los conflictos entre empleadores y sindicatos. Teniendo como configuración final el aumento de los niveles de democratización de la sociedad.

Por estas razones los autores señalan que el trabajo pasó a ser el eje central por el cual pasaba la integración de los excluidos, los trabajadores (Alvarez, 2006; Bauman Z. , 2000; Beck, 2000; Castel, 1997; Hopenhayn, 2001); señalan de igual manera que la aceptación de

---

<sup>1</sup> Cabe decir que cuando se habla de inclusión a la sociedad se hace con el sentido de inclusión al acceso igualitario de derechos (políticos, culturales, sociales, económicos, etc.), porque en estricto rigor toda la masa de trabajadores, precarios o no, hasta los desempleados, están incluidos en el engranaje de la sociedad y del capital.

la sociedad para incluirlos responde como causa principal a la capacidad de los trabajadores de organizarse y emprender acciones colectivas gracias a que lograron constituirse como fuerza social y los más avanzados como fuerza política; su inclusión bajo ningún aspecto es un regalo o una acción de buena voluntad de las clases dominantes.

Ahora bien, lo descrito es el modelo por el cual transitaron la mayoría de las sociedades europeas y americanas, entre ellas Chile. Pizarro (1986) describe asertivamente la historia y el gran alcance del sindicalismo chileno. Lo destaca como el agente precursor de los principales cambios de la sociedad chilena en su avance hacia estadios más democráticos en términos sociales y políticos, que tiene como principal resultado la incorporación mínima de los trabajadores a la sociedad. Del mismo modo, Bengoa (1986) destaca la vocación democrática siempre demostrada por los trabajadores y hecha patente en superar los gremialismos y corporativismos, centrados sólo en las demandas particulares de cada espacio de trabajo, y en cambio, su constante preocupación y participación de los temas más generales de la nación, tanto así que se constituyeron como la base social del proyecto político de la Unidad Popular; mismo período histórico que Agacino (2003) describe como el momento en que los trabajadores chilenos estaban logrando dar el paso exponencial de fuerza social, ya bastante constituida, a fuerza política.

Sin embargo, este escenario auspicioso del sindicalismo cambió para gran parte del mundo, y ciertamente para Chile también. Respetando los casos particulares, en términos generales la realidad de hoy está marcada por un sindicalismo bastante disminuido, con poca capacidad de representar los intereses de los trabajadores, con poca capacidad de acción y movilización, con poca capacidad de injerir en los espacios en donde se toman las decisiones que directamente les atañen (en las empresas y en las estructuras del Estado) y, por tanto, una fuerza o sujeto colectivo cada vez más relegado a la hora de considerársele por los demás grupos sociales organizados (empresarios y clase política, primordialmente). Situación que bajo los parámetros que hemos planteado se traduce en que el sindicalismo articulado como fuerza social y en vía de constituirse como fuerza política, en Chile por lo

menos, tienen hoy a los trabajadores relegados a ser considerados como una categoría estadística (Agacino, 2003), dando cuenta de un retroceso, reflujo, o crisis<sup>2</sup> del sindicalismo.

### **1.3. Antecedentes del reflujo del sindicalismo**

¿Pero qué pasó y cómo sucedió lo que se podría denominar un retroceso del sindicalismo como fuerza social o política?

Desde la década de los 70 y 80, la época histórica en que el sindicalismo comienza con su pérdida de fuerza, es que se está haciendo esta pregunta, se la hacen los mismos trabajadores y sus dirigentes sindicales, más todos los grupos sociales y políticos afines, como también los científicos sociales. En términos generales las respuestas se encasillan en plantear que el elemento fundamental que causó este nuevo panorama del sindicalismo, tiene que ver con los cambios que se han experimentado en el mundo del trabajo o más bien, en el espacio o escenario socio-laboral (Zapata, 2003). Estrictamente se refiere entonces al cambio de paradigma del modelo por el cual se organiza y rige el trabajo, es decir, el paso desde el fordismo a la flexibilidad laboral, proceso que se comienza a efectuar precisamente entre estas décadas.

Resulta lógico que las respuestas se encasillen en estos márgenes porque es en definitiva en el espacio sociolaboral, en el trabajo mismo, donde se desenvuelven y desarrollan directamente los trabajadores y sus sindicatos; y si los marcos que organizan el trabajo se modifican, indudablemente tienen repercusión en los trabajadores y en la constitución de sus sindicatos.

Sin embargo hay que ser cuidadoso, hay que entender que estos cambios en el trabajo se inscriben en cambios mayores, en cambios globales de la sociedad que como totalidad -en que el trabajo es una parte más- intenta transformarse para seguir una lógica interna distinta a la anterior, de la que además quiere desprenderse. En tal sentido hasta la década de los 70 y 80 la lógica global hegemónica de sociedad estaba sustentada por un modelo de acumulación capitalista industrial que como formación históricasocial se configuró en cuanto al trabajo con el modelo Fordista y en relación a la regulación social con el Estado de Bienestar. Pero

---

<sup>2</sup> En alusión a la pregunta que se plantea Zapata (2003): ¿Crisis en el sindicalismo en América Latina?

este sistema global de sociedad cae en entredicho en esta época y se comienza a dismantelar con la aparición, más bien implementación, de la evolución del modelo de acumulación capitalista, el neoliberalismo, que desde esa posición económica o, en otras palabras, con la necesidad de hacer funcionar esa posición económica, plantea una nueva lógica que inunda el todo el social, desde sus instituciones (como el Estado y el trabajo) hasta los aspectos de convivencia social. De tal modo que la salvedad se hace porque se comprende que junto con los cambios en el orden de la organización del trabajo, también deben ser consideradas las transformaciones globales de la sociedad que nos interesan en cuanto tienen influencia en el trabajo mismo, en los sindicatos y sobre todo en los trabajadores; que antes que trabajadores son individuos parte de esta sociedad y por tanto parte de sus cambios y transformaciones.

Ya con las precisiones hechas, es en el modelo de sociedad sustentada con el capitalismo industrial que como lapso histórico cobijó al sindicalismo en su máxima expresión conocida, con todo el alcance logrado como fuerza social o política –descrito arriba-, a causa de su configuración con una serie de condiciones objetivas que así lo permitieron.

Por un lado tenemos la singular organización del trabajo que responde a la necesidad del capitalismo por aumentar la producción de mercancías para lo que reformula los modos de producir y las relaciones sociolaborales en los espacios de trabajo. Fue Taylor quien primero difundió una racionalización científica de la organización del trabajo caracterizada por su mecanización y control. Ford conteniendo los aportes de Taylor introduce además la cadena de montaje y la cinta transportadora, y con ello la automatización del trabajo que significaba la reducción de los tiempos y la no necesidad de una alta calificación de los obreros. Así es que en la conjugación de Taylorismo y Fordismo se creó un modelo de organización del trabajo masificado como el modelo principal a seguir que puede ser identificado por su alta división social del trabajo caracterizado con una organización centralizada y jerárquica del mismo, la producción en serie con labores segmentadas y repetitivas, con escasa autonomía de los trabajadores para lo que no era menester una alta calificación y adiestramiento de los mismos y en cambio un alto control de sus movimientos y tiempos (Jaua, 1997). Además, se distinguió en la concentración de las distintas fases productivas por parte de cada empresa dedicada a un rubro determinado que configuró en un mismo espacio físico grandes

industrias y grandes cantidades de obreros que dio paso a la creación de una clase trabajadora más o menos homogénea (Farfán, 1988). El mismo espacio compartido y la relativa homogeneidad de trabajadores claramente facilitaron la constitución de los sindicatos como la instancia de organización, de coordinación, de acción y de representación de estos trabajadores.

Por otro lado, con grandes masas de trabajadores organizados en sindicatos devino el conflicto en pos de mejores condiciones laborales, económicas, sociales y políticas para los trabajadores, conflicto que hacía peligrar la producción y reproducción del capital. La respuesta fue la implementación del Estado de Bienestar que se instituyó como el encargado de la inclusión de todos los segmentos de la sociedad, en especial los trabajadores, institucionalizando una democratización de los servicios y derechos para el acceso “igualitario” de toda la ciudadanía, porque además el modelo económico necesitaba masificar el consumo asegurando y estabilizando la capacidad adquisitiva de los ahora consumidores, los trabajadores; junto a ello instauró una fuerte regulación legal del trabajo, cuyo resultado fueron contratos colectivos, la legalización de los sindicatos, estabilidad laboral y una situación que se acercaba al pleno empleo. Con esto se articuló el denominado círculo virtuoso de la sociedad (Jaua, 1997): la integración de toda la población a la sociedad y con ello su integración al acceso al mercado que con su consumo aseguraba la reproducción del capital.

Entonces, la sociedad de esta época con su modelo predominante de organización del trabajo, el Taylor-fordismo, crea la clase trabajadora y las condiciones objetivas para la formación de sus sindicatos; mientras que el Estado de Bienestar responde como modelo de sociedad civil a las presiones de la clase trabajadora y sus sindicatos para ser incluidos democráticamente en la sociedad. De este modo, el sindicato se constituye en el interlocutor reconocido por la sociedad para entenderse con los trabajadores y así aminorar los conflictos y mantener el statu quo alcanzado por la sociedad (Bauman Z. , 2004).

La sociedad así de configurada se hizo hegemónica en todo el mundo industrializado y como el modelo a seguir en el mundo no industrializado, como Latinoamérica. Aquí el fordismo y el Estado de Bienestar se instalan con el modelo de sustitución de importaciones que en

términos generales es el proceso latinoamericano de emprender una industrialización sustitutiva a cargo de los Estados dando paso a la intervención estatal de la economía (protección de los mercados internos con el control de los productos externos y una producción nacional para el consumo interno). El Estado hizo eco además de las demandas más sentidas de los sectores populares (vivienda, salud, educación, etc.) e institucionalizó una legislación social y laboral. Por otro lado el modelo fordista de organización del trabajo se importó aplicándose mecánicamente sin respetar las particularidades del continente así más bien quedó configurado como un taylorismo latinoamericano que aplicando la división de tareas en el trabajo se caracterizó por altos -excesivos, incluso- niveles de jerarquización, centralización y control del trabajo y de los trabajadores; además, nunca logró establecerse de una manera generalizada en el continente (Jaua, 1997). Sin embargo, y aún guardando las proporciones en relación al modelo de sociedad, el sindicalismo chileno y latinoamericano alcanzó altos ribetes (Zapata, 2003).

Pero este modelo de sociedad entra en crisis en la década de los 70. Las razones tienen que ver con el agotamiento del sistema económico de producción que se da en dos dimensiones: por un lado, el estancamiento de la productividad por la falta de innovación a causa de un modelo de trabajo que resta la capacidad creativa de los trabajadores y que en cambio se concentra en exigirles labores mecánicas fuertemente controladas; y por otro lado, lo que algunos autores señalan como el “estrangulamiento de las ganancias” a causa de los “excesivos” salarios y derechos asociados con los que contaba la clase trabajadora materializados en la situación de “pleno empleo”, y las “rígidas” leyes y la fuerza “excesiva” de los sindicatos que impedían “remediar” esta situación (Jaua, 1997). Situación a la que se suma una inflación desatada más la crisis del precio del petróleo, que finalmente removieron los cánones seguidos por el capital, que encontraron un sistema demasiado rígido para superar la crisis lo que devino en un replanteamiento global de la estructura económica que dio paso a nuevas salidas (reformas). Una reestructuración profunda que se materializó en la reformulación del patrón de acumulación capitalista, implementándose el neoliberalismo.

No obstante, se daba a entender más arriba que el neoliberalismo es más que la evolución del patrón de acumulación del capital, es también un modelo de sociedad, por lo tanto puede

denominarse como una formación socioeconómica históricamente situada. Es en primer lugar una concepción del mundo que ha revitalizado los viejos paradigmas liberales. Es también una política en un nivel macroeconómico que con el fin de hacer frente a la inflación sostiene la depresión de la demanda agregada, junto con un cambio estructural de las economías para dejarlas en apertura y en función del libre mercado, mercado ahora totalmente globalizado o mundializado. Por otro lado es un tipo de modelo de Estado que busca suprimir las particularidades del Estado de Bienestar en sus políticas conciliadoras entre la acumulación del capital y la legitimidad política del Estado frente a la ciudadanía (el llamado círculo virtuoso) con los pactos alcanzados entre los sectores de la población que establecían parámetros soportables entre el empresariado y los trabajadores y la cobertura de protección social hacia estos últimos como moneda de cambio. De la misma manera es una reestructuración de lo que se produce y el modo en qué se realiza y organiza la producción en concordancia con la economía globalizada y de libre mercado, y con la ruptura de los pactos (la protección) del Estado de Bienestar; entre otros aspectos instalándose la flexibilidad laboral como modelo organizador del trabajo (De la Garza, 2005).

Ahora bien, como modelo de sociedad, como formación socioeconómica, es el modelo hegemónico que siguen hoy las sociedades y dentro de sus consecuencias al instalarse en ellas, en lo que se refiere al mundo de los trabajadores y de los sindicatos –que es lo que interesa aquí-, ha estado acompañado con el reflujo sindical, que ya se señalaba, en un contexto que ha reestructurado las condiciones objetivas que lo cobijaban.

Especificando ahora en lo que tiene que ver con Chile y gran parte de Latinoamérica las condiciones en que se implementó el neoliberalismo y su reflujo sindical fue distinto con respecto al primer mundo. Aquí fue por medio de golpes de Estado y dictaduras militares, que antecedieron y propiciaron el cambio socioeconómico de un modo planificado para nuestras sociedades, utilizando la represión como el mecanismo de enmudecimiento ante cualquier expresión de rechazo (Campero, 2000; Agacino, 2003; Zapata, 2003).

En este contexto es como en Chile los sindicatos son suspendidos en 1973 por la junta militar que se hace del poder. La suspensión termina en 1979 con la reformulación del Código del Trabajo. Este último año es justamente el tiempo en que más o menos entra en

crisis el modelo de sociedad sustentada en el capitalismo industrial y en donde empieza a fraguarse la nueva sociedad, sustentada ahora por el sistema neoliberal. Por lo que la vuelta de los sindicatos sería en una realidad distinta, realidad que poco les beneficiaría.

Pero en específico, ¿cuáles fueron los cambios propiciados por el neoliberalismo referido al trabajo y a los trabajadores que directamente influyeron en la constitución de los sindicatos?

Bajo nuestro modo de ver estos cambios se pueden englobar en tres directrices que a la vez pueden ser considerados como tres enfoques o veredas, en que cada uno de ellos por separado o mancomunados, desde donde se puede analizar el actual panorama sindical. Estos son: la reestructuración del sistema productivo; la desregulación de la legislación laboral y social; y la asimilación subjetiva de los trabajadores de estos cambios referidos ya no sólo con los relacionados con el trabajo y si también con los cambios globales de la sociedad.

Pues bien, en relación a la reestructuración del sistema productivo -y en cuanto a su impacto en los trabajadores y su organización sindical- destaca un nuevo modelo de organización del trabajo, la flexibilidad laboral, que puede describirse con la descentralización y desfragmentación de las grandes unidades de las empresas, en que cada una de ellas concentraba y se responsabilizaba de todos los niveles de la cadena productiva; a dividirse en unidades más pequeñas, en empresas más pequeñas, especializadas de una parte de la cadena productiva, ahora dispersas en el espacio y unidas por contratos. Con ello el empleo también se desconcentra, y ya no son responsabilidad de las grandes empresas, éstas ahora mantienen un núcleo central de trabajadores, cada vez más en disminución, y a su alrededor trabajadores contratados para tareas precisas y puntuales, cada vez más en número, a cargo a veces de la misma empresa principal o por empresas terceras (Castel, 1997). Pero la flexibilidad laboral viene acompañada con otro fenómeno, con el auge de las tecnologías aplicadas al trabajo, que trae consigo una importante sustitución de la mano de obra por las máquinas y a partir de ahí el auge del sector terciario, el de los servicios, y de las labores que no precisan del trabajo manual (Offe, 1992); que de igual modo adoptan la flexibilidad laboral como modelo organizador del trabajo tal como se describió.

Este nuevo escenario en el orden de cómo se organiza el trabajo y el auge de nuevos tipos de trabajo, por la evolución en los sistemas productivos, tiene como trascendencia la aparición



de nuevas categorías de trabajadores: trabajadores flexibilizados, subcontratados, fluctuantes, dispersos en el espacio, precarizados, tercerizados, dedicados al área de servicios, etc.

El problema consiguiente para los sindicatos es cómo hacer para constituirse con estas nuevas categorías de trabajadores, a quién organizar, representar y cómo hacerlo (Zapata, 2003), cuando ya la categoría histórica de trabajador, el obrero de la sociedad industrial, creadora del sindicalismo que conocemos, poco a poco se fue reduciendo. Campero (2000) dando cuenta de los cambios en el sindicalismo chileno grafica de buena manera esta situación cuando plantea que hoy los sindicatos nacionales tienen “dificultades para representar las nuevas categorías de trabajadores -surgidas de las transformaciones de la estructura económica y de la composición del empleo, así como de los cambios tecnológicos-“ (pág. 9).

En segundo término, reconocemos la desregulación de las leyes laborales. Primero, en relación con los marcos regulatorios de los contratos de trabajo. Los cambios en el orden de cómo producir, que instala la flexibilidad laboral como modelo a seguir, necesariamente para su funcionamiento, debió romper con cualquier vínculo que hiciera rígida la relación contractual entre el empleador y el trabajador. El fin era claro: que el empleador pueda disponer estrictamente según las necesidades de la empresa la mano de obra que requiere (Jaua, 1997; Miguelez, sin año). Es la desregulación, en definitiva, del contrato a plazo duradero característico de cuando el trabajo se organizaba según el modelo fordista y la sociedad civil con el Estado de Bienestar.

Segundo, en relación a la desregulación de las leyes que ofrecían el marco por el cual legalmente operaban los sindicatos que dio cuenta del interés cierto de los grupos de poder, empresarios y sus representantes políticos, de disminuir las capacidades de los sindicatos y que éstos no intervinieran en la implementación del nuevo modelo de organización del trabajo (Campero, 2000; Zapata, 2003).

Así es como esta desregulación se hace patente en Chile en 1979 con la reformulación de la Ley del Trabajo, la cual era resultado de las victorias de casi un siglo de lucha de los trabajadores chilenos (Pizarro, 1986). De esta manera es que, por ejemplo, las atribuciones

de los sindicatos fueron reducidas al mínimo impidiendo la negociación colectiva entre empresas, restringiendo los derechos de los dirigentes y estimulando la segmentación sindical (Campero, 2000). La vuelta a la democracia, no significó la superación de esta desregulación, aún cuando se hicieran una serie de reformas, la más significativa el 2001, que buscaron disminuir en algún sentido, la gran capacidad de acción que se les asignó a los empleadores; fueron medidas finalmente, que tal como lo expresa Zapata (2003), no incrementaron la capacidad de los sindicatos, ni tampoco fueron sustancialmente beneficiosas para los trabajadores.

Otras de las reformas relevantes, a pesar de su insignificancia a la hora de regular las relaciones en el trabajo, fue la Ley de Subcontratación<sup>3</sup> presentada el año 2002 y puesta en práctica el 2007 que estableció con quienes se debían entender los trabajadores y los sindicatos, dictaminándose que era con la empresa que directamente los contrata. Regulación que trajo de por sí nuevos problemas para los sindicatos de los trabajadores flexibilizados en subcontratos. En palabras de Silva (2007) el problema para los sindicatos de las empresas contratistas está dado porque existe una “irrelevancia de negociar colectivamente con la empresa contratista, cuando todas las decisiones económicas más importantes las toma la empresa principal” (pág. 3), quien es la que contrata y la que en definitiva toma las decisiones principales que los afecta o beneficia directamente.

Estas medidas en tiempos de democracia estaban bajo el discurso del gobierno de impulsar la organización sindical. Sin embargo, después de un “rebrote” a principios de la década tanto la afiliación sindical como el tamaño promedio de los sindicatos han tendido a disminuir (Wormald, Cereceda, & Ugalde, 2002).

En este sentido es que son significativas las cifras de las tasas de sindicalización que marcan los vaivenes que ha vivido el sindicalismo chileno. Así tenemos que en 1972 la tasa de sindicalización correspondía al 40.8%; para el año 1982, una vez ya autorizados los sindicatos, a un 17.1%; en tiempos de democracia el “pick” fue en 1992 con un 22.4%; el 2006 (el dato más actual conseguido) un 14.5%, en tendencia hacia el descenso (Ministerio del Trabajo, varios años, en Wormald, Cereceda y Ugalde 2002; y en Cehlay y Gil, 2007).

---

<sup>3</sup> Relevante también para el objeto de estudio a partir del cual se realizará esta investigación social.

Recapitulando, lo hasta aquí descrito son dos ejes de cambios, por los que ha tenido que atravesar el sindicalismo. Uno tiene que ver con la creación de nuevas categorías de trabajadores que presentan dificultades para sindicalizar; y el otro, con su necesaria derivación en las leyes de este nuevo orden marcado por la desregulación laboral que pone trabas en la acción y organización de los sindicatos.

Pero falta la tercera directriz que tiene una naturaleza distinta con respecto a las primeras dos. Porque claro las dos primeras tienen una matriz objetiva, son los cambios estructurales sucedidos en la sociedad y en el trabajo que han influido en los trabajadores y en la constitución de sus sindicatos. Esta tercera, en cambio, pertenece a una matriz subjetiva que se refiere a cómo estos cambios estructurales, objetivos, tienen consecuencia en cambios en la subjetividad, en los imaginarios sociales, en las formas de representaciones sociales, en definitiva, en los modos y formas en que se han asimilado en las mentes, en las estructuras cognitivas, de los trabajadores. Lamentablemente es un aspecto que se pasa por alto o que se da por sentado para analizar el mundo de los trabajadores y de sus sindicatos en su correlación actual, por el contrario tienden a primar los aspectos estructurales.

Resulta que el aspecto subjetivo es igual de relevante y determinante que los aspectos objetivos que marcan la realidad actual del sindicalismo. ¿Por qué, por ejemplo, en sociedades que no siguen estrictamente el modelo económico neoliberal, aún así los trabajadores articulados como sujetos sociales y políticos viven el mismo reflujó? como es el caso de Suecia y Francia en que no se ha desmantelado el Estado de Bienestar y los trabajadores todavía tienen la ventaja en términos legales ante el empresariado, o en Cuba o Venezuela con Estados que intentan superar un capitalismo en manos de la burguesía y ponerlo en mano del Estado. La razón está en que el problema no se ubica del todo en lo estructural se ubica también en cómo los cambios en lo estructural, que no se dan sólo en el trabajo, sino que en la sociedad en general -y ahí su fuerza- fueron asimilados por los trabajadores, hegemonizando incluso aquellas sociedades que no siguen estrictamente el modelo actual, moldeando sus voluntades y determinando su accionar. En este nivel se encuentra uno de los problemas de la sociedad actual, la tendencia de personas que ya no sienten la necesidad de involucrarse en proyectos colectivos.

Entonces, como hablamos de asimilación y de voluntad que determina el accionar de cada individuo, de cada trabajador, el problema también puede inscribirse en el orden de lo subjetivo, y para nosotros, en la identidad. El porqué es un problema de identidad, ya se dijo: cuando los trabajadores tienen la capacidad de reconocerse mutuamente, de reconocer cuál es la realidad que comparten, cuáles son los problemas que tienen en común, quiénes son los responsables de esos problemas, cuando pueden reconocerse como colectivo, en definitiva, cuando logran construir una identidad como trabajadores es que pueden desarrollar intereses comunes que se transformen en objetivos que los lleven a la acción mediado por la herramienta colectiva más directa que tienen a la mano, las organizaciones sindicales con todo su accionar históricamente mostrado; y de ahí a su transformación en fuerza social. Sin embargo situar la discusión desde esta vereda ha sido una cuestión descuidada.

Paradójicamente, en las ciencias sociales se comprendió la importancia de la identidad en los grupos humanos con capacidad de movilización cuando se quiso dar explicación al porqué de la aparición de los llamados nuevos movimientos sociales; y no para dar cuenta de lo que ya no representaba gran interés por su inherente reflujo: el antiguo movimiento social, el movimiento obrero (Hall, 2003; Hunt, Benford, & Snow, 1994; Larraín, 2001; Melucci, 1999; Munné, 1993; Rivas, 1998).

Demandas de corte cultural eran las que daban sentido a estos nuevos movimientos sociales, como los movimientos étnicos, ambientales, de género, sexuales, etc. La pregunta que nació ante esta nueva situación era ¿cómo cualidades culturales eran asimiladas de tal modo por los individuos que despertaban en ellos la intencionalidad de reivindicarlas y, para ello, promover una acción colectiva? Así, la respuesta tenía que ver, claramente, con los procesos cognitivos por los que atraviesa cada persona en que se filtra y codifica la realidad, creando estructuras mentales que le dan sentido al accionar, y que para este caso los llevaban a la movilización. Se comprendió que este proceso cognitivo practicado por cada individuo, y éste situado en un grupo social, tenía como producto la identidad, y era, precisamente, esa identidad por la que se luchaba con el fin de mantenerla y de reivindicarla en contra de lo que tratara de desestabilizarla, pasando así de la antigua “política de clases” a la “política de identidades”, según el modo de ver de Larraín (2001). Por lo cual la identidad se configuró

como un concepto “estratégico” (Hall, 2003) y la “clave para analizar” (Larraín, 2001) el porqué de las movilizaciones de estos grupos sociales.

Antiguo movimiento social o nuevo movimiento social, de clase o cultural, la identidad es el elemento constitutivo desde el cual se configura todo el accionar que a cualquier grupo humano lo puede transformar en fuerza social e incluso política. Por tanto, el concepto es igual de estratégico y de clave para analizar las condiciones del sindicalismo actual. Esta la perspectiva que se toma aquí y que le da todo el sentido al presente estudio social.

Pues bien, la literatura e investigaciones acerca de las identidades de los trabajadores en los nuevos tiempos, presentan grados de consenso al señalar que están constituidas de un modo particular en un estado poco favorable para que trasuntan en proyectos colectivos. Se desarrollan bajo dos líneas o ejes de análisis: por un lado la pérdida de centralidad del trabajo en la constitución de las identidades (Castel, 1997; Offe, 1992; Sennet, 2000; Bauman Z. , 2000), y por otro la individualización de las mismas (Bauman Z. , 2000; Bauman Z. , 2004; Beck, 2001; Castel, 2004).

El argumento para señalar la pérdida de centralidad del trabajo se sustenta en que las nuevas condiciones de los empleos marcadas por su flexibilidad, eventualidad, precarización, poca calificación, subempleos, etc., impiden que se establezcan lazos positivos hacia ellos, el trabajo resulta ser una suerte de martirio que trasunta en evidentes dificultades de identificarse con él. Es razonable bajo este entendido, que si los trabajadores tienen un lazo frágil hacia el trabajo, que poco se identifiquen con él, menos se interesarían en embarcarse en un proyecto colectivo en nombre de su defensa; y en contrapartida hoy se estarían identificando en otros aspectos de la vida social.

Por otro lado, la individualización es una condición que atraviesa de modo transversal a toda la sociedad que tiene una evidente influencia en el trabajo como también se ve influenciado por el mismo. En este sentido se señala que las mismas características negativas de los empleos señaladas más arriba también trasuntan en que los trabajadores sigan lógicas individuales para desenvolverse dentro del trabajo, carcomiendo las posibilidades de establecer lazos solidarios entre compañeros. En el mismo sentido, el marco general de la sociedad da cuenta de personas que construyen individualmente sus biografías y sus

identidades; se transforman en una empresa individual en donde ya no se puede suponer que los discursos totalizantes de la sociedad industrial -el trabajo, los sindicatos, etc.- tengan la capacidad de integrar a las personas y moldear sus identidades. Hablamos de una complejización de la sociedad, de un aumento de los discursos y de una mayor capacidad reflexiva de las personas en donde ya no se sienten obligadas a ampararse en uno de ellos, por el contrario se le presentan hoy como opciones con libertad de elegir. Es la individualización la que se ha institucionalizado en la sociedad, encontrando asimismo en otros fenómenos igual de institucionalizados, como es el caso del consumo. El resultado es, entonces, personas que olvidan su responsabilidad social dentro de los espacios en que se desenvuelven; concentrados y preocupados ahora de su individualidad.

Estas son las características por las que estarían mediados hoy los procesos de constitución de las identidades de los trabajadores. La conjugación de estos fenómenos, según los autores que lo describen, sería la imposibilidad cada vez mayor que las identidades así constituidas tenga la capacidad de confluir en proyectos colectivos, como las organizaciones sindicales.

Esto último, es sólo una perspectiva correspondiente a autores europeos y norteamericanos para describir la realidad de sus países, que coinciden en vislumbrar un futuro bastante poco auspicioso en las posibilidades de nacimiento, acción y alcance de objetivos para las organizaciones sindicales.

Sin embargo, en Latinoamérica hay otra lectura a partir de lo evidenciado de la realidad de nuestro continente. Una lectura nacida de un contexto de continente completamente distinto, aquí la precariedad laboral, que aparece como novedad en el primer mundo, es costumbre desde siempre. Así estos autores e investigadores (Alvarez, 2006; Battistini, 2004; De la Garza, 2007; Drolas, 2004) dan cuenta de que ciertamente en las identidades de los trabajadores latinoamericanos puede evidenciarse pérdida de centralidad del trabajo y de individualización, que da cuenta de una resignificación del modo en que se asimila subjetivamente el trabajo y la vida social en general; y que ello tiene repercusiones en la constitución de los sindicatos. Pero, por el contrario, señalan con la misma intensidad que éste es un proceso conflictivo, marcado por una especie de transición sobre cómo se definen las identidades de los trabajadores, que bajo ningún aspecto se puede asumir de un modo

determinista que conlleve a que los trabajadores desestimen de por sí las posibilidades de articularse por intereses comunes en torno a las organizaciones sindicales, porque las razones para hacerlo están a la vista. En este sentido, los sindicatos también tienden a resignificarse, son otros los objetivos por los que los trabajadores comienzan a articularse, a diferencia con las motivaciones originales de sus antecesores. Porque las motivaciones de hoy día son, la superación de lo que justamente es parte del generador de la pérdida de centralidad del trabajo y de la individualización, las nuevas condiciones de empleo, a saber: los empleos flexibilizados, subcontratados, tercerizados, el estado de subempleo, etc.

Esta es la perspectiva asumida aquí, la que llevará a conocer las características de las identidades de los trabajadores que han logrado articularse en sindicatos, pero desde una vereda en particular: la de los trabajadores subcontratistas del Cobre.

#### **1.4. El caso de los trabajadores del Cobre**

Históricamente en Chile hay ciertos sectores de la producción nacional en que sus trabajadores son proclives a la creación y mantenimiento de grandes sindicatos con mucha capacidad de acción, estos corresponden a la Gran Minería: las salitreras y el carbón en el pasado y desde la década del 60 las cupríferas (Pizarro, 1986). Las razones son variadas, por un lado es en la gran minería donde se aplicó con mayor fuerza el modelo de organización del trabajo del capitalismo industrial, el fordismo; como resultado se tuvo empresas de gran tamaño, con ello gran cantidad de obreros concentrados en un mismo espacio. Por el otro, estamos hablando de los sectores estratégicos de la economía nacional, “el sueldo de Chile”, esto claramente otorgaba a los trabajadores una posición mayor al representar sus conflictos, el detenimiento de sus faenas en específico, un problema nacional. Finalmente, son sectores en que los partidos obreros siempre han tenido injerencia, y en donde sus discursos siempre han encontrado cabida entre los trabajadores (Pizarro, 1986).

Pizarro, describiendo la actividad huelguística comprendida entre los 60 hasta 1973 expresa lo siguiente:

“Otro grupo de trabajadores con una notable participación en el conjunto de la actividad huelguística del período, fue el de los sindicatos de la minería del cobre, que en esta fase consolidaron y ampliaron sus derechos económicos y sociales, llegando a ostentar, en

comparación con otros sectores de trabajadores, una de las mejores posiciones en relación a su nivel salarial, sistemas de reajustes, beneficios sociales, mecanismos de negociación colectiva y desarrollo general del sistema de relaciones industriales” (Pizarro, 1986, pág. 174).

Pero esta mejor posición alcanzada no es un regalo, Pizarro (1986) es enfático en señalar que sólo fue el resultado de años de organización de los conflictos con los que finalmente los empleadores cedieron a las demandas de los trabajadores.

Hablamos de la época histórica de la Nacionalización y después Estatización del Cobre, que daría paso a la creación de la empresa estatal CODELCO que existe hasta nuestros días, y que desde ahora se le empieza a prestar principal atención.

También existe hasta nuestros días la posición acomodada de los trabajadores del cobre en referencia a todo el resto de la clase trabajadora chilena. Sin embargo, esta posición acomodada corresponde hoy solo a una parte, a una categoría, de los trabajadores que se desempeñan en las faenas del cobre. Son sólo los trabajadores de planta que tienen este estatus, en contrapartida hay trabajadores precarizados dentro del mismo espacio de trabajo, que son los trabajadores subcontractados. Ciertamente son los cambios globales de la sociedad de los que no se ha escapado la Minería del Cobre que plantean estas nuevas condiciones: dos categorías de trabajadores desempeñándose en una misma faena.

Por otro lado, CODELCO sigue siendo una empresa estatal y sigue siendo el “sueldo de Chile”, (aún cuando ya sólo maneje el 30% de la extracción del cobre nacional) lo que ha cambiado significativamente, sin embargo, es el modo en que su interior se organiza el trabajo. CODELCO es caracterizado como uno de los primeros y principales promotores de la implementación de la subcontratación, que bajo la ley que lleva el mismo nombre pasó a designarse como empresa mandante y las empresas que le prestan servicios, colaboradores o contratistas como mejor son conocidas. Las cifras son gráficas: en 1980 los trabajadores subcontractados correspondían al 4%, mientras que el 2004 ascendían al 61%; en 1997 existían 919 empresas contratistas prestadoras de servicio a la gran minería, mientras que el 2007 éstas ascendieron extraordinariamente a 3.628 (Silva, 2007). Así es como estas empresas contratistas se desempeñan desde actividades secundarias o anexas como en casinos, seguridad, transporte, etc. hasta operaciones estratégicas, como labores en la faena misma de extracción y de proceso del cobre.



Hablamos a la sazón de aproximadamente un 61% de trabajadores desenvolviéndose bajo la empresa CODELCO en calidad de subcontratados y, por tanto, trabajadores flexibilizados, eventuales, rotativos, dedicados en parte a tareas menores, con una calidad de contrato y sueldo muy diferente al de los trabajadores de planta, y con servicios asociados menores con respecto a los mismos, entonces trabajadores de una nueva categoría: precarizados. Sin embargo, a pesar de que estos trabajadores son el producto y se desenvuelven en el nuevo sistema de trabajo, en un contexto de desregulación de las leyes laborales y sindicales, instalados desde el neoliberalismo, y que por tal condición hacen ver dificultoso, y casi imposible -de acuerdo a lo visto- su articulación en sindicatos y en acciones colectivas, por el contrario sucede lo inverso; estos trabajadores han tenido la capacidad de formar y desarrollar un proyecto colectivo y comprometerse en él.

El 2006 y 2007 fue el periodo en que ante luz pública aparecieron los trabajadores subcontratados del cobre, o mejor como ellos mismos se hacen llamar, trabajadores contratistas (así desde ahora), organizados en sindicatos y federados a nivel nacional en la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), ampliamente movilizados y paralizando totalmente las faenas de CODELCO dando cuenta de cómo se habían constituido como fuerza social capaz de representar intereses comunes y enfrentarse con otras fuerzas sociales y políticas que estimaban que tenían la capacidad de resolver sus demandas, las cuales estaban dirigidas, precisamente, hacia cambiar las condiciones, por ellos estimadas, precarias e injustas, en referencia a los trabajadores de planta, de sus empleos y puestos de trabajo. De ahí demandas como “a igual trabajo, igual salario” o “fin con la subcontratación”<sup>4</sup>.

¿Qué pasa con estos trabajadores? ¿Cómo se dio y en qué resultado el proceso de constitución de sus identidades? ¿Cuáles son las cualidades identitarias que llegaron a desarrollar, que trasuntaron en que se organizaran en sindicatos y fueran capaces de movilizarlos por objetivos comunes? Esto es lo que queremos llegar a responder y lo que dirigirá el estudio. Pero lo haremos desde un caso en particular bajo un diseño metodológico de estudio de casos, hecho a partir de una de las Divisiones de CODELCO, la de Ventanas.

---

<sup>4</sup> Los trabajadores del cobre no serían los únicos. Los trabajadores contratistas de las forestales y, en menor medida, de las salmoneras emprenderían su constitución en sindicatos, una acción colectiva y demandas similares que los trabajadores del cobre. Más adelante se revisará un estudio sobre los trabajadores salmoneros que analiza estas particularidades.

En esta División existen dos sindicatos de contratistas: el Sindicato Inter-empresa de Trabajadores de Empresas Contratistas (SITEC) y el Sindicato Empresa CIMM T&S. El primero cuenta con trabajadores que se desenvuelven en labores de apoyo a la producción (auxiliares del proceso metalúrgico, auxiliares del proceso de alimentación, aperadores, mantención, etc.), y el segundo con trabajadores dedicados a labores asociadas a la cadena final del refinamiento y embarque del cobre. Ambos pertenecen a la CTC, ambos estuvieron activamente movilizados el 2006 y 2007, y en conjunto, ambos paralizaron las faenas de la División CODELCO Ventanas en este periodo.

Más aún, para dar cuenta del proceso y de las cualidades adquiridas de las identidades de los trabajadores contratistas sindicalizados de CODELCO Ventanas, se hará a partir de un punto de referencia, desde una perspectiva comparada, con respecto a los trabajadores sindicalizados de planta de la misma División. Trabajadores que corresponden a dos sindicatos: el Sindicato de Trabajadores N°1 y el Sindicato de Trabajadores Turnados; el primero es un sindicato con 30 años de vida compuesto por trabajadores de faena y administrativos, y el segundo un sindicato mucho más joven, con 4 años de vida, y compuesto por trabajadores de faena bajo el régimen de turnos. Ambos son hoy los herederos, beneficiarios y defensores del status alcanzado como trabajadores por la lucha de sus antecesores.

Por tanto, la pregunta guía de investigación queda del siguiente modo:

### **1.5. Pregunta de investigación**

¿Cuál es hoy la caracterización de las identidades de los trabajadores contratistas sindicalizados de la empresa CODELCO, en su sección Ventanas, bajo una perspectiva comparada con respecto a los trabajadores sindicalizados de planta de la misma?

## **2. Objetivos**

### **2.1. Objetivo general**

Caracterizar las identidades de los trabajadores contratistas sindicalizados de la empresa CODELCO, en su sección Ventanas, bajo una perspectiva comparada con respecto a los trabajadores sindicalizados de planta de la misma, hoy.

### **2.2. Objetivos específicos**

Para alcanzar la caracterización identitaria de los trabajadores sindicalizados contratistas de CODELCO Ventanas, comparándolas con las identidades, como un punto de referencia, de los trabajadores sindicalizados de planta de la misma:

- Identificar las cualidades de sus identidades personales referidas a su constitución como trabajadores.
- Identificar las cualidades críticas compartidas de sus entornos que se constituyen como la motivación para la acción colectiva y por tanto en su identidad colectiva.
- Identificar las cualidades identitarias que han construido en torno a sus experiencias sindicales.

### 3. Relevancias

En la actualidad existe consenso en el orden de las panorámicas, enfoques e investigaciones en ciencias sociales que observan los cambios en la organización del trabajo –bajo una modalidad estructural de cambios en la sociedad- en referencia a las consecuencias que tienen al ser asimilados subjetivamente por los trabajadores, que entre otros aspectos ofrecen un modo particular de identidades caracterizadas por su pérdida de centralidad del trabajo y su individualización, que se acentúan de sobremanera en las nuevas categorías de trabajadores producto de estos cambios (precarizados). Circunstancias que explican el evidente reflujo sindical del último tiempo. Sin embargo, no hay consenso en que esta nueva configuración identitaria conduzca de un modo determinista a la desestimación por parte de los trabajadores a articularse y comprometerse en proyectos colectivos, en organizaciones sindicales, con el objetivo de su defensa como trabajadores, justamente, ante esos cambios en la organización del trabajo. Pues bien, el circunscribir el presente estudio social en medio de esta discusión, al disponernos a acercarnos a las cualidades identitarias que lograron desarrollar trabajadores, que a pesar de ser parte de una nueva categoría de trabajadores (subcontratados) de todos modos lograron encaminarse en un proyecto colectivo, propugna la **relevancia teórica** porque desde esta vereda podemos hacer un contraste efectivo sobre estas discusiones que se desarrollan hoy en las ciencias sociales sobre el tema. Efectivamente, porque el estudio se propone ser un aporte a las perspectivas contemporáneas que ponen su atención en los trabajadores y sus organizaciones sindicales, revitalizándolas con el estudio de un fenómeno actual como es el caso de los trabajadores contratistas del cobre. En otro sentido, resulta ser también relevante teóricamente en cuanto toma como eje teórico guiador del estudio la perspectiva de concebir a las identidades como construcciones sociales, perspectiva construida para explicar principalmente a los nuevos movimientos sociales, lo que se hace acá es servirse de ella para explicar un antiguo movimiento social, el de los trabajadores, de modo que se configura como un aporte al constituirse como un insumo para la perspectiva en un área investigativa en que no se ha situado.

Así, nos acercamos a estudiar un fenómeno evidentemente contemporáneo en cuanto a los acontecimientos sociales que despierta la atención de la opinión pública nacional, que por su contemporaneidad no tiene mucho registro y menos explicaciones sustanciales de él, hay por el contrario más dudas que certezas. Así, mientras la opinión pública se pregunta qué pasa con estos trabajadores movilizadas cuando ya, por lo menos en nuestra sociedad, parecían sepultadas las organizaciones sindicales; mientras se cuestiona las nuevas condiciones laborales y sus efectos en el diario vivir y en el sentir de los trabajadores y de sus familias; aquí se pone a disposición un estudio social que busca entregar respuestas en estos sentidos, pasando a sustentar la **relevancia práctica** para desarrollar esta investigación. Esto por medio de la creación de un artículo de fácil lectura con los principales resultados obtenidos, a publicarse en medios de comunicación públicos, además de la presentación del estudio en espacios públicos de discusión sobre la realidad laboral y sindical nacional (foros, seminarios, etc.).

Por último, conocemos las características que tienen los cambios de la organización del trabajo y del reflujo que tiene el sindicalismo todo en un nivel macro, en un nivel de tendencias generales, derivadas de estadísticas e inferencias de los comportamientos sociales. Pero es en la particularidad, en un nivel micro, donde se puede encontrar las especificidades de estos fenómenos que incluso pueden cuestionar lo que ya parece sentenciado con las explicaciones generales de ellos. Aquí se encuentra la **relevancia metodológica** del estudio: se plantea una propuesta de investigación basada en un estudio de casos tomando dos sindicatos de trabajadores contratistas de CODELCO que con su fuerza interna como casos emblemáticos permiten extrapolarlos para comprender el movimiento de trabajadores agrupados en la Confederación de Trabajadores del Cobre; además, se plantea como un estudio en la dimensión de lo cualitativo buscando las características identitarias de estos trabajadores; todo en una perspectiva comparada en la lógica de tener un punto de referencia al que remitirse a través de dos sindicatos de la categoría clásica de trabajadores industriales, los que son ahora los trabajadores de planta de CODELCO. De otro modo sería poco probable encontrar las especificidades que tienen estos trabajadores organizados por objetivos comunes que permiten, precisamente, cuestionar lo dicho y escrito sobre el tema

inscribiendo la investigación en las perspectivas latinoamericanas que se condicen con la visión tomada aquí.

## **Capítulo 2: Marco Teórico**

### **1. Identidad**

#### **1.1. Un primer acercamiento**

La identidad como concepto a tratarse en las ciencias sociales fue tomada integralmente sólo a partir de la década de los 70 y 80 a partir de la ascensión de los nuevos movimientos sociales. Éstos evidenciaron cómo la identidad se transformaba en la gestora de la movilización de ciertos colectivos humanos, y, junto con ello, elevaron a una importancia preponderante a esta categoría sicosocial, merecedora para ser tratada por las ciencias sociales (Larraín, 2001).

Lo inmediato, entonces, fue recurrir a lo que existía en la tradición de las humanidades y las ciencias sociales sobre el concepto de identidad, quedando en evidencia lo poco certero de las definiciones que hasta ese momento eran predominantes. Larraín (2001) hace ver que el principal error provenía de la filosofía moderna, teniendo clara influencia en las ciencias sociales y en el sentido común de la población en general. La filosofía moderna concebía la identidad basada “en la creencia en la existencia de un sí mismo, o centro interno, que emerge con el nacimiento, como una alma o esencia, que permanece fundamentalmente igual durante toda la vida” (pág. 25); o, refiriéndose a lo mismo, ahora según Stuart Hall (2003), la identidad como “ese núcleo estable del yo que, de principio a fin, se desenvuelve sin cambios a través de todas las vicisitudes de la historia” (pág. 17). Esta es la concepción esencialista de la identidad que tal como lo señala Larraín y Hall se caracteriza por creer que es algo que se adquiere al nacer, por todos igual sin distinción y que ésta se mantiene inmutable para toda la vida.

De igual forma existe otra concepción que es más bien estructural pero que también asume la identidad de una forma esencialista como algo inmutable que concibe que al pertenecer a

ciertos grupos sociales distinguibles, de inmediato estos nos interpelan y posicionan con sus cualidades identitarias.

Ambas concepciones al considerar la identidad como algo adquirido -como una esencia humana al nacer y la otra adquirida al pertenecer a un grupo social- terminan creyéndola como un cúmulo de características que ya están dadas, que se presentan inmutables y acabadas, y como una unidad que no acepta la diferencia en su interior. Claramente no podían dar cuenta del dinamismo que tiene el proceso por el cual los individuos se apropian de la identidad otorgándoles su propio sentido que ofrece distinciones determinadas por todo un contexto situado históricamente que hacía que, entre otras cosas, esos llamados nuevos movimientos sociales se movilizaran precisamente por la apropiación de ese proceso en que adquieren su identidad. Tampoco por ejemplo para el caso del movimiento obrero, los científicos sociales apegados a una visión estructural podían explicar porqué los obreros no todos terminaban por una apropiación tal de sus condiciones objetivas de clase que desembocara en una disposición de movilización para una reivindicación económica o política.

Por estas razones es que se debió realizar una revisión del concepto de identidad para dar respuesta a las inquietudes que se presentaban. Hall apeló a la deconstrucción de Derrida para redefinir la identidad sometiéndolo a una “borradura”, comprendiendo que la identidad como concepto clave tal como estaba ya no era útil para pensar lo que intentaba apelar y explicar. De lo que se trata entonces es someter este concepto a una destotalización y deconstrucción de la forma esencialista como se había concebido, en donde “debemos señalar también el intervalo entre la inversión, que pone abajo lo que estaba arriba, y el surgimiento invasor de un “nuevo” concepto, un concepto que ya no puede y nunca podría ser incluido en el régimen previo” (Derrida, 1981, en Hall, 2003, pág. 13). En Hall este proceso de deconstrucción lo llevó a formar sus conceptualizaciones en torno a lo que él denominó las identidades culturales.

De igual manera existen más intentos de re conceptualizar la identidad no, precisamente, desde la intención intelectual de deconstruir el conocimiento de Derrida, pero sí desde el mismo espíritu de buscar mejores posiciones teóricas para dar mejor cuenta del concepto.

Para esto se debió recurrir a vertientes de las ciencias sociales que sin haber explicitado la identidad como el concepto principal a tratar, sí otorgaban luces para su mejor tratamiento. Hablamos principalmente del interaccionismo simbólico, posición teórica que se preocupó principalmente en cómo se construye la realidad a partir del proceso de subjetivación practicado por cada individuo en un constante contexto de interacción social (Munné, 1993). La identidad cultural y el interaccionismo simbólico darán por lo tanto las principales definiciones para comprender el concepto de identidad. Así, en la medida que se avance en la conceptualización aparecerán recurrentemente estas posiciones teóricas.

## **1.2. Identidad e historia**

Ya se ha adelantado características de lo que se entenderá por identidad. Hasta el momento la principal de ellas es considerarla jamás como una esencia que es parte de todo individuo que la adquiere al nacer o al pasar a formar parte de un grupo social con determinadas características, y que como esencia se mantendría inmutable o inalterable basada en una unidad que se presenta acabada.

Considerar de tal forma la identidad pone evidencia la nula importancia que se le asigna a la labor de la historia. “Al considerar la identidad como una esencia inmutable, el esencialismo descuida la historia y el hecho de que la identidad va cambiando” (Larraín, 2001, pág. 15). Se entiende así, la historia como los distintos procesos que atraviesan las sociedades en sus distintos escenarios: económico, político, cultural y social; que como escenarios, ofrecen el contexto en el que se desenvuelven los individuos. Este contexto, claramente, no pasa incólume en la vida de los individuos, sino que por el contrario determinan las características de éstos, características que los hacen distintos con respecto a otros individuos en otras épocas históricas y de otras sociedades, o grupos sociales, con otros procesos históricos. La identidad por lo tanto también va cambiando a la par de la historia y de los individuos que la hacen posible. En palabras de Hall (2003) las identidades “están sujetas a una historización radical, y en un constante proceso de cambio y transformación” (pág. 17)

Por esta razón es que la identidad se debe considerar “en ámbitos históricos e institucionales específicos en el interior de formaciones y prácticas discursivas específicas, mediante



estrategias enunciativas específicas” (Hall, 2003, pág. 18), es decir, es imposible tratar de investigar la identidad sin considerar primero en el contexto histórico e institucional en el que se desarrolla. En el caso de esta investigación este contexto histórico estará dado por la evolución de la forma de organizar el trabajo y la influencia de los procesos históricos más generales que tiene el trabajo y los trabajadores, cuestión que se revisará más adelante.

Al negar la historia y como ésta hace cambiar constantemente la identidad se comete otro error que es considerarla como si la recibiéramos de un “pasado remoto” en donde se formó para nunca más cambiar (Larraín, 2001). De ahí algunos ejemplos de discursos erróneos como esgrimir que un individuo al transformarse en un trabajador, a la par debe adquirir la identidad de clase obrera como algo acabado sin posibilidad de cambiarlo y que lo debe acompañar en todo su historial de vida. Así la identidad se transforma en lo que debiéramos ser, siendo ese deber ser lo que está representado sobre lo que seríamos nosotros (Hall, 2003), que viene a ser un cúmulo de cualidades con una lógica interna que debemos alcanzar tal como está. De este modo la identidad es percibida como alejada de los individuos, como un discurso que se construyó, como se dijo, en el pasado y, a lo que se agrega, desde arriba, desde las altas esferas de influencia de la sociedad, construcción sobre la que ya nada podemos hacer. Por el contrario la identidad es un proceso dinámico en que están los discursos de lo que debiéramos ser en constante contraposición, y en una relación dialéctica de mutua influencia, con cómo éstos son percibidos, asimilados e interpretados por los individuos, y que al presentarse en nuevos contextos históricos acaban ya no como se presentó en un principio, cambiándolos para ofrecerlos, bajo una misma lógica, en el futuro. Por lo tanto “la identidad no es sólo una especie de herencia inmutable recibida desde un pasado remoto, sino que es también un proyecto a futuro” (Larraín, 2001, pág. 10) al ser reinterpretada constantemente pudiendo transformarse no en lo que quieren que seamos sino en lo que queremos ser.

Recapitulando, Larraín (2001) resume bien cuál debe ser una concepción acertada de la identidad en relación a la labor que tiene en ella la historia, considerando la identidad:

“como algo que está en permanente construcción y reconstrucción dentro de nuevos contextos y situaciones históricas, como algo de lo cual nunca puede afirmarse que está

finalmente resuelto o constituido definitivamente como un conjunto fijo de cualidades, valores y experiencias comunes” (pág. 15).

### **1.3. Identidad, estructuras sociales e individuo**

La premisa de considerar las identidades sometidas a una historización constante guarda relación con una pre concepción fundamental a la hora de conceptualizar las identidades que tiene que ver con -lo que ya se ha enunciado arriba sin haberlo explicitado- la preponderancia de las estructuras sociales, económicas, políticas y culturales, que se presentan como escenarios en constante cambio, por la historia, en el desarrollo de las identidades. Comprender este fundamento esencial equivale a plantear que la identidad, y cualquier proceso subjetivo, no se desarrolla en los individuos de forma independiente, sin conexión, con la posición que ocupa éste dentro de la sociedad y de sus estructuras que le dan forma.

Esto último fue lo que comprendió parte de la psicología desde la llamada revolución cognitiva de la década de los 50 del siglo anterior. Esta ciencia social buscó redefinir la forma en que abarcaba su principal objeto de estudio, la mente humana, sustentado en otorgarle un rol importante a la cultura humana. Cultura humana entendida desde un planteamiento amplio considerándola como “sistemas simbólicos compartidos, de formas tradicionales de vivir y trabajar juntos” (Bruner, 2006, pág. 13) -que no es más de lo que hemos definido como las estructuras de la sociedad. Así Bruner (2006), uno de sus principales propulsores, trató de alejarse del vicio, a su parecer, que cometía la psicología para dar cuenta del mundo subjetivo al centrarse de forma ensimismada en el individuo como si se pudiera desconectar de la cultura aislándolo. El autor es gráfico en este intento:

“las grandes cuestiones psicológicas se están volviendo a formular; cuestiones que atañen a la naturaleza de la mente y sus procesos, cuestiones sobre cómo construimos nuestros significados y nuestras realidades, cuestiones sobre la formación de la mente por la historia y la cultura” (pág. 13).

Sentenciando: “la participación del hombre en la cultura y la realización de sus potencialidades mentales a través de la cultura hacen que sea imposible construir la psicología humana basándonos sólo en el individuo” (pág. 31).

Se saca a la luz aquí este proceso vivido por la psicología porque se considera relevante cómo esta ciencia social comprendió la importancia del mundo social, la cultura, o las

estructuras sociales – como se le quiera llamar- para conocer el fundamento de los procesos subjetivos; pero más aún se presenta relevante lo expuesto en la última cita rescatada de Bruner, que expresa todo el argumento del libro citado (*Actos de significado. Más allá de la revolución cognitiva*, 2006), que plantea que la psicología humana no se puede basar solamente en el individuo, queriendo decir esto que tampoco corresponde adherirse al otro extremo y plantear categóricamente que las estructuras determinan las características que pasan a conformar la identidad, sino que la experiencia propia de cada individuo, su historial de vida, el prisma con que mira y filtra la realidad, tiene mucho que decir en este proceso. Lo cierto es que la identidad no se desarrolla ni arriba, en las estructuras sociales, ni abajo, el individuo, o en su mente; sino que por el contrario en un nivel intermedio entre estos dos polos de la sociedad que parecen a primera vista opuestos pero que en realidad están intrínsecamente conectados.

Muchos son los esfuerzos teóricos de conceptualización que se dirigen a abordar esta temática. La identidad colectiva de Melucci (1999) y teoría de marcos (Rivas, 1998; Hunt, Benford, & Snow, 1994) se encasillan en este intento<sup>5</sup>. Los autores y teorías apegadas a una visión dialéctica de la sociedad son quizás las más relevantes y las que marcan un precedente en este sentido.

En efecto, el esfuerzo ha sido aquí comprender la sociedad reconociendo su complejidad, es buscar una matriz, una lógica de fondo, que dé cuenta de cómo es que todos los niveles de la sociedad están interrelacionados basado en una estricta dependencia y de una mutua influencia; siendo la dialéctica un buen marco referencial en este esfuerzo.

Bajo estos parámetros es que la identidad tampoco queda ajena a la complejidad de la sociedad. Así es como Berger y Luckmman (1995) plantean que la “la identidad constituye, por supuesto, un elemento clave de la realidad subjetiva y en cuanto tal, se halla en una relación dialéctica con la sociedad” (pág. 216). Sin embargo junto con su relación con la realidad nos falta en qué nivel y bajo qué proceso se produce. En este sentido se sigue aquí a Berger y Luckmman en la comprensión de que “la identidad es un fenómeno que surge de la dialéctica entre el individuo y la sociedad” y que “los procesos sociales involucrados, tanto

---

<sup>5</sup> Ambas teorías serán revisadas de forma exhaustiva en el subcapítulo de identidad colectiva.

en la formación como en el mantenimiento de la identidad, se determinan por la estructura social”, pero que, ya como lo señalábamos, esta determinación no es absoluta, por lo tanto, “recíprocamente, las identidades producidas por el interjuego del organismo, conciencia individual y estructura social, reaccionan sobre la estructura social dada, manteniéndola, modificándola o aun reformándola” (págs. 216-217). En otras palabras, la identidad se construye en un nivel intermedio entre individuo y estructuras sociales como un producto de esta mutua relación entre estos niveles de la sociedad, teniendo la capacidad como producto de también influir para mantener, modificar o reformar a las estructuras sociales como también al individuo.

Siguiendo este último argumento se presenta valioso para su comprensión el planteamiento que realiza Hall (2003). Antes es necesario precisar desde qué bases se levanta su análisis. Este autor se desmarca del constructivismo en relación al sujeto cognoscente en que un individuo se transforma en sujeto en la medida que él construye con su conocimiento la realidad y, por tanto, su identidad. Así evita caer en una visión centrada excesivamente en el individuo en esta construcción. En este sentido esgrime, poniendo en evidencia su posición, “coincido con Foucault en que no necesitamos aquí “una teoría del sujeto cognoscente, sino una teoría de la práctica discursiva”” (pág. 14). En este afán, sin embargo, no es un abandono total del individuo como sujeto, sino que otro intento de reconceptualización apelando a la deconstrucción, fundamentado que el individuo se transforma en sujeto no de forma unilateral, sino que en una constante relación con la estructura, pero traspasándolo a un ámbito de análisis basado en los discursos. Así en el nivel estructural están “los discursos y prácticas que intentan interpelarnos, hablarnos o ponernos en nuestro lugar como sujetos sociales de discursos particulares”, y, por otro lado, en el nivel de cada individuo “los procesos que producen subjetividades, que nos construyen como sujetos susceptibles de decirse”. (pág. 20). Aquí es donde sitúa la identidad como el producto de la articulación que se crea en la vida social de estos dos polos posicionándose de una forma intermedia entre ellos. Esta articulación se realiza una vez que cada individuo se liga con las prácticas discursivas presente como estructuras sociales asimilándolas, reinterpretándolas y

haciéndolas suyas, en donde además discrimina aquellas que no le hacen sentido o que definitivamente de forma deliberada quiere excluir. Esta es, tal como lo dice el autor:

“la cuestión de la identidad o, mejor, si se prefiere destacar el proceso de sujeción a las prácticas discursivas, y la política de exclusión que todas esas sujeciones parecen entrañar, la cuestión de la identificación, se reitera en el intento de rearticular la relación entre sujetos y prácticas discursivas” (Hall, 2003, pág. 15).

Con esto se entiende a la identidad como los posicionamientos que cada sujeto debe tomar en su historial de vida frente a las prácticas discursivas. Al posicionarse, el sujeto se identifica con ciertos discursos que los hace suyo, que lo terminan caracterizando como tal. “Las identidades son, por así decirlo, las posiciones que el sujeto está obligado a tomar, y , ya como se viene entiendo, las identidades pasan a ser “el resultado de una articulación o encadenamiento exitoso del sujeto en el flujo del discurso” (Hall, 2003, pág. 20), lo que Hall prefiere llamar una “sutura” como la consumación efectiva del sujeto con las estructuras de sentido<sup>6</sup>.

#### **1.4. Identidad como proceso**

Ya es evidente como Hall (2003) se refiere a la identificación de forma recurrente. La razón es que este concepto se presenta estratégico para entender la identidad ya que expresa de forma cabal el dinamismo que quiere darle y que verdaderamente significa la identidad. En otras palabras la identificación se expresa como la acción recurrente en que cada individuo se transforma en sujeto al articularse con las prácticas discursivas. Este dinamismo está dado al considerar la identidad no como algo estático sino que en constante proceso de construcción. “El enfoque discursivo ve a la identificación como una construcción, un proceso nunca terminado: siempre “en proceso”” (pág. 15). Es proceso, por lo que ya se ha enunciado, la identificación son posicionamientos del sujeto, posiciones que van cambiando, progresando o retrocediendo en la medida que avanza el historial de vida de cada individuo. Sin embargo, la identidad caracterizada como un proceso para comprenderlo en su totalidad es necesario mencionar la lógica que hay dentro de él y que le da la razón de ser. Esto viene a ser que está construida bajo el fundamento de la diferencia.

---

<sup>6</sup> “Sutura” en relación a un seguimiento y rescate de los planteamientos y conceptos de Stephen Heath (1981).

La diferencia está en que se construye en relación con lo Otro, con otros sujetos o grupos sociales, y esto en relación a lo que no es, lo que deja de ser, que se convierte en lo que le falta para ser el otro y que, en definitiva, lo diferencia de aquel. Hall (2003) define a este proceso como la política de la identificación, al dar cuenta de una relación de poder de exclusión de los discursos que no se quieren absorber. “A lo largo de sus trayectorias, las identidades pueden funcionar como puntos de identificación y adhesión sólo debido a su capacidad de excluir, de omitir, de dejar “afuera”, abyecto” (págs. 18-19), lo que hace evidente que sin el Otro no puede existir ya que no tendría con qué o quién diferenciarse y, por lo tanto, constituirse. “Necesita lo que queda afuera, su exterior constitutivo, para consolidar el proceso” (pág. 16). Así la identificación es proceso, además, porque aquello que excluye desestabiliza las prácticas discursivas asumidas, basada en su constante relación (de poder) que tiene con lo Otro.

Sin embargo aunque la identidad es de por sí un proceso nunca acabado y en constante cambio, de todas formas se puede abarcar como una unidad con la capacidad de captarse y de definirse para su comprensión y caracterización, aceptando que como proceso que “actúa a través de la diferencia entraña un trabajo discursivo, la marcación y ratificación de límites simbólicos, la producción de efectos de frontera” (Hall, 2003, pág. 16) construido en un nivel intermedio a través de la articulación o sutura entre sujetos y prácticas discursivas, pero que, teniendo presente, “la unidad, la homogeneidad interna que el término identidad trata como fundacional, no es una forma natural sino construida de cierre, y toda identificación nombra como su otro necesario, aunque silenciado y tácito, aquello que le falta”. (Hall, 2003, pág. 19). Haciendo esta salvedad, bajo estos supuestos esenciales, se tiene la capacidad como científicos sociales de captar y caracterizar una identidad de un grupo social en particular sabiendo que, en resumidas cuentas, lo que hacemos es realizar un corte en el tiempo del proceso de construcción de la identidad, y lo que captamos y caracterizamos es sólo un alcance de la identidad como está en ese tiempo determinado, y que bajo ningún motivo es la identidad acabada y sentenciada para ser la misma por siempre. El investigador se va y el proceso continúa.

## 1.5. Identidad y su carácter social

Existen algunos que se desmarcan de las teorías constructivistas que conciben al individuo como un sujeto cognoscente, tal es el caso de Stuart Hall (2003). Sin embargo ahora se vuelven a ellas, en específico con George Mead y el interaccionismo simbólico; y esto con un fin conciso y claro que es precisar el carácter social que tiene la identidad.

Hall remarca que la construcción de identidad se realiza por medio de la diferencia. Diferencia en relación con el Otro, en que el individuo intenta igualarse o bien diferenciarse. Así se pone en evidencia el carácter social de la identidad. Si no tenemos con quién referenciamos es imposible que se construya identidad. Es decir, sin la relación constante en un proceso comunicativo con los otros individuos que nos rodean no tenemos identidad ni tampoco el proceso subjetivo que nos permiten comprender la realidad, definir nuestra posición y nuestro accionar. En esta constante relación con los otros es donde se activan las definiciones que pasan a conformar nuestra identidad en un constante proceso de mutua influencia y de negociación<sup>7</sup>, desarrollado gracias al vivir en un entorno de relaciones sociales con demás individuos.

Esta relación con el Otro y el proceso comunicativo por el cual se realiza tiene su surgimiento como esquema de interpretación en la obra de George Mead y su teoría del rol (Munné, 1993), matriz de análisis nacida para dar cuenta de los fundamentos de la acción social. En líneas generales la teoría del rol plantea que cada individuo es un actor que desenvuelve un rol dentro de la sociedad. Este rol es el papel de obra que cada individuo decide –consciente o inconscientemente- actuar y viene a ser la construcción de lo que es cada uno como la consumación de un proceso cognitivo de asimilación del mundo que se realiza por medio de la relación comunicativa con el Otro, la interacción, que en palabras simples no es más que el vivir de cada individuo en sociedad en donde nos desenvolvemos y desarrollamos mediados e influidos por nuestro entorno social. Así Mead explicaba que el acto social debía considerarse como:

“un todo dinámico, cuyas partes o elementos debían ser analizados no en sí mismos sino en función de ese todo, es decir de la conducta organizada del grupo social, lo que llevaba a

---

<sup>7</sup> Influencia y negociación, son dos conceptos presentes en la obra de Alberto Melucci (1999) que veremos de forma más acabada cuando nos refiramos en extenso a la identidad colectiva.

tener que entrar en el campo de la significación que dicha conducta tienen para quienes interactúan” (Munné, 1993, pág. 111).

Siguiendo a Mead es en la significación de cada acción de los individuos en donde están las claves explicativas de las mismas. Conocer los procesos que llevaron a otorgarle significación y sentido a cada acción es entrar en los procesos subjetivos de asimilación del mundo activados y producidos en interacción social dentro de grupos humanos, que terminan generando en cada individuo las estructuras mentales de sentido, significaciones, reglas, normas, saberes, etc., de las que se puede desprender, además, la identidad personal y, también, colectiva del grupo. Ahí el carácter social de toda construcción subjetiva y de los procesos cognitivos que explican las razones del accionar de cada individuo.

Ahora, si se quiere ser más preciso en cómo es llevado a cabo este proceso se debe hacer alusión a la socialización (Berger & Luckmann, 1995). A grosso modo este concepto encarna como lógica interna el proceso llevado a cabo por cada individuo parte de la sociedad en que internaliza en su mente –en su subjetividad- la realidad objetiva que lo rodea. Para Berger y Luckmann (1995) esto se llama “internalización” que se constituye como “la base, primero, para la comprensión de los propios semejantes y, segundo, para la aprehensión del mundo en cuanto realidad significativa y social” (pág. 165). Aquí el carácter social de este proceso está reafirmado bajo el supuesto de que se realiza en una relación con el otro que trae consigo que el individuo observa lo que hace el otro, significándolo y haciéndolo suyo. Esto subyace un proceso de comprensión en que “yo no solo “comprendo” los procesos subjetivos momentáneos del otro: “comprendo” el mundo en que él vive, y ese mundo se vuelve mío” (pág. 165). Pero tampoco resulta ser un proceso unidireccional sino que por el contrario es un proceso recíproco de influencias mutuas entre los individuos en que las significaciones pasan a ser parte del mundo subjetivo de cada uno. En este entendido, y siguiendo a estos autores:

“se establece entre nosotros un nexo de motivaciones que se extiende hasta el futuro; y, lo que es de suma importancia, existe ahora una continua identificación mutua entre nosotros. No solo vivimos en el mismo mundo, sino que participamos cada uno en el ser del otro” (Berger & Luckmann, 1995, pág. 165).

Una vez que el individuo se ve ya socializado en líneas generales con el mundo, cuando ya construyó estructuras subjetivas que le permiten reconocerse y saber dónde está aparecen



nuevos procesos de socialización, socialización secundaria en palabras de Berger y Luckmann (1995) que es definido como “cualquier proceso posterior que induce al individuo ya socializado a nuevos sectores del mundo objetivo de su sociedad” (pág. 166). Estos nuevos sectores se configuran como submundos dentro de la sociedad que están determinados “por la complejidad de la división del trabajo y la distribución social concomitante del conocimiento” (pág. 174) que son generadores de “roles” con lógicas más o menos definidas que pasan a ser asumidas por los individuos. Para ser más preciso aquí lo que se internaliza es el conocimiento, determinado por la división social del trabajo, de cada “rol” por medio de la internalización de vocabularios específicos a modo de campos semánticos, coherentes más o menos entre sí, que al ser adquiridos nos permite ser parte de esos submundos. Como ejemplo, pertinente a la presente investigación, un submundo es el campo laboral en donde debe trabajar cada individuo, como también otro submundo puede ser el sindicato.

Bajo estos aspectos es en donde toma más sentido la premisa de encontrar la identidad siempre mediada por las características del mundo objetivo. Así:

“La identidad se define objetivamente como ubicación en un mundo determinado y puede asumírsela subjetivamente solo junto con ese mundo. Dicho de otra manera, todas las identificaciones se realizan dentro de horizontes que implican un mundo social específico” (Berger & Luckmann, 1995, pág. 168).

## **1.6. Identidad y sus componentes**

Finalizando este subcapítulo cabe dejar en claro los componentes de la identidad. Por componentes se entiende aquellas características que marcan cuál es una identidad con su propia originalidad en distinción con otras identidades. Para esto se presenta pertinente Larrain (2001) con tres categorizaciones de componentes que vienen a esclarecer la forma para entender y observar la identidad.

Primero están las cualidades con las cuales los individuos se definen a sí mismos. Estas cualidades están fuertemente relacionadas con las que definen a los grupos sociales, bajo la lógica de categorías sociales compartidas. Los individuos: “al formar sus identidades personales, (...) comparten ciertas lealtades grupales o características tales como religión,

género, clase, etnia, profesión, sexualidad, nacionalidad, que son culturalmente determinadas y contribuyen a especificar al sujeto y su sentido de identidad” (Larraín, 2001, págs. 26-26).

En segundo término tenemos los elementos materiales que nos pueden caracterizar de un modo determinado, entendiendo tanto lo que se relaciona con el cuerpo y también los objetos que al ser nuestros nos pueden entregar una distinción. Larraín (2001) plantea: “La idea es que al producir, poseer, adquirir o modelar cosas materiales los seres humanos proyectan a su sí mismo, sus propias cualidades en ellas, se ven a sí mismos en ellas y las ven de acuerdo a su propia imagen” (pág. 26).

Uno de los aspectos relevantes al considerar la significancia y el sentido de las cosas materiales con las que nos identificamos, y que queremos que nos identifiquen, es que se puede trasladar para lograr una comprensión del consumismo, presentándose un nexo entre la identidad con el consumo y con las industrias de mercancías que permiten el consumo. La acción de comprar mercancías “es tanto un acto por medio del cual la gente satisface necesidades, como un acto cultural en la medida que constituye una manera culturalmente determinada de comprar o de consumir mercancías” (Larraín, 2001, pág. 27). En nuestros días los grupos sociales tienen sus representaciones en bienes materiales que los identifican, de lo que se entiende entonces que los individuos decididos a reconocerse dentro de ese grupo busquen el acceso de esos bienes materiales. Como lo dice el autor: “las cosas materiales hacen pertenecer o dan el sentido de pertenencia en una comunidad deseada. En esta medida ellas contribuyen a modelar las identidades personales al simbolizar una identidad colectiva o cultural a la cual se quiere acceder” (Larraín, 2001, págs. 26-27).

El tercer componente de la identidad está de acuerdo con lo generado a través de la relación que tenemos con el Otro u Otros. Esta relación se establece en dos sentidos, en primer lugar tenemos lo que anteriormente se definió como “identidad reflejada” queriendo decir que nuestra identidad individual es el reflejo de las cualidades identitarias de los demás individuos que conforman nuestro entorno social y tienen influencia en nosotros, en este sentido somos el reflejo del Otro. Evidentemente esto no es unidireccional, sino que nosotros también reflejamos nuestras cualidades en los demás. En segundo término tenemos las cualidades que tiene el Otro y que rechazamos, que no queremos que sean nuestras, aquí nos

diferenciamos del Otro. De este modo es que se construyen las fronteras identitarias que nos permiten decir un “nosotros” caracterizado con un cúmulo de cualidades con una lógica más o menos coherente entre ellas, que se diferencia de “ellos”, con otro cúmulo de cualidades que rechazamos o nos son indiferentes.

## **2. Identidad colectiva**

### **2.1. Relación entre identidad colectiva e identidad personal**

Lo correcto para dar comienzo este apartado teórico es poniendo en evidencia cómo se entiende la relación entre identidad colectiva y personal. En tal sentido es necesario ir más allá de lo que se presenta obvio, aunque muy cierto, la identidad personal es la que compete y engloba a cada individuo; y colectiva la que comparte un grupo social.

Lo primero en precisar es que no son dos categorías distintas que no tienen ninguna relación entre sí. En palabras de Larraín (2001) “no pueden ser concebidas aparte y sustancializadas como entidades que pueden existir por sí solas sin una referencia mutua” (pág. 34). Largamente se ha dejado en claro en el subcapítulo anterior que la identidad de cada individuo se gesta y se desarrolla bajo un contexto social, su entorno social más directo, porque “los individuos se definen por sus relaciones sociales y la sociedad se reproduce y cambia a través de acciones individuales” (pág. 34). Lo que tiene una sociedad o, más bien, un grupo social es una identidad colectiva materializada en elementos o cualidades de las cuales los individuos dialogan dejándose influenciar, en un proceso negociador, con cuáles se identifica, junto con aquellas que son reinterpretadas cambiándoles su definición y por tanto reabasteciendo lo que comprende la identidad colectiva. Cuando la identificación se produce, la identidad colectiva pasa a ser parte del individuo, lo que lleva a plantear que ésta no puede pensarse como una cosa aparte del individuo, es el individuo que le da vida. “Las identidades personales son formadas por identidades colectivas culturalmente definidas, pero éstas no pueden existir separadamente de los individuos” (pág. 34).

De tal modo se concluye que las identidades personales y colectivas están íntimamente relacionadas, tanto que se necesitan una a otra para existir, ambas se definen mutuamente bajo el proceso social del que viven. Sin embargo no se debe confundir que esta consiguiente

interdependencia, y que muchas de las cualidades definidoras de las identidades son las mismas, signifique que no se pueda realizar una división a modo de categoría para cada una. Más cuando lo que se busca con una división es con un fin analítico para lograr una mejor comprensión de los procesos subjetivos que viven los individuos, en el caso de la presente investigación, los trabajadores sindicalizados.

## **2.2. Contexto del concepto identidad colectiva**

Necesariamente para poder referirse a una conceptualización de identidad colectiva se debe recurrir a los trabajos teóricos y metodológicos que han puesto su atención de análisis en los movimientos sociales. Tal como ya está anunciado con anterioridad el esfuerzo teórico de establecer qué significa la identidad está hecho a partir de dar respuesta y explicación al ascenso de los llamados nuevos movimientos sociales, que de igual modo que en el subcapítulo anterior ahora servirá para dar cuenta de la identidad de un grupo social que para estos autores había dejado de presentar una central preocupación, como es el caso de los trabajadores sindicalizados.

Sin embargo es en este apartado teórico donde toma más fuerza la identidad (en específico colectiva ahora) y su relación con los movimientos sociales. Un sindicato y sus trabajadores afiliados se transforman en movimiento social, en una fuerza social o política, una vez que definen objetivos comunes por medio de un proyecto para el colectivo, que busca cambiar ciertas situaciones dadas que se les presentan adversas y que para esto desarrollan la capacidad de movilizarse a través de una acción colectiva (Melucci, 1989). Aquí, y haciendo un adelanto de las líneas que vienen, la identidad colectiva es entendida como aquello que le da la razón de ser y la motivación para que un grupo social logre generar una articulación que lo disponga a enfrentar como colectivo algo que se les presente desfavorable. De manera que las posiciones teóricas venidas de los análisis de los movimientos sociales aportarán las principales definiciones de identidad colectiva.

Ahora, como contexto de la relación entre movimientos sociales e identidad colectiva se reconoce que el interés por los procesos de subjetivación y de identificación que viven los miembros de los movimientos sociales es relativamente nuevo con respecto a todo lo que se

ha estudiando en referencia a ellos. Es desde la década de los 80 en donde se empieza a generar más institucionalizadamente un interés. Y viene a situarse en medio de dos enfoques de las teorías preocupadas por los movimientos sociales -por cierto heterogéneos en sus interior- en el entendimiento y estudio de los movimientos sociales: el enfoque en donde predominan las cuestiones estructurales que dan las oportunidades y sus consiguientes limitaciones para la acción de los movimientos, derivado desde los investigadores europeos; y el enfoque estadounidense que da la prioridad a las formas de organización de los movimientos y a la movilización de los recursos. Así es como entre estos dos enfoque, que en realidad representan esferas en que se les atribuye más o menos importancia a ciertos elementos de los movimientos sociales, y que por lo tanto no son excluyentes, se ha comprendido la necesidad de estudiar los procesos de subjetivación y formación de identidades y de su importancia para la movilización de los colectivos humanos. Rivas (1998) lo grafica bien:

“en efecto, mediando entre la oportunidad política, la organización y la acción están los significados y definiciones compartidas que las personas atribuyen a la situación, sin los que no se daría el paso a la movilización aunque se tenga oportunidades y recursos para ello” (pág. 205).

### **2.3. La “expectativa” como clave para comprender la identidad colectiva**

Ciertamente existen diferentes visiones dentro de las teorías de los movimientos sociales acerca de la noción de identidad colectiva. Están las que por un lado plantean que las identidades son producto de las estructuras propias de la sociedad quienes determinan su formación y sus características; y por el otro, las que plantean que éstas provienen de procesos cognitivos individuales que son las que las producen. Sin embargo existe un tercer enfoque en que se sitúa el análisis de las identidades en un nivel intermedio entre actor y estructura. Tal como lo plantea Melucci (1999):

“entre el análisis de los determinantes estructurales y el de las preferencias individuales falta el análisis del nivel intermedio relacionado con los procesos mediante los cuales los individuos evalúan y reconocen lo que tienen en común y deciden actuar conjuntamente” (pág. 61).

Es ahí donde se producen los procesos de identificación y de conformación de identidad colectiva que permiten las motivaciones para la movilización. Junto a Melucci, en esta

misma línea de análisis, encontramos las teorías de marcos de acción (Hunt, Benford, & Snow, 1994; Rivas, 1998). Ambas visiones, conectadas entre ellas, entregarán los principales elementos para conceptualizar y definir lo que se entenderá por identidad colectiva.

Dentro de la obra de Melucci (1999) se encuentra un concepto clave para entender el nivel intermedio en el cual debe ir situada el entendimiento de la identidad colectiva. Él habla de expectativas. Este concepto guarda relación con la forma en que los individuos se relacionan con su medio ambiente<sup>8</sup>, “Los individuos construyen sus orientaciones y hacen elecciones y adoptan decisiones en el ambiente que perciben” (pág. 63). Este proceso, que es el modo en que asimilamos la realidad, en lo que deviene es en “una construcción de la realidad social que permite al actor relacionarse con el mundo externo” (pág. 64).

La forma en que los individuos asimilan el mundo es donde se construyen las expectativas que están determinadas “por la capacidad del actor para percibir, evaluar y determinar las posibilidades y límites de su ambiente” (Melucci, 1999, pág. 65), que en términos sencillos viene a ser la comprensión de nuestro entorno y de la real capacidad que tenemos como individuos para accionar en él, es decir, qué es lo que podemos hacer y qué no.

Esto traspasado a los movimientos sociales trasunta en que los términos en que se debe manejar es sobre un medio ambiente que se presenta en algún nivel hostil, de tal modo que genera las expectativas necesarias para que un individuo evalúe un accionar en contra de aquél, que incluye, además, un grupo de individuos que viven la misma situación y en una mancomunación entre ellos construyen colectivamente las expectativas en este sentido.

Esto último se comprende mejor al referirse a la expectativa como un proceso de construcción social y de negociación. Es negociación porque el actor evalúa desde su constitución interna la estructura de oportunidades que le ofrece el entorno, y construye a partir de esta evaluación un sistema de acción que le es posible desarrollar. Al evaluar el entorno, también se está evaluando con demás individuos, por lo tanto, así se concibe como proceso social, porque se está constantemente negociando y construyendo “mediante la

---

<sup>8</sup> Relación que es más que una simple relación casual, es una conexión de la que se necesitan ambos para existir por las cualidades transformadoras de la realidad social que tiene cada individuo.

activación repetida de las relaciones que unen a los individuos” (Melucci, 1999, pág. 66), en donde comparten e interactúan en este proceso.

En este proceso, producto de las interacciones sociales que se realizan entre los miembros de los movimientos sociales, es en donde se evalúan y se construyen sistemas posibles de acción de acuerdo a las oportunidades; es en donde se producen las definiciones, los marcos de interpretación, las normas, los significados, las creencias, los discursos, que al ser compartidos por un grupo de individuos es que dan paso a la conformación de una identidad colectiva. Que estén compartidas significa que en este proceso de asimilación de la realidad se producen estructuras cognitivas en cada individuo con el sello de estos elementos que pasan a ser comunes por todos los que conforman el colectivo. Si la realidad, o el medio ambiente en palabras de Melucci (1999), se presenta hostil se produce una reinterpretación de la forma en que se le observa y por tanto también en la identidad parte del colectivo, que se transforma en la motivadora para que se configure como movimiento social.

Pero además como bien lo señala Melucci (1999) estos marcos de interpretación, definiciones, normas, significados, creencias, discursos, para poder pasar a conformar una identidad colectiva deben implicar un proceso en que se le asigne un valor emocional, que se traduzca en la motivación necesaria que se precisa para la movilización. Bajo ningún aspecto es un proceso mecánico de pura evaluación calculada de la estructura de oportunidades, siempre contiene un alto grado de emotividad.

#### **2.4. La discriminación para la comprensión de la identidad colectiva**

Según lo observado, lo central en Melucci (1999) es considerar las características de la identidad colectiva que se construyen en función de los sistemas de acción posibles por parte de los movimientos sociales. La importancia radica en considerar estas características como las propulsoras para la acción colectiva. De tal modo, se puede decir que se establece una discriminación en dejar de lado ciertas características identitarias, que tal vez otras teorías puedan considerar más relevantes a la hora de conceptualizar la identidad colectiva. Esta es la visión discriminadora tomada aquí para efectos de la presente investigación, traducido en

la relevancia en los elementos subjetivos que permiten e impulsan la acción colectiva, la acción de los trabajadores sindicalizados.

En este mismo sentido es que se inscribe la teoría de marcos de acción colectiva. Un marco, siguiendo las palabras de Hunt, Benford y Snow (1994), es:

“un esquema interpretativo que simplifica y condensa el mundo exterior al señalar y codificar selectivamente los objetos, situaciones, acontecimientos, experiencias y las acciones que se han producido en el entorno presente o pasado de cada individuo” (pág. 228).

Pues bien, este esquema interpretativo que se viene a transformar en estructuras cognitivas en los individuos tienen que ver en cómo se reconoce y asimila la realidad condensándose en estas estructuras. Hacer esta condensación es lo que se denomina proceso de enmarcamiento. Cuando se habla de marcos de acción colectiva entendemos que a la hora de analizar los marcos se privilegian los que tienen relación con las interpretaciones “que legitiman y motivan la acción colectiva” (Rivas, 1998, pág. 206).

Junto a esto, los otros elementos que son relevantes de tomar en la teoría de marcos de acción colectiva es que este proceso de asimilación de la realidad se produce en este nivel intermedio entre actor y estructura, que además se configura como un proceso de construcción social activado por la interacción social entre los individuos de un movimiento social, en que las interpretaciones pueden llegar a ser compartidas y ser parte del colectivo, como las motivadoras en conjunto de la acción colectiva. Y en este mismo sentido, lo más relevante para las pretensiones de análisis de este estudio, es, sin duda, que los marcos de acción colectiva compartidos por un grupo dan paso a “creencias, significados y discursos”, que “dan sentido al mundo social de los participantes y les ayudan a conformar sus propias identidades personales y colectivas” (Rivas, 1998, pág. 207). Así es como se transforman en parte constitutivas de las identidades en conjunto con las definiciones y caracterizaciones que van produciendo. De ahí la trascendencia a la hora de considerar los marcos de acción colectiva con un valor metodológico que se encamina en buscar las definiciones propias de la identidad colectiva a través de los marcos comunes que tienen los participantes del colectivo.



## 2.5. La oposición como generadora de identidad colectiva

Existen otros factores que son necesarios ahondar a la hora de formar las identidades colectivas que están remarcadas por otro autor y que, claro, no se salen de las premisas que se han establecido para entender el proceso de construcción de identidad colectiva, la referencia es para Drolas (2004). Esta autora hace la salvedad que la creación de identidad colectiva -configurada como parte de un colectivo en disposición de transformarse en movimiento social- tiene que ver principalmente con un:

“proceso que contiene y preserva, como momento constitutivo, la diferencia u oposición construida tanto en un exterior que, al oponerse, ofrece resistencia; y esa resistencia que ofrece lo otro, la que posibilita la dinámica de identificación de condiciones compartidas” (pág. 380).

En otras palabras, se presenta como constitutivo de una identidad colectiva la resistencia que se opone desde el interior con respecto a su entorno, esa oposición es la que facilita notoriamente los procesos de identificación por parte del colectivo, al evaluarse y esclarecerse en este proceso aquello que no es común.

La construcción de la identidad colectiva a través de la resistencia a la oposición es la antesala de lo que verdaderamente le interesa profundizar a esta autora – y que es lo que se quiere remarcar acá- que es que la oposición es un orden social determinado que se presenta adverso a los intereses de un colectivo. Así las identidades colectivas son construidas como críticas a ese orden social.

De este modo el proceso para que la identidad se transforme en crítica está dado por tres momentos dentro del marco de la experiencia social de cada individuo: el primero es cuando se produce la “asimilación de un rol” (como trabajador, por ejemplo), un segundo en relación a una “crítica a ese rol” (la construcción de definiciones valoradas que cuestionan el orden que determina ese rol, el trabajo) y, finalmente, “la acción posible a partir de la construcción compartida de esa distancia crítica” por parte del colectivo” (el sindicato y su acción colectiva) (Drolas, 2004, pág. 382).

En un sentido parecido se encuentran algunas apreciaciones realizadas por Larraín (2001). Éste plantea que la identidad:

“se construye no sólo como una expresión del reconocimiento libre de los otros sino también como resultado de una lucha por ser reconocidos por los otros. Esta lucha responde a la experiencia de falta de respeto que se vive como indignación o rabia y que él ya no se acepta” (pág. 31).

Aquí lo otro, lo exterior en palabras de Drolas (2004), está personificado en otros actores sociales y trae de por sí una lucha por el reconocimiento que hagan éstos de nosotros, mediados por una falta de respeto por la violación de aquellos elementos que nos son relevantes para que nos consideren. En términos de la presente investigación el trabajador se sindicaliza porque requiere que se le sea considerado de mejor manera por su entorno, el empleador, el estado por ejemplo. Para ello emprende un proceso de asociación con demás trabajadores en que construyen su identidad como colectivo con aquellos elementos por los que quieren ser reconocidos por los demás que terminan marcando las características de la acción colectiva que pasarán a realizar.

Se entiende entonces que las identidades colectivas construidas en los sindicatos deben necesariamente tener esa característica crítica, la construcción de definiciones compartidas, y el valor emocional que se les asignan por parte del grupo, como lo señala Melucci (1999), que permita dar el paso a la movilización, que no es más que el proceso por el cual se transforman en sujetos colectivos capaces de interferir en la toma de decisiones que directamente les atañen.

### **3. Trabajo, sindicatos e identidad**

#### **3.1. El trabajo como escenario de la identidad y su mutua relación**

Largamente en este marco teórico se han debatido y establecido las premisas con las que se entiende la identidad, que permiten lograr el posicionamiento desde donde se hace este estudio social. Una de las más importantes es que la identidad es una construcción que se realiza mediada por las formaciones sociales institucionalizadas, que a la vez se encuentran históricamente determinadas. Éstas se construyen en contextos históricos a modo de escenarios con características en sus formas determinadas, y distintas a otros contextos con otros procesos históricos, que terminan permeando la caracterización cualitativa de cada individuo, sus relaciones sociales y el producto de ellas, como es el caso de la identidad. Pues bien, el contexto o escenario en el que se pone la atención desde ahora es el espacio socio laboral con su especificidad histórica con la que se muestra en estos días, la flexibilidad laboral como el marco con el cual está organizado el trabajo. Sin descuidar que el trabajo es parte del contexto general por el que atraviesa hoy la sociedad que se resume en la sociedad sustentada en un nuevo patrón de acumulación capitalista, el neoliberalismo.

Sin embargo, tal como ya se advirtió en su momento, este no es un proceso unilateral en que los individuos de forma pasiva asumen cualidades subjetivas tal y como se determinan a partir del contexto histórico social. Por el contrario cada individuo participa activamente dentro de este contexto en donde le tocó desenvolverse. Su participación se da al actualizar en sus prácticas sociales las formas institucionales que toma la realidad históricamente situada. Es en estas prácticas sociales donde se le asigna el valor, la centralidad y el significado que toma el contexto histórico social que se materializa en instituciones sociales como es el trabajo. Y es en esta actualización, para la mayoría un proceso inconsciente, en que los individuos mantienen o, bien, cambian la realidad y sus instituciones día a día.

Por lo tanto, la identidad no puede ser asumida como construida sólo desde arriba, desde el contexto histórico social. Se debe asumir de igual forma que el individuo en sus relaciones y

prácticas sociales -que viene a ser la manera en que asimila el contexto y su caracterización- determina, también, las cualidades con la que construye su identidad.

De manera que en este proceso de construcción social de la identidad –dialéctico, si se le quiere nombrar así- se actualiza, manteniendo o cambiando, el contexto histórico social. En este sentido, el trabajo, entendido como institución parte del contexto histórico social, y la identidad, producto de la relación de este contexto con la asimilación de él por los individuos, tal como lo plantea Ponce (2006), “se relacionan determinando mutuamente sus significados y valoraciones, en el flujo de un marco de sentido constituido por condiciones históricas, relaciones de fuerza entre posiciones sociales, y la trayectoria de los agentes, lo subjetivo” (pág. 8).

Es en la calidad de esta relación el marco en el cual se desarrollan o no proyectos colectivos materializados en organizaciones sindicales. Tal como se revisó en el apartado anterior, la identidad es una clave para analizar el surgimiento, las características y el alcance de un movimiento social. Como para este estudio son los sindicatos el movimiento social a analizar, la clave está en hacerlo a partir de la calidad de la relación entre la identidad de los trabajadores y las condiciones de trabajo en las que están insertos, todo esto en su determinación histórica. Esta calidad está determinada en qué tanto los trabajadores se sienten identificados por el trabajo y las problemáticas que les son inherentes.

Otras de la premisa establecida con anterioridad es que en cuanto existiera sindicato este debía nacer a través de una construcción crítica de identidad, crítica ante su entorno laboral. Está claro que si el trabajo pierde centralidad para los trabajadores, no tiene dónde apoyarse esta construcción identitaria; ni tampoco da el paso para que se construyan definiciones compartidas y menos que se establezca una relación de afectividad, un carácter emocional hacia esas definiciones que se configuren como las motivadoras para el proyecto colectivo.

Por ello, enseguida se revisa la calidad de la relación trabajo-identidad en tiempos de la sociedad basada en el capitalismo industrial, antes de la implementación de las políticas neoliberales. Para luego, la presentación de una discusión teórica, contrastada con estudios sociales, que ofrecen el marco y la tendencia que hoy tiene esta relación, poniendo especial atención en la mediación en entre estos elementos que realizan los proyectos colectivos

cristalizados en organizaciones sindicales. Definiendo cuál es la lectura aquí tomada para realizar el presente estudio.

### **3.2. Centralidad del trabajo en el capitalismo industrial**

Dentro de los autores que describen las relaciones de lo social existentes en la sociedad sustentada en el capitalismo industrial, donde el trabajo se organizaba para alcanzar un modelo fordista y la sociedad civil para alcanzar un modelo de Estado de Bienestar, existe un consenso, en líneas generales, de que el trabajo no es una institución más dentro de la sociedad sino que por el contrario es el eje principal por el cual se encontraba el todo social articulado<sup>9</sup>, que se tradujo en que se convirtió en lo central como fuente de sentido y de significado para la construcción de las identidades de los individuos, por un lado, y, por el otro, como el eje por el cual los participantes en el trabajo desarrollaban proyectos colectivos (Alvarez, 2006).

En tal sentido, la centralidad que obtuvo el trabajo en el capitalismo industrial se debió a que implementó una nueva relación laboral, la relación salarial basada en la mediación entre capitalistas y trabajadores a través del contrato de trabajo. Castel (1997) se inscribe en esta posición fundamentando que el contrato de trabajo en primer lugar estableció una relación duradera de empleo con un trabajo puntual a realizar en él; y en segundo lugar, una serie de ventajas sociales que visualizaba a los trabajadores como un colectivo al que se le cubría sus derechos como tal categoría. Así el contrato “alberga un estatuto (colectivo), en virtud del sometimiento de ese contrato a un orden público (heterónimo y colectivo)”, que se traducía en que “inscribía al trabajador en regímenes generales, convenciones colectivas, regulaciones públicas del derecho y de la protección social” (Castel, 1997, pág. 470).

De modo que el trabajador al tener un marco general en el que se cobijaba sustentado en la homogeneidad del trato que se tenía hacia él como colectivo, como trabajadores, hizo que el trabajo pasara a ser un eje “central como base para el reconocimiento social y de las

---

<sup>9</sup> Una excepción en considerar el trabajo tan relevante para el todo social es el planteamiento de Dominique Méda (1998). Esta autora esgrime que existe una sobresignificación con respecto al trabajo, que más que una ley de la sociedad moderna como se aparenta, es una invención por parte de la economía política y que como tal se debe desmitificar en función de encontrar otras fuentes como las integradoras y cohesionadoras de la sociedad.

protecciones contra la inseguridad y la desgracia” (Castel, 1997, pág. 403), que trasciende en que también se articula como eje central para la conformación de sus identidades, y que al ser algo colectivo permite ese reconocimiento, identificación, con que pueden decir “nosotros”, los trabajadores.

Del mismo modo, la calidad duradera del contrato de trabajo, y por tanto del empleo, es algo indudablemente fundamental en este sentido. La lógica de fondo era la mentalidad que tanto capital como trabajo se necesitaban mutuamente; los trabajadores necesitaban ser contratados y el capital necesitaba del trabajo para seguir aumentando y reproduciéndose. Como el capitalismo industrial se visualizaba de largo alcance en términos temporales, el trabajador se sentía seguro de su relación contractual. Bauman (2004) gráfica estos conceptos cuando se refiere a la lógica de fondo que contiene, planteando que ésta:

“se correspondía con una expectativa fruto de la experiencia, y era esa experiencia la que corroboraba, de manera convincente y siempre renovada, que los destinos respectivos de las personas que compran trabajo y los de aquellos que lo venden estarían íntima e inseparablemente ligados durante mucho tiempo todavía –en la práctica, siempre- y que, por lo tanto, encontrar una forma de convivencia soportable era tan importante para el interés de todos” (pág. 156).

Para encontrar una forma de convivencia soportable –en palabras de Bauman (2004)- fue en donde los sindicatos jugaban un rol fundamental. La forma en que los capitalistas se entendían con los trabajadores era haciéndolo por medio de los sindicatos, por lo tanto no con cada trabajador de una forma individual, sino que de forma colectiva. Así, la relación hacia los trabajadores llevaba consigo un proceso de desindividualización (Castel, 1997). Con esto la confrontación y la negociación que mediaba la relación entre trabajadores y capitalistas “fortalecieron la unidad de las partes en pugna precisamente porque ninguna de ellas podía irse por su lado y las dos sabían que su supervivencia dependía de que se hallaran soluciones aceptables para ambas” (Bauman Z. , 2004, pág. 156).

Con lo cual, y siguiendo todavía a Bauman (2004), bajo todas estas circunstancias el trabajo se configuró en “el esfuerzo colectivo en el que cada uno de los miembros de la humanidad debió tomar parte” y así “en condición natural del ser humano y la inactividad como anormalidad”, a lo que se agrega:

“clasificar a hombres y a mujeres de acuerdo con el supuesto valor del aporte de su trabajo a la labor de toda la especie y atribuir al trabajo una función primordial entre las

actividades humanas, la de conducir a la autosuperación moral y a la elevación de todos los niveles éticos de la sociedad” (pág. 146).

Todo este marco objetivo de la forma en que estaba organizada el trabajo, incluyendo las relaciones sociales que se establecían en base a él, no podía ser de otra forma en que se volviera central en la constitución de las identidades de las personas. Hopenhayn (2001) es significativo para graficar la importancia del trabajo:

“como eje de sentido de la vida personal y social, como principal medio de subsistencia y fin de la acción social, cristalizado en el derecho y el deber de ser trabajador, tener un empleo y ejercer una profesión; como reorganización de la moral pública acorde con la sacralización de la actividad productiva y la anatemización social de la inactividad económica, y como constitución del trabajo en factor antropológico fundamental del prestigio profesional y de la identidad psicosocial” (págs. 244-245).

Sobre la base de estos aspectos, la centralidad del trabajo para la integración del orden social y su trascendencia en la constitución de las identidades, es lo que hoy aparece en crisis y que plantea la pregunta ¿qué tan central es hoy el trabajo ante un nuevo orden para organizar el trabajo y la sociedad? Y consecutivamente ¿cuál es la centralidad que tienen hoy los sindicatos en esta forma de organización del trabajo y de la sociedad?

### **3.3. Centralidad del trabajo hoy**

Mucho se ha escrito en torno a las nuevas condiciones por las que atraviesa el trabajo, y específicamente en las consecuencias que tienen éstas en relación a las identidades de los trabajadores y a la configuración de sus sindicatos. Así es que existe, más o menos, un consenso en los análisis que:

“coinciden en visualizar una devaluación de la centralidad del trabajo en la vida de las personas, lo que significaría el debilitamiento de los tradicionales lazos de solidaridad comunitaria, por ende de los sindicatos y el fin de un modelo de socialización y constitución de sujetos sociales” (Alvarez, 2006, pág. 8).

Sin duda una de las tesis más extremas en el sentido de la pérdida de centralidad del trabajo proviene de Offe (1992). Este autor plantea que la sociedad industrial basada, como aspecto fundamental, en el trabajo está transitando por un quiebre que dará paso a una sociedad en que no dependa del trabajo, y por tanto de los trabajadores. Son los avances tecnológicos los causantes de esta situación que se materializa en que las máquinas realizan las labores manuales que antiguamente realizaban los trabajadores. De ahí el auge del sector terciario, el de los servicios, y de las labores que no precisan del trabajo manual. Es por esto que plantea

que cada vez tendremos que trabajar menos, y cada vez iremos ganando tiempo libre y tiempo de ocio. En este sentido es que la posibilidad de identificarse con el trabajo, de asignarle valor, iría quedando cada vez más trunco, ya que serían otros nuestros intereses en este proceso de identificación dado por las actividades denominadas de ocio realizadas en nuestro tiempo libre.

Ciertamente es una posición extrema y bastante poco apegada a la realidad tal como lo han planteado muchos autores dentro de los que se destacan Castel (1997). Este autor defiende la posición que si bien existe un “desmoronamiento” de la sociedad salarial constatado en el consiguiente debilitamiento del empleo asalariado, con su posición hegemónica del trabajo como sinónimo de estabilidad de las “garantías y derechos” de quienes vivían de él; esto no se traduce en que el trabajo asalariado avance en la tendencia de desaparecer, sino que más bien a “fragilizarse”.

Las nuevas de condiciones de flexibilidad, precarización, subempleo y desempleo son las causantes de esta fragilidad y la consiguiente disminución del empleo asalariado convencional. Sin embargo de forma estructural y en el inconsciente de cada trabajador se mantiene como el espacio donde encontrar seguridad en las “garantías y derechos”. De ahí que la tendencia señalada por Castel (1997) no se dirige, como se señaló, en el fin del trabajo y de los trabajadores traducido en la dicha del tiempo libre y del ocio; por el contrario para compensar la “fragilidad” de los empleos cada vez más precarios aumentan las horas de trabajo destinadas por cada hombre, en por ejemplo tener más de un empleo o trabajar horas extras, y así alcanzar las garantías y derechos asociados al trabajo que se tenían en la sociedad salarial.

De este modo, y aún siguiendo a Castel (1997), el proceso de identificación de cada trabajador, la forma en que asimila su nueva realidad, determinada por sus nuevos aspectos laborales, está asociada hoy día a caracterizarse no por la felicidad ante el crecimiento del tiempo libre, y sí por el “sufrimiento” ante la sobreinversión de tiempo que debe destinarle al trabajo en función de tratar de alcanzar su bienestar, mediado por el salario y los derechos asociados.



De la Garza (2001) es un autor Latinoamericano quien sigue una línea de análisis similar. La implicancia que señala Offe al poner de manifiesto que el trabajo manual acerca a terminarse, para De la Garza no involucra que el trabajo en sí se acerque a su fin, sino que, a partir de un concepto amplio de él, éste se acerca más bien a mutarse con otras formas de trabajo, que antes eran menos visibles y que no se encasillaban dentro de los empleos convencionales asalariados, y que históricamente en América Latina, y en el Tercer Mundo, siempre fueron opción para los trabajadores. De esta forma, De la Garza (2001), constatando la realidad, plantea que en vez de estar:

“transitando hacia la sociedad del ocio, por el contrario hay una constatación general del incremento de las jornadas de trabajo. Es decir, desde el punto de vista de los mundos de vida, el del trabajo sigue siendo muy importante para la mayor parte de la humanidad” (pág. 28).

Este hecho queda constatado con la visión que nos entrega Wormald, Cereceda y Ugalde (2002), quienes explican como para los hogares chilenos el trabajo sigue siendo fundamental “como fuente de ingreso para conseguir el “bienestar material”. Así es como son concluyentes las cifras que entrega: “en 1998, el porcentaje de ingresos totales derivados del trabajo variaba entre 76,8% en el quintil más rico hasta el 82,2% en el quintil más pobre” (pág. 173). Sin realizar un trabajo no hay ingreso que sostenga los gastos de vivir.

Este posicionamiento similar entre Castel (1997), De la Garza (2001), y Wormald, Cereceda y Ugalde (2002), queda todavía más reafirmado con un estudio realizado en Chile sobre la base de distintos segmentos de trabajadores con distintas calidades de empleo, llevado a cabo por Díaz, Godoy y Stecher (2005). Éstos concluyeron que indistintamente de las categorías de trabajadores y del evidente cambio del trabajo, materializados en su flexibilización, precarización y subempleo; el trabajo sigue teniendo una connotación positiva, como el espacio en que cada individuo encuentra su desarrollo y el reconocimiento social. El trabajo adquiere un carácter positivo al configurarse como el “soporte para la realización de proyectos personales, familiares y profesionales” en tanto que es “fuente de reconocimiento, dignidad y sentido” (pág. 51).

Sin embargo, según Díaz, Godoy y Stecher (2005) también tiene un sentido negativo:

“las sobreexigencias que impone una gestión flexible del trabajo, en tanto mayor intensidad e involucramiento subjetivo, difuminación de los límites entre la vida laboral y

la no laboral y un discurso que apela a mayores niveles de competitividad y productividad, se traducen en una especie de preeminencia del trabajo como ámbito al cual la vida se debe ajustar” (pág. 51).

Esto deviene, como lo señalan los autores, en una “centralidad nociva del trabajo que las actuales formas de gestión imponen a los trabajadores, mermando profundamente su bienestar psicosocial” (págs. 51-52), generando el tan conocido estrés y otros males psíquicos, que no tan sólo afectan a los trabajadores, sino que también a su entorno social, el familiar el más directo.

De manera que independiente si es positiva o negativa la centralidad del trabajo, es una cuestión que a pesar de sus bruscos cambios no pasa incólume por la vida de los trabajadores, sigue siendo un espacio que despierta significaciones y valoraciones que le dan sentido a la constitución de las identidades ya sea para que se mantenga como constitutiva o como para restarle importancia, y esa importancia buscarla en otros ámbitos de la vida personal de cada trabajador.

Sobre esto último, no es tan poco certero en el análisis que realiza Offe (1992). Si bien está sumamente rebatido el supuesto de que el trabajo se acerca a su fin y que el ocio sería el devenir, el tema de la pérdida de centralidad del trabajo en la constitución de las identidades no es desechable en ciertos matices sobre el análisis de los procesos de subjetivación en las nuevas condiciones laborales en que la tendencia marca que los intereses estarían puestos en otro factores, y en el consiguiente menosprecio del trabajo. En esto es necesario poner más atención, y en específico en la trascendencia que tienen en la formación de proyectos colectivos, como las organizaciones sindicales.

Así es como es significativo de Offe, junto a sus colegas (Heinze, Hinrichs, Offe, & Olk, 1992), sus observaciones a partir de un análisis en la década de los 80 centrado en la realidad alemana, cuando recién se comienza a implementar la flexibilidad laboral, en donde se empiezan a mostrar los primeros estragos marcados por las crisis en los puestos de trabajo, representado por empleos inseguros y tasas en aumento de trabajadores desocupados. El análisis está enmarcado en cómo estas secuelas, tan propias de la flexibilidad laboral, tiene su correlación negativa en las identidades de los trabajadores y en los sindicatos. Así, serían los jóvenes los principales afectados por este fenómeno, que se traduciría en “la percepción

de un destino en el mercado de trabajo cada vez menos atractivo y frecuentemente harto triste e inseguro de los trabajadores jóvenes” (pág. 137). Esta situación llevaría a que el trabajo pierda valor en el imaginario de estos trabajadores, deja de estar en el centro de sus vidas, en este sentido las dificultades los superan, dando paso a nuevos intereses fundados en nuevos valores en donde iría ganando más valor la “esfera del tiempo libre” y las acciones que pueden realizar en él, lo que repercutiría directamente en una crisis en la conciencia obrera de los jóvenes trabajadores y por lo tanto en su interés de ser partícipes de los sindicatos. Así lo plantean estos autores:

“En la medida en que partes relevantes de los jóvenes dejen de considerar el centro de trabajo, la profesión u oficio y el conflicto de intereses a que se encuentran expuestos colectivamente en su condición de trabajadores como el “punto central” de su vida y en lugar de ello (tanto teórica como prácticamente) se retraigan de una vida laboral regular y traten de encontrar su futuro al margen o enteramente fuera del sistema de la economía productiva, los sindicatos y su política quedan sumidos en una situación en la que ya no pueden ofrecer perspectivas a esos jóvenes” (Heinze, Hinrichs, Offe, & Olk, 1992, pág. 136).

La cuestión es que desde la década de los 80 esta situación está en la tendencia de traspaso de los límites de los jóvenes a mayores cantidades de segmentos de la población, más cuando esos jóvenes son los adultos del presente. Los cambios en las significaciones de los trabajadores hacia las nuevas formas de organizar el trabajo se presentan en gran parte de la población trabajadora, lo mismo de la centralidad que cada trabajador le otorga a los sindicatos, que tal como se vio, tiende a la disminución.

Un pronunciamiento más sobre las causas de que el trabajo pierde este nivel de centralidad la podemos encontrar también en Sennet (2000) con su concepto de “corrosión del carácter”. Su tesis central es que la flexibilidad laboral y la inestabilidad laboral tienen una repercusión directa sobre el carácter de las personas. El hecho de las pocas probabilidades de contar con un mismo trabajo para toda la vida y la incertidumbre del acecho constante del desempleo “han creado un conflicto entre carácter y experiencia de un tiempo desarticulado que amenaza la capacidad de la gente de consolidar su carácter en narraciones duraderas” (pág. 30). Sin duda, esto representa un problema de identidad: es difícil identificarse en estos días con un trabajo determinado, y a partir de ello construir una identidad duradera. Bauman (2004) sigue esta misma línea cuando plantea que el trabajo alejado de aquella perspectiva “firme de futuro” ya no se constituye en “un huso seguro en el cual enrollar y fijar

definiciones del yo, identidades y proyectos de vida” (pág. 148). Esto es además remarcado por las características de los empleos que se realizan hoy, distinguidos por ser fáciles, y mucho de ellos precarios, es por eso que la identificación y “su compromiso con el trabajo se vuelve superficial, pues les falta (a los trabajadores) la comprensión de lo que están haciendo” (Sennet, 2000, pág. 77).

Bajo estas líneas de análisis el problema consiguiente es que en la medida que disminuye la identificación con el trabajo, disminuye a la par las posibilidades para que los trabajadores emprendan proyectos colectivos en nombre de la reivindicación del mismo trabajo. Castel (1997) argumenta en este sentido que el trabajo deja de ser el enmarcamiento colectivo y el punto de referencia que les otorgaba el sentido a los trabajadores para ser parte de los sindicatos y unirse en su acción colectiva. Este proceso lo caracteriza como una suerte de “desafiliación”, que “no necesariamente equivale a una ausencia de vínculos, sino a la ausencia de la inscripción del sujeto en estructuras dadoras de sentido” (pág. 421). Como se verá en el subcapítulo siguiente, este es un proceso que trasciende del espacio del trabajo hacia toda la vida social, la que “es atravesada por una especie de desinstitucionalización, entendida como una desvinculación respecto de los marcos objetivos que estructuran la vida de los sujetos” (pág. 472).

Ahora, ¿este es el anuncio del fin de los proyectos colectivos como los sindicatos? ¿Es el anuncio del fin de la socialización de los trabajadores en el espacio laboral mismo que trasunte en la motivación para emprender una defensa organizada de elementos del trabajo cuestionados? Si bien los autores revisados hasta hora no plantean estas interrogantes de este modo, sí se encuentra en ellos una línea argumentativa que puede derivar en una respuesta tácita que representa, más o menos, una visión poco auspiciadora del futuro de los sindicatos. Hay otros autores, sin embargo, que no menospreciando los evidentes cambios de la forma en que está organizado hoy el trabajo, y su consiguiente aspecto negativo para los intereses de los sindicatos tal como se conocían en la sociedad industrial, plantean que de todos modos los sindicatos no se encaminan a su fin. Por el contrario los sindicatos se encaminan a resignificarse por parte de los trabajadores, bajo el mismo proceso por el cual ellos han resignificado el trabajo mismo.

Así es como se presenta relevante un estudio que se realizó en Chile acerca de los trabajadores subcontratados de las salmoneras del sur realizado por Rolando Alvarez (2006). Estos trabajadores precisamente contaban con todas las características estructurales dadas por las nuevas condiciones laborales, que son las que se traducen en la pérdida de centralidad del trabajo en su formación identitaria. Son: trabajadores subcontratados, flexibilizados, con empleos precarios, con inseguridades laborales, marcado por el constante peligro del despido, y empleos “fáciles” de realizar al estar dedicados a la faena del salmón. En este sentido, es como el trabajo les empieza a disgustar, se sienten incómodos con él, no les gusta el trato que tienen sus empleadores hacia ellos, no les gustan las condiciones en las que trabajan. De esta forma es que el investigador demuestra cómo estas condiciones de trabajo se tradujeron en que los trabajadores no se identifican con él, pero, sin embargo, aún se le es asignado un valor que tiene que ver con el salario con el cual pueden tener acceso al “bienestar material” y por lo tanto tener algún reconocimiento social por parte de su entorno directo. Es por esto que la conclusión que plantea es que se está presente ante una “identidad precaria” entorno al trabajo, en donde el proceso de identificación con él no está determinado por un valor hacía el trabajo mismo sino que al salario que entrega éste.

Estos son elementos que constatan lo descrito más arriba (que en sus conclusiones se asimilan a la investigación de Díaz, Godoy y Stecher (2005)). Sin embargo la diferencia está en que esta “identidad precaria”, en palabras del investigador, no devino en una devaluación y no concreción de un proyecto colectivo como trabajadores. Por el contrario los trabajadores del salmón tienen un historial -precario para el investigador, pero historial al fin y al cabo- de movilizaciones como trabajadores más o menos organizados. Por esto una de las preguntas a tratar de responder en el estudio: “porqué una identidad laboral como la “precaria”, con una cara despolitizada y sumisa puede originar expresiones de resistencia organizada, similares a las formas tradicionales de lucha sindical (negociación colectiva, creación de sindicatos, tomas, etc.)” (pág. 72). A lo que responde que son las mismas condiciones laborales paupérrimas, productoras de la “identidad precaria”, que generan el descontento que se materializa en la concreción de un proyecto colectivo que trate de superarlas, sin importar la poca politización de las conciencias de los trabajadores. “Son las

“identidades precarias”, escasamente politizadas, pero que pueden desarrollar conciencia de clase vertiginosamente, producto de las condiciones extremadamente abusivas en las que se encuentran” (pág. 70).

Pero, además, el investigador (Alvarez, 2006) es enfático en recalcar que la principal motivación, dentro de las condiciones paupérrimas del escenario laboral, tiene que ver con el elemento de integración predominante en estos días, lograr tener acceso al consumo<sup>10</sup> (Bauman Z. , 2004), que sólo se puede realizar alcanzando un salario que lo permita.

Esta investigación entrega la principal paradoja que señala Battistini (2004) en relación a los nuevos movimientos sindicales construido por los trabajadores que han sido marginados de las antiguas condiciones laborales que entregaba el capitalismo industrial. Si antes las principales motivaciones del movimiento obrero eran romper con las condiciones de trabajo, para obtener el control directo de él -la revolución que pone a los trabajadores al poder y al control de la producción, como el objetivo mayor- lo que se busca ahora es volver a esas condiciones, en el caso descrito, volver a ser trabajadores contratados, con todas las características de antaño, con las garantías y derechos asociados -que señala Castel (1997) por ejemplo-; y para el caso de otros movimientos, como el de los desocupados “piqueteros” de Argentina -que le presta principal atención este autor- simplemente tener un trabajo.

Bajo estos parámetros Battistini (2004) también se dirige a plantear que son las condiciones precarias de los empleos contemporáneos los que impulsan las nuevas organizaciones de trabajadores. Así es como lo señala:

“cuando la realidad social se nos presenta un marco donde el desempleo, la precarización y la pobreza constituye la normalidad, la aparición de formas de organización y alternativas de lucha que encuentran mecanismos para el cuestionamiento del poder, se nos aparecen como las novedades de la época” (pág. 39).

Con De la Garza (2007) se pueden encontrar más luces que explican este fenómeno, entiéndase: la pérdida de centralidad del trabajo, pero que no es impedimento para la organización de proyectos colectivos, los sindicatos en este caso. De la Garza difiere de fondo en los planteamientos de los autores hasta aquí vistos acerca de la relación directa entre más centralidad del trabajo, más identificación con él y más sentido para los

---

<sup>10</sup> En el siguiente subcapítulo se revisará el consumo a fondo.

trabajadores en organizarse en sindicatos y llevar cabo proyectos colectivos en nombre del trabajo. Esto basado desde un concepto amplio para denominar lo que es trabajo que se desmarca de la excesiva predominancia del trabajo asalariado convencional, el pleno empleo, del que la mayoría de los autores parten sus análisis. Sino que por el contrario lo que suele llamarse trabajo atípico, desfragmentado, precarizado, individualizado, sin contrato, sin previsión, sin derechos asociados, etc., es por su puesto también trabajo. Y que este tipo de trabajo “atípico” que sorprende a los autores europeos y norteamericanos al invadir sus mercados de trabajo, en el “Tercer mundo” tienen larga data. Según De la Garza el trabajo “no puede ser determinado por el tipo de actividad o de objeto, sino por ser generadora de productos útiles en articulación con ciertas relaciones sociales de subordinación, cooperación, explotación o autonomía” (pág. 9).

Sin ningún ánimo de querer entrar en esta polémica lo relevante de considerar en De la Garza (2007) es su noción de constitución de las identidades, personales y colectivas, y su preeminencia en la consolidación de proyectos colectivos. Bajo el mismo supuesto de lo que De la Garza considera trabajo plantea que este tiende “a ampliarse y confundirse con otros mundos de vida considerados propios de la reproducción social de los trabajadores” (pág. 6). Es entonces en que en estos otros espacios, “mundos de vida”, en donde el trabajador también construye su identidad. En sus palabras:

“En la constitución de identidades y movimientos sociales no sólo influye el mundo del trabajo sino otros mundos de vida y otros niveles de realidad de segundo o tercer orden (...). En esta medida, la eficiencia de las estructuras y vivencias del mundo del trabajo pueden ser variables en la conformación de identidades y acciones colectivas, porque un trabajador no solo comparte con otros el espacio laboral sino que tiene interacciones y experiencias en otros mundos, articulados de manera inmediata o no con el del trabajo” (De la Garza, 2007, pág. 12).

Esto quiere decir que en la constitución de las identidades, y que estas se configuren como motivadoras de un proyecto colectivo, tiene influencia el todo que conforma el entorno social del trabajador. Si junto con condiciones de trabajo precarias, existe también un entorno con condiciones materiales para vivir precarias, presión social (la familia o la comunidad por ejemplo) por superar estas condiciones, un historial de lucha por parte de los “explotados”, efervescencia social que cuestione las relaciones de poder, etc., etc.,

indudablemente moldean las identidades dándole un carácter que las dispongan para llevar a cabo un proyecto colectivo.

En este sentido cuando se plantea la desfragmentación del trabajo y por tanto de los trabajadores, en oposición a lo que existía antes -gran cantidad de trabajadores bajo un mismo espacio de trabajo y en constante relación por mucho tiempo- esto no es impedimento para que en un momento determinado se articulen bajo un mismo proyecto colectivo. De la Garza (2007) lo grafica mejor:

“No es menester para construir sujetos colectivos que haya una correspondencia entre todas las biografías, trayectorias ocupacionales o estructuras de las ocupaciones, porque en la conformación de identidades juegan también los eventos impactantes extraordinario que provocan el relegamiento de lo que separa y permiten destacar lo común, aunque eso común sea real o imaginario” (pág. 24).

Y esto porque “la identidad no se da en abstracto sino que con respecto a determinado problema, símbolo, espacio de relaciones, conflicto, amigo o enemigo” (pág. 20).

Ahora, la intención aquí no es relegar la centralidad del trabajo a la hora de constituir un proyecto colectivo, los sindicatos y su acción, a un segundo plano de relevancia, por el contrario se sigue sosteniendo que es el factor preponderante. Lo que sí se quiere establecer es que ante la evidente pérdida de centralidad del trabajo sustentado en la flexibilidad de los empleos, su precarización, situación de subempleo y el desempleo que trasunta en la poca identificación, valor y sentido que se le otorga al trabajo, si es que no son estas mismas condiciones desfavorables para los trabajadores que impulsen el proceso subjetivo de identificación y por tanto de motivación, o de resignificación -como ya se ha hablado-, para emprender un proyecto colectivo en su superación, no es excluyente para que factores anexos al trabajo mismo, “los otros mundos de vida de segundo o de tercer orden” en la vida de los trabajadores -en palabras de De la Garza (2007)-, pueden ser los, sino, en los detonadores para que vuelva esa centralidad del trabajo que trasunte en un proyecto colectivo en su defensa. Hasta pueden ser “eventos impactantes” (un caso emblemático de abuso a los trabajadores, un tratamiento distintos por los medios de comunicación ante el problema del trabajo, un resurgimiento de la movilización de otros sindicatos, etc.), según lo último que se rescató de De la Garza, como el detonador de por un lado la superación de las



diferencias entre las tantas nuevas categorías de trabajadores, como también para dar el paso en la defensa del trabajo en contraposición a las nuevas condiciones laborales.

### **3.4. Individualización, consumismo y descolectivización**

Junto con la pérdida de centralidad del trabajo en la literatura de los científicos sociales que ponen su atención en cómo y cuáles son las características en la constitución de las identidades de los trabajadores del mundo de hoy, se visualiza un segundo elemento como eje en que se debe poner atención, que se relaciona con lo que se ha denominado individualismo o individualización (Beck, 2000). La primera precisión es que el individualismo como fenómeno contemporáneo, que para muchos tiende a hegemonizarse, es transversal a toda la vida social, invade el todo social y se convierte en el marco de las relaciones sociales en donde intenta posicionarse. Por lo tanto no está presente sólo en el espacio laboral y en los escenarios anexos en que se desenvuelven los trabajadores. Lo que no quita, por supuesto, que tanto las razones y las consecuencias del individualismo también se desarrollen y se puedan encontrar en el escenario socio-laboral, tal como se irá viendo en este apartado, y que es donde principalmente se pone la atención, no tan sólo aquí sino que en todo el estudio.

La individualización se debe entender “como el proceso mediante el cual las personas incrementan su autonomía y asumen la tarea de construir reflexivamente su identidad y dar forma a sus biografías” (Díaz, Godoy, & Stecher, 2005, pág. 25). En tal sentido, la individualización se relaciona con la autonomía en que cada individuo construye su sistema de significados, de valoraciones y de sentido que se tiene de sí mismo y de su entorno. Habla de un proceso que se realiza de forma individual, de una gestión individual, que se desmarca de aquellos discursos totalizantes que tratan de generar la integración de los individuos en la sociedad, como el trabajo, los sindicatos, etc. Evidentemente este es un proceso vivido por los individuos que puede no relacionarse con determinadas formaciones sociales históricas, hay individuos que lo han vivido en otros momentos históricos. Sin embargo es en nuestro tiempo donde se presenta como un fenómeno que tiende a ampliarse en mayor número de

individuos como también profundizarse como ámbito de experiencia de cada persona (Díaz, Godoy, & Stecher, 2005).

La lógica que hay de fondo en este incremento y profundización de la individualización en nuestros tiempos es Beck (2000) quien lo describe. Beck señala que el escenario de fondo que tiene la individualización, y que es también con lo que parte sus análisis, está caracterizado en lo que resume como la “sociedad del riesgo”. Plantea que los individuos hoy en día están sometidos a constantes riesgos que están dados por la precariedad de los empleos debido al régimen de “subempleo desestandarizado, fragmentado y plural, con formas de trabajo retribuido altamente flexibles, descentralizadas temporal y espacialmente y desregularizadas” (pág. 86). De modo, aquí estaría una de las causas de la individualización marcado por un cambio de paradigma que se relaciona en cómo se interiorizan estos riesgos “si la enfermedad, la adicción, el desempleo y otras desviaciones de la norma se solían considerar golpes del destino, hoy en día se hace hincapié en la culpa y la responsabilidad individual” (Beck, 2001, pág. 237). Por lo tanto asumir un fracaso en la vida laboral, no conseguir empleo, o conseguir uno de mala calidad, uno temporal por ejemplo, y no poder generar ingresos que permitan una vida acomodada, se asume como un fracaso en el que la persona tiene la culpa. Así, “los hechos de la vida no se atribuyen a causas “ajenas”, sino a aspectos del individuo (decisiones, indecisiones, omisiones, capacidades, incapacidades, logros, concesiones, derrotas)” (Beck, 2001, pág. 238), la vida de cada individuo es responsabilidad del mismo y no de otros. Ya no de quienes posibilitan el trabajo, los que contratan, los capitalistas, y tampoco de quienes regulan la calidad del trabajo, aseguran el servicio social cuando no se cuenta con la capacidad económica de alcanzarlo, el Estado; tal como ocurría en la sociedad industrial.

Esta situación trasunta, por ejemplo, que en el espacio laboral los trabajadores entran en una constante competencia entre sus pares por lograr objetivos y no fracasar en el intento bajo la lógica de que “la ética de la realización y el triunfo individual es la corriente más poderosa en la sociedad moderna” (Beck, 2001, pág. 234). Y en términos generales se entiende que hoy los individuos deciden “vivir sus propias vidas”, asumiendo sus victorias y fracasos en forma individual, así se transforman en “constructores activos de sus propias vidas” (Beck,

2001, pág. 237). Así se presentan nuevas disposiciones del individuo y centralidad con la que la sociedad hoy día se encuentra sustentada: “el personaje central de nuestro tiempo es el ser humano capaz de escoger, decidir y crear, que aspira a ser autor de su propia vida, creador de una identidad individual” (Beck, 2001, pág. 234).

Este proceso no se puede comprender del todo si es que no se tiene presente la mayor capacidad de cuestionar e interrogar que han desarrollado hoy los sujetos sobre todo aquello que está en sus entornos. Es lo que rescatan Díaz, Godoy y Stecher (2005) de lo que Beck (2001) denomina “reflexibilidad”. Que a la vez se sustenta en que “la sociedad se vuelve más compleja y diferenciada, se multiplican los sistemas de creencias y valores, diversificándose el abanico de opciones en relación a las cuales los individuos deben construir y hacer significativa su experiencia” (Díaz, Godoy, & Stecher, 2005, pág. 26).

Por tanto, y de forma paralela, los sujetos se vuelven más reflexivos y el entorno social se vuelve en un abanico de muchas opciones por las que elegir a la hora de construir sus identidades. Evidentemente esto representa la complejidad en la que se ha convertido hoy la sociedad que entre otras cosas aumenta el desconcierto por lo que deben pasar los individuos en cuanto construyen su biografía día a día, materializado que entre tanta diversidad lo complejo es en dónde encontrar las certezas con cuales aferrarse. “Las identidades se abren, así, a una multiplicidad de oportunidades, riesgos y ambigüedades que cada individuo debe gestionar reflexivamente en un horizonte donde las normas y las reglas de acción son cada vez más inciertas” (Díaz, Godoy, & Stecher, 2005, pág. 27).

De igual forma no puede existir individualización si es que no tiene como base toda una institucionalidad social que la propicie. Es lo mismo que Díaz, Godoy y Stecher (2005) destacan de los planteamientos de Beck (2001) cuando éste señala que en vez de considerar al individuo como un “un sujeto aislado, egoísta, autocontenido y asocial que posee a priori una autonomía a partir de la cual construye su identidad”, la individualización se debe comprender como “la consecuencia de ciertas instituciones, prácticas e imaginarios socioculturales propios de la modernidad” (pág. 26) que se relaciona, evidentemente, como un cambio general de la sociedad que ha propiciado el aumento y profundización de la individualización. La individualización:

“sólo ha sido posible en las últimas décadas debido a la transformación y expansión de los sistemas educativos, el cambio de los valores familiares, la extensión de los derechos personales y civiles, la ampliación de los intercambios culturales, la libertad de elección en relaciones afectivas entre otros” (Díaz, Godoy, & Stecher, 2005, pág. 26).

Aún más, ya como se vio, el trabajo y el Estado son instituciones sociales que al evolucionar como resultado de ello son un marco propiciador de la individualización. Del igual modo es como el individualismo se ha convertido en una institución social como un “valor” que adquiere connotaciones positivas en el imaginario social de las personas.

En este sentido y bajo estos parámetros es que se debe entender el consumismo, es decir, como una institución social que dentro de sus efectos propicia la individualización. El consumismo debe su nacimiento también a la evolución del sistema capitalista y a la misma crisis que propicio el sistema neoliberal y la flexibilización del trabajo. Responde a la disposición de diversificar la oferta de mercancías, debido a la necesidad de asegurar el dinamismo de la economía, y así las ganancias del capital (Ponce, 2006).

Sin embargo, el consumismo va más allá que un cambio en la disposición del capital, se configura en un eje central de la cultura y de la integración de los individuos, que invade la sociedad de hoy, y, ciertamente, la manera en que se construyen las identidades. Es lo que plantean Díaz, Godoy y Stecher (2005): “la cultura del consumo se establece como un nuevo referente de integración/exclusión, de construcción de identidades y de diferenciación social, y comporta una creciente mercantilización e instrumentalización de los vínculos sociales” (pág. 32). Misma línea de análisis por la que es reconocido abiertamente Bauman (2000) a través de su planteamiento de que el antiguo modelo de integración era mediado por la “ética del trabajo” para cambiar en nuestros tiempos a la “estética del consumo”.

Bauman (2000) describe que en la sociedad basada en el trabajo, la ética predominante consistía en que el trabajo era la “la única forma decente y moralmente aceptable de ganarse el derecho a la vida” (pág. 26), posición reafirmada por la institucionalidad de la época como la Iglesia y el Estado. Aquí, entonces, ocurría lo que se apuntó más arriba, los individuos se identifican y relacionan en función al trabajo. La variación es que este lugar central que tenía el trabajo estaría ocupado hoy por el consumo.

El trabajo queda relegado a un segundo plano. Su valor es exclusivamente dado por el salario con el que se puede tener acceso al consumo (Bauman Z. , 2000). Así, el consumo hoy día es

más que el acto de comprar mercancías que son impuestas por el mercado, que a la vez seducen a sus compradores, los consumidores, en ir actualizándose en la misma medida que son actualizadas por el mercado (en palabras de Bauman), es como lo señala Larraín (2001): “es tanto un acto por medio del cual la gente satisface necesidades, como un acto cultural en la medida que constituye una manera culturalmente determinada de comprar o de consumir mercancías” (pág. 27). Esta cultura de fondo que determina la manera en que se consume y lo qué se consume es la que hoy permea la identidad de los individuos. Así las mercancías adquiridas pasan a ser la materialidad que los identifica y los distingue con otros individuos, y lo que claramente define la posición que ocupan dentro de la sociedad. Ahí su centralidad hoy día en la constitución de las identidades y en las formas de relación que establecen entre ellos, los individuos. Díaz, Godoy y Stecher (2005) parecen graficarlo bien:

“el consumo implica (...) una incesante producción de sentido, una manera de vincularse con otros, una praxis reflexiva a partir de la cual los individuos se representan a sí mismos y le dan significado a su vida cotidiana” (pág. 33)

Ahora, individualización y consumismo son categorías que están directamente relacionadas, se necesitan, se complementan, se confunden, se determinan. Así, se observa en Bauman (2004) una línea de análisis parecida a la de Beck (2000) que se condice con esto recién planteado. Bauman observa como la incertidumbre generada ante la precariedad del trabajo y la poca certeza de establecer una relación duradera con el trabajo trasciende en una suerte de premisa y de disposición de cómo enfrentar la vida marcada por la exaltación del “aquí y ahora”. El individualismo se surte con en esta exaltación del “aquí y ahora”, que responde a la necesidad de lo inmediato que rompe con las posibilidades de establecer relaciones duraderas, y por lo tanto realizar un desgaste con proyectos colectivos por ejemplo; así el vínculo social se debilita, y hacer frente a la vida de forma individual se realza. En el “aquí y ahora”: “...sacrificar el interés individual en pos de acrecentar el poder grupal y sacrificar el presente en nombre de la dicha futura no resulta una propuesta atractiva y sensata” (pág. 173). Aquí el consumismo ocupa, y lo promueve además, este lugar desechado por el “aquí y ahora” por medio de la “estética del consumo”. Para hacer frente a la precariedad del trabajo el consumo ofrece una salida y reduce en la subjetividad de los trabajadores “al mínimo

posible la larga lista de abstenciones y renunciamentos” (pág. 168) y, siguiendo a Ponce (2006), “de allí que lo social se halla sustituido por el mercado” (pág. 13).

Un segundo punto a resaltar de esta innegable relación entre consumismo e individualización tiene que ver con el carácter que otorga el mercado de consumo a sus consumidores que es hacerlo promoviendo el consumidor individual. “Parte del auge del individuo en la sociedad contemporánea tiene que ver con la centralidad que le otorga el mercado al consumidor individual” (Díaz, Godoy, & Stecher, 2005, pág. 32). Es la concepción de la libertad de elegir por parte de los consumidores de no apego a lazos cohibidores propios de tradicionalismos y, por el contrario, su completa disposición de apertura a dejarse seducir por los encantos del mercado y la posición que se puede alcanzar al consumir, en la lógica de una empresa individual, que a lo más puede ser familiar (Bauman Z. , 2000).

Tenemos entonces el escenario de nuestros tiempos que entre la conjugación de individualización y consumismo marcan la tendencia de personas dispuestas a construir individualmente sus biografías y las definiciones de sí mismos. El peligro de este escenario es que en la misma tendencia los vínculos sociales, el tejido social y la noción de comunidad se debilitan en una misma proporción: los individuos olvidan su responsabilidad al interior de la sociedad (Beck, 2001).

En líneas anteriores se hizo ver la mayor capacidad reflexiva que tienen hoy las personas, entremezclado con un contexto de mayor amplitud de opciones por las que tomar partido e identificarse y que como tales son percibidas como opciones más que como obligaciones. Es con esta lógica que Beck (2001) señala que se produce la “destradicionalización”, para lo que plantea:

“Las fuentes de identidad colectiva y de grupo y de significado que caracterizan a la sociedad industrial (identidad étnica, conciencia de clase, fe en el progreso), cuyas formas de vida y nociones de seguridad sostuvieron las democracias y economías occidentales hasta los años sesenta, pierden aquí su mística y se desintegran exhaustas” (pág. 239).

Es decir, aquellos discursos totalizantes de organizaciones y grupos sociales que permitían la integración a través de la identificación en ellos de los individuos ahora se presentan como opciones, cada día más débiles, dentro de las que se puede elegir y ya no como obligaciones,

y por lo tanto, no existe seguridad en su adherencia. En esta disyuntiva es la que se encuentra el trabajo, las categorías de trabajadores y los sindicatos, entre otros.

Si los discursos de las organizaciones e instituciones sociales ya no tienen la capacidad de que sus miembros, o eventuales miembros, se identifiquen con ellos deviene en el vacío de disposición de esos miembros en su compromiso con ellas, su fragmentación, su atomización, en definitiva, en la descolectivización (Castel, 2004). Es lo que Castel (1997) observó desde las nuevas condiciones de trabajo, como la precarización del mismo resultaban en un fomento cada vez mayor de una “individualidad negativa”, concepto que hace referencia a:

“la pérdida de lazos solidarios, de seguridad social, en definitiva, de las protecciones sociales en general, que puede conducir a una fragmentación social de tal magnitud, que podría hacer ingobernable la sociedad y conducir a la polarización social” (Alvarez, 2006, pág. 6).

Es lo mismo que se encuentra en Beck (2001) desde una mirada más amplia de la sociedad en un análisis de todo lo que implica la individualización, pero que en cambio en referencia a Castel (1997) no se anima a darle una valoración positiva o negativa, sólo analiza y describe lo que es desde su modo de ver. Plantea que “nadie sabe cómo se puede compatibilizar la necesidad de organizaciones de masas (partidos políticos, sindicatos) de crear obligaciones en los individuos con las reivindicaciones de participación y autoorganización” (pág. 242). La principal causa como eje explicador de tal situación es la inherente pluralidad que trae consigo la individualización. Si las personas están cada vez más preocupadas de construir sus identidades de manera individual es evidente que se desarrollan gustos, disposiciones, miradas del mundo, intereses, etc., que pasan a ser distintos dentro de las personas que comparten un mismo círculo del que se supone puede existir un proyecto colectivo, como los trabajadores en los sindicatos. Beck (2001) señala que son dos las premisas que existían en la sociedad industrial que hacían posible la consolidación de proyectos colectivos, y que hoy se encuentran en constante cuestión. La primera es la confianza en la capacidad de las organizaciones de masas de captar y movilizar a sus miembros sin darle mayor importancia a sus preferencias individuales en pos de las reivindicaciones colectivas. La segunda es que

estas organizaciones tienen un número limitado y que la homogeneidad interna es una cuestión dada por hecho. En cambio hoy:

“no se puede dar por supuesto ni que los ciudadanos son miembros del partido y los miembros del partido son soldados, ni que los partidos y sindicatos son intrínsecamente capaces de lograr el consenso, porque las organizaciones de gran tamaño también son plurales en sus contenidos” (Beck, 2001, pág. 243).

De esta modo Beck (2001) ve como las “viejas organizaciones de masas” cada vez menos pueden “agrupar e integrar” a los individuos “debilitando sus posibilidades de movilización intencional” (pág. 244). Por el contrario, ante las nuevas y antiguas vicisitudes que se presentan en la trayectoria de las personas, en esta lógica de asumir individualmente el quehacer de la vida, la gente se siente “mejor preparada para el futuro que las instituciones sociales y sus representantes” (pág. 242).

Castel (2004) quien sigue, y cita constantemente a Beck, junto con describir el proceso de individualización, lo hace también con lo que acuñó como descolectivización, como dos fenómenos que van de la mano. Plantea que en el nuevo orden económico lo que se juega es:

“fundamentalmente la imposición de movilidad generalizada de las relaciones laborales, de las carreras profesionales y de las protecciones asociadas al estatuto del empleo. Dinámica profunda que es, simultáneamente, de descolectivización, de reindividualización y de aumento de la inseguridad” (pág. 58).

Castel (2004) señala como los cambios en el mundo del trabajo son los propiciadores de la individualización y la descolectivización. La individualización estaría dada por la reestructuración del mundo laboral que es resultado de la competitividad que deben desarrollar las empresas en el mercado actual que pone en entredicho la organización del trabajo en forma colectiva (según el modelo fordista por ejemplo) dando paso a una organización que prefiere la fluidez y la individualización del mundo del trabajo. Aquí es donde la descolectivización toma sentido en directa relación con la individualización. Castel plantea como en este nuevo mundo del trabajo, individualizado como característica principal en su organización, los trabajadores están “impulsados a privilegiar sus diferencias para mantener o mejorar su propia situación”, lo que impide en que se unan “en torno de objetivos comunes que beneficiarían al conjunto del grupo” (pág. 57).

Así es como individualización y descolectivización, según Castel (2004), serían los generadores que estamos en presencia de la erosión de uno de los diques “que de alguna



manera había conseguido domesticar al mercado, a saber, la atención de la defensa de los intereses de los asalariados a través de grandes formas de organizaciones colectivas” (pág. 56), los sindicatos.

Ahora, atañe preguntarse ¿cuál es la constatación de lo hasta aquí descrito en la realidad nacional?

Wormald y sus colegas (Wormald, Cereceda, & Ugalde, 2002) realizando un seguimiento de diferentes informes PNUD (1998 y 2000, en Wormald, Cereceda & Ugalde, 2002) buscan cómo los individuos han asimilado los cambios presentados hoy en la sociedad, y en específico en referencia al mundo socio laboral. Si el individualismo y la descolectivización es más o menos el consenso en relación a estos cambios, estos autores siguen esta misma línea de conclusión.

Así encuentran como entre la población chilena “se expande un sentimiento de malestar y temor vinculado a la inseguridad e incertidumbre que generan las nuevas condiciones de trabajo y formas institucionales de protección e integración social” (Wormald, Cereceda, & Ugalde, 2002, pág. 169). En este mismo sentido describen como “la diferenciación de las oportunidades en el mercado contribuye a reforzar nuevas formas de individuación y construcción de identidades sociales más efímeras y flexibles, lo cual debilita y dificulta la recomposición del tejido social” (pág. 170). Que se condice cuando analizan la realidad de los sindicatos chilenos observando, tal como se expuso en su momento, como su desarticulación se produce desde 1973 cuando se les prohibió, y cómo desde que volvieron a su legalidad han tenido innumerables problemas para volver a constituirse como actores relevantes. Identificando como el principal problema, lo que ya se señalaba, la individualización de las identidades que minan así la posibilidad de conformar identidades colectivas entorno al trabajo y los sindicatos. Por lo que plantean que la tendencia es que “en el ámbito del trabajo se va imponiendo la lógica del interés e interacción individual que tiende a debilitar la lógica asociativa y la organización sindical” (pág. 170).

En esta misma línea se encuentra el estudio de Díaz, Godoy y Stecher (2005) realizando a partir distintas categorías de trabajadores chilenos (ejecutivos, intermedios y de baja calificación). Bajo el marco de la nueva calidad del empleo -inestable, precario, flexible y

heterogéneo- los investigadores evidencian como al trabajador se le exige cada vez más responsabilidades de gerenciamiento, control y absoluta dedicación que generan que “el trabajo aparece cada vez más como una empresa individual en la que todo depende, supuestamente, de la habilidad y voluntad personal”. De la mano, la inividualización se complementa y ayuda a profundizarse con el accionar de los mismos empresarios, o contratadores, que priorizan las relaciones individuales con los trabajadores que no son tratados ya “como un colectivo con intereses y derechos comunes” (pág. 76). Es el fomento del trabajado individual, del cual habla extensamente Castel (1997), en detrimento del trato colectivo del trabajo en la sociedad salarial y que tiene como consecuencia la individualización de los trabajadores. Y siguiendo los planteamientos de Castel, establecen:

“pudimos verificar una fuerte tendencia a afrontar y resolver los problemas laborales en forma individual; a desarrollar relaciones fuertemente competitivas entre compañeros; y al establecimiento de vínculos que no traspasaban la frontera de la amistad acotada al espacio laboral (...), de apoyo mutuo para la realización de algunas tareas específicas o compartir problemas personales privados” (Díaz, Godoy, & Stecher, 2005, págs. 114-115).

Terminando por plantear que esta realidad es la que propicia la descolectivización porque lo que finalmente “se debilita es justamente la capacidad del trabajo de inscribir o afiliar a los sujetos a enmarcamientos y proyectos colectivos capaces de otorgar un sentido más social y político a la inserción y experiencia social” (Díaz, Godoy, & Stecher, 2005, pág. 77). Más todavía cuando, como se señalaba en el subcapítulo anterior, el trabajado hoy es asociado y valorado en tanto que permite que los trabajadores se sientan útiles, puedan ser reconocidos socialmente y de lograr un bienestar económico individual y familiar que permite su desarrollo. Como lo dicen los investigadores: “encontramos, en general, un “estrechamiento” de la vida social de los sujetos, un acotamiento de la vida al circuito trabajo-familia-trabajo” (pág. 78).

¿Estamos hablando, por lo tanto, del agotamiento de las posibilidades de constitución de identidades en los trabajadores que propicien proyectos colectivos, organizaciones sindicales, ahora desde el punto de vista de la individualización, consumo y descolectivización, como marco de la nueva realidad social y laboral? Lo hasta aquí revisado va en la tendencia de una respuesta, más o menos, afirmativa.

Alvarez (2006) realiza un estudio -ya revisado en el apéndice anterior- en que desde la constatación de las experiencias de los trabajadores de las salmoneras chilenas entrega elementos que cuestionan la necesaria relación entre individualización-consumismo con la descolectivización de los trabajadores. Esto desde una interesante paradoja.

Son trabajadores que se enmarcan dentro de las características estructurales que están dadas por la flexibilidad laboral y quizás más que en otros empleos, éste se presenta altamente precarizado. El investigador muestra como efectivamente esta realidad objetiva resignificó la forma de valoración que se tiene ante el trabajo y exaltó el “aquí y ahora”, señalada por Bauman (2004): no encuentro comodidad en el trabajo, me disgusta y no me puedo proyectar en él en una relación duradera, sin embargo, me sacrifico en mi empleo porque ante la abnegación y por medio del salario que me entrega encuentro una salida en el consumo. “Desde la óptica del trabajador, el trabajo es visto como instrumento para integrarse a la sociedad de consumo” (pág. 8). Inevitablemente aparece la individualización ya que el consumo encarna como lógica una empresa de regocijo individual.

La diferencia está en que el estudio demuestra que en vez de seguir comportamientos individualizados dentro del espacio laboral -como sería la lógica al seguir a los autores en las líneas anteriores- con cierta regularidad se establecen relaciones de solidaridad, cooperación y compañerismo entre los trabajadores para hacerle frente a la precariedad de sus trabajos, a través de formación de sindicatos y de la movilización de éstos. Aquí está la paradoja porque resulta que este esfuerzo colectivo en que si bien las motivaciones tienen que ver con mejorar las condiciones de trabajo estas están en una función en superar tales condiciones que no les permiten lograr lo necesario para tener el acceso al consumo como realmente lo quieren. “El individualismo del trabajador precario lo hace luchar por su integración. En efecto los salarios producen un sentimiento de exclusión social, ya que impiden el acceso al consumo” (pág. 7). Entonces es que la necesidad individual de cada trabajador por integrarse al consumo no conduce necesariamente a emprender una empresa individual en la construcción de su biografía laboral sino que puede propiciar el desarrollo de un proyecto colectivo para ello. En palabras de Alvarez (2006):

“La necesidad del aquí y ahora, la demanda por la integración al dispositivo del consumismo, el cansancio de tolerar tantos abusos (gran parte de ellos aceptados conscientemente), o sencillamente, las ingentes necesidades generadas por su entorno familiar, desatan las fuerzas movilizadoras en contra del contratista o de la empresa” (pág. 9).

No obstante, Alvarez (2006) es riguroso a partir de su investigación en señalar que la capacidad de establecer lazos solidarios entre los trabajadores por medio de los sindicatos no significa que se constituyan como actores que cuestionen estructuralmente las condiciones laborales, no se elabora un discurso político. Esto es porque el esfuerzo colectivo solo tiene que ver con mejorar las condiciones precarias inmediatas que los apremian junto con establecer demandas de corte económico. O como él mismo lo dice:

“Es posible afirmar que la identidad precaria constituye una suerte de conciencia de clase no politizada, que por lo general se tiene completa conciencia de la injusticia social en la que laboran, son capaces de protestar por sus derechos, pero no tienen voluntad de llevar a pasos superiores su lucha gremial” (pág. 30).

Parte de la explicación de estos elementos antes no considerados se puede encontrar en Beck (2001). Este autor señala cómo la individualización es acompañada con un proceso de cambio cultural que invade a cada persona de defensa justamente de lo que considera su individualidad, más bien el derecho a vivir su individualidad. “La cultura (...) hoy debe definirse como un área de libertad que protege a cada grupo de individuos y posee la capacidad de producir y defender su propia individuación” (pág. 242). Sin embargo, no explica por qué esta defensa no implica necesariamente una empresa individual, que por el contrario también puede ser colectiva.

La explicación está en lo que señala De la Garza (2007). Lo primero es que “en la constitución de identidades y movimientos sociales no solo influye el mundo del trabajo sino otros mundos de vida y otros niveles de realidad de segundo o tercer orden” (pág. 24) que corresponde a los espacios de reproducción social en que se desenvuelven los trabajadores. En estos otros espacios es en donde están los intereses individuales y el consumismo, bajo los parámetros con los que hoy se sustenta la sociedad. Como son parte de la vida de los trabajadores son también elementos que en su defensa puede estar el detonador de emprender acciones colectivas con demás trabajadores en pos de su reivindicación. En segundo lugar, “la identidad no se da en abstracto sino que con respecto a determinado problema, símbolo, espacio de relaciones, conflicto, amigo o enemigo” (pág. 20). Si el

trabajador logra visualizar como un problema el precario acceso al consumo, logra identificar que es causa de las condiciones de trabajo y que estas se representan en quiénes los contratan, los empresarios; se construye aquí una identidad crítica que también puede configurarse como el gatillador de una acción colectiva.

En este mismo sentido Drolas (2004) plantea decididamente que la individualización y el consumismo no son impedimento para que se configure una acción colectiva en el nombre de la defensa del trabajo o bien en la defensa de la misma individualidad. Así lo expresa:

“el sindicato aparece como una organización capaz de hegemonizar –en un momento particular de la vida del hombre- la construcción de una identificación; el sindicato como el hilo del hilván capaz de transformar una colección contingente de individuos en una totalidad racional” (pág. 383).

Si Beck (2001) señala que es la pluralidad de las personas el principal impedimento que tienen hoy las organizaciones de masas para convocarlas, Drolas por el contrario, señala que esa pluralidad la que puede ser racionalmente superada en un momento determinado del trabajador, aunque sea precisamente una empresa de defensa de esa pluralidad o individualidad de cada uno de ellos.

¿Entonces hablamos de una nueva lucha sindical en función de una constitución identitaria de los trabajadores marcada por su individualización y su permeabilidad al consumo, que a la vez se transforma en las nuevas banderas de su lucha?

La verdad es que no hay claridad para una respuesta afirmativa, a pesar de lo recién expuesto. Sí hay claridad en que individualización y consumismo no significa necesariamente descolectivización. También hay claridad en que los trabajadores independiente de la demanda y de la reivindicación motivadora siempre echan mano a la historia del movimiento sindical, resignificando sus métodos de acción. Como lo dice Battistini (2004): “los trabajadores buscan en la memoria (propia o de sus antecesores) las herramientas que les permitieron hacer factibles sus reivindicaciones y las resignifican en una nueva lucha“ (pág. 35). De ahí que todavía observemos formación de sindicatos, proliferación de huelgas, tomas, mitin, asambleas y movilizaciones en general. De igual modo los mismos discursos sindicales de antaño pueden ser resignificados y puede estar ahí

una nueva forma de construcción identitaria que no se haga a partir del auge de lo individual y sí de lo social. Así Battistini (2004) da cuenta de aquello:

“En ese pasado, no tan lejano, signado por las luchas de los trabajadores por consolidar e incorporar mayores derechos, así como por obtener mejores y mayores retribuciones económicas por la tarea diaria, está el germen de las luchas actuales y tal vez de las transformaciones identitarias que fueron necesarias para construir esta nueva sociedad “ (pág. 42).

## Capítulo 3: Marco Metodológico

### 1. Tipo de estudio

Cuando se advirtió que la intención de la investigación era adentrarse en conocer una caracterización cualitativa de las identidades de los trabajadores subcontractados sindicalizados de CODELCO Ventanas, es que se comprendió que evidentemente tenía que ser un estudio sustentado en una **metodología cualitativa**. Esta disposición se presentó así porque se concluyó que al abarcar un tema como la construcción de identidad, bajo la perspectiva conceptual derivada de las ciencias sociales, lo que se buscaba eran marcos de interpretación, definiciones, normas, significados, creencias y discursos, que poco servirían cuantificar para lograr la comprensión acabada de éstos, más bien se debía ahondar en ellos buscando las variables, a modo de cualidades, que verdaderamente permitía caracterizarlos. Se comprendió que se estaba acercando, entonces, al orden de lo subjetivo con estos conceptos, y lo que se iba a hacer era tratar de alcanzar la estructura de observación del otro. Bajo esto que se necesitó lograr, es que la única opción era que el investigador debía ponerse en el rol de un investigador cualitativo; en el que mientras “el investigador cuantitativo puede asignar números”, el cualitativo “se mueve en el orden de los significados y sus reglas de significación: los códigos y los documentos, o significaciones” (Canales, 2006, pág. 19). Del mismo modo resultó comprensible que se debía encasillar dentro de lo que se conoce como un estudio **descriptivo**, bajo el supuesto de que en la búsqueda “de las claves de interpretación que están siendo activadas por las significaciones –acciones, palabras, documentos, textos-” (Canales, 2006, pág. 21) por parte de los individuos –los trabajadores en esta investigación- lo que se obtiene finalmente son códigos, que en un paso final de

comprensión quedan “como un azar congelado”, que permiten “”describir” con un conjunto de tipos “generadores” el conjunto de respuestas manifestadas” (Canales, 2006, pág. 22) por parte de los mismos, y filtradas por el investigador a través de una operacionalización de variables para dar sentido a una caracterización de las identidades de ellos.

## **2. Tipo de diseño**

Al hablar del tipo de diseño, en las investigaciones cualitativas, no es más que explicitar lo que Valles (2000) llama las “decisiones de diseño”, es decir, todas aquellas decisiones tomadas en todo el proceso de investigación que terminaron dándole su forma característica. Bajo esta perspectiva es que se debe explicitar que la primera decisión en la investigación guardó relación con plantearla como un **estudio de casos**.

Elegir el estudio de casos se debió porque lo que se estaba priorizando en términos de los resultados y las conclusiones fue no lo que podría decir una representación estadística de ellos, en que lo que se habría hecho sería elegir un número considerable de sindicatos contratistas de CODELCO que los buscara representar; por el contrario, la lógica que se siguió para alcanzar esa representación, y en definitiva la generalización que se podía hacer de resultados y conclusiones, fue realizarlo desde un caso acotado, solo un par de sindicatos, en que su fuerza interna como caso emblemático permitía llegar a ello. Es, precisamente, ésta la característica principal de los estudios de casos, respondiendo, a lo que los autores llaman una “inferencia lógica” (Yacuzzi, 2002) o a una “generalización analítica” (Coller, 2000) en que, indistintamente, ambos conceptos expresan que el estudio de casos simula la lógica experimental de un científico, como puede ser la de un biólogo, en que éste “no realiza una muestra de experimentos para generalizar sus conclusiones. Hace un experimento y a partir de ahí extrapola (...) El estudio de casos comparte la misma lógica siempre y cuando sea pertinente teóricamente” (Coller, 2000, pág. 68).

Además, existen muchos tipos de estudio de casos, siendo el tomado aquí el “**genérico**”, que también suele llamarse “**ejemplar**” (Coller, 2000). Este tipo de estudio guarda relación con que el caso elegido “ilustra acerca de una característica que se encuentra en otros casos que el investigador le interesa investigar” (Coller, 2000, pág. 34), esto tanto en su caracterización

objetiva como parte de la realidad, como, también, en el aspecto teórico. En este sentido, cuando se eligió como objeto de estudio el caso de los sindicatos al interior de CODELCO Ventanas es porque se advirtió que es un ejemplo claro de la constitución de sindicatos en trabajadores contratistas de CODELCO, altamente activos, parte de la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), y que en este mismo espacio de trabajo se podía encontrar un punto de referencia, de comparación, a partir de los trabajadores sindicalizados de planta de la misma empresa. Así se tuvo el contexto necesario dentro de un mismo espacio de trabajo para caracterizar las identidades de estos trabajadores en que sin ánimo de crear conclusiones irrefutables a partir del estudio, si permitía generar luces, a modo de ejemplo, para ser partícipe y colaborar en la discusión teórica en torno a las características de las identidades de las nuevas categorías de trabajadores, en este caso los trabajadores contratistas del cobre. Desprendiéndose de lo anterior, en específico el hecho de que en un mismo espacio de trabajo se encuentren dos categorías de trabajadores, y dos tipos de sindicatos, es que dio el pie para que la investigación adquiriera la particularidad de buscar las nuevas definiciones de las identidades de estos trabajadores contratistas haciéndolo de un modo **comparativo** basado, precisamente, en sus distinciones internas.

Otro aspecto a considerar en el diseño de cómo se haría la investigación es que ésta se planteó desde un principio como un estudio **proyectado**, en contraposición a lo que podría haber sido un estudio emergente (Valles, 2000). El objeto de estudio aquí tratado no representa complejidad para abarcarlo en cuanto se encuentre difuso y muy difícil de delimitarlo, tanto como objeto mismo de estudio para ir a buscarlo en la realidad social, como también para poder comprenderlo teóricamente antes y en el análisis. Si hubiera sido así, se justificaría una investigación “flexible” y, por tanto, un diseño “emergente” (Valles, 2000), que se acomodara en la medida que se avanzara en la comprensión de lo que se esté estudiando. Como en esta investigación el objeto de estudio eran los trabajadores asociados en sindicatos con unas fronteras bien delimitadas, conociendo, por lo menos los rasgos fundamentales, del estado de la cuestión, y una extensa bibliografía teórica que abordaba el tema, daba, a todas luces la justificación para diseñar una investigación que desde un principio estuvo predefinida, en los aspectos teóricos y metodológicos. Por eso entonces los



capítulos anteriores en que se presenta una problemática bien delimitada a estudiar, una pregunta de investigación a responder, objetivos a alcanzar y un marco teórico a referenciar.

Cabe decir igualmente que en términos temporales es un estudio **transversal**, bajo el hecho de que el objeto de estudio investigado se hizo en un cohorte de tiempo determinado y no a lo largo del tiempo, en un seguimiento histórico como podría haber sido. Además el tiempo en que se investigó el objeto de estudio vino a ser el mismo en el que se realizó.

Ahora, la investigación bajo ningún motivo se planteó intervenir el objeto de estudio, haciendo lo que podría ser una manipulación y control de las posibles variables. Por el contrario, lo que se necesitaba, y lo que se hizo finalmente, fue atenerse a buscar lo que se quería tal y como se da en su contexto natural. Por lo tanto es, también, un estudio **no experimental**.

### 3. Universo y muestra

Siguiendo la lógica de presentar las decisiones de diseño, ahora se exponen las decisiones muestrales. Pero primero se delimitará el universo al que se hace referencia.

Tal como ya se había enunciado, establecer las fronteras del objeto de estudio resulta relativamente sencillo. Así, nuestro universo corresponde a la totalidad de trabajadores que se desempeñan en la empresa CODELCO en su División Ventanas, pero, que se encuentren en calidad de afiliados a los sindicatos existentes dentro de este espacio de trabajo. A continuación un cuadro de los trabajadores según los sindicatos presentes.

**Cuadro 1: Trabajadores según sindicatos CODELCO Ventanas**

Sindicatos Trabajadores de Planta		Sindicato Trabajadores Subcontratados	
Sindicato	Nº Trabajadores	Sindicato	Nº Trabajadores
Trabajadores Nº1	935	SITEC	430
Trabajadores Turnados	307	CIMM T&S	120
<b>Total</b>	<b>1242</b>	<b>Total</b>	<b>550</b>

Fuente: <http://www.ftc.cl> - <http://www.confederaciondelcobre.cl> / Elaboración propia.

Algo no se mencionó en el apartado anterior acerca del estudio de casos, se hace ahora, porque en éste toma más sentido. Lo que se quiere decir es que este tipo de investigación tiene como objetivo la calidad y la profundidad de la información, al estudiar un caso bien acotado, en vez de la cantidad de la misma (Hernández, 1997). En lo concreto esto trasuntó en que cuando se construyó el muestreo no fue bajo supuestos que tuviesen que ver con tratar de lograr el mayor número de casos individuales posibles, ni tampoco en lograr una representación cuantitativa del universo construyéndola en función de que cualquier individuo pueda estar en la muestra, como hubiera sido un muestreo probabilístico. Por el contrario se siguió otra lógica para lograr el muestreo, en que la premisa guiadora principal fue que la “muestra debe responder a la posibilidad de reconstruir la estructura interna del objeto que se estudia y la estabilidad de la misma como generadora de múltiples manifestaciones” (Canales, 2006, pág. 24). En este sentido, se utilizó lo que se denomina **muestreo estructural**, en que la calidad y la profundidad de la información se podía conseguir primero, con lo que Valles (2000) denomina, realizar una “selección de **contextos** relevantes al problema de investigación”, que no es más que identificar cuál es la estructura o las categorías internas del objeto; para, en un segundo paso, seleccionar cuántos serán los casos individuales a considerar por contexto (pág. 91). Y siguiendo lo presentado por Valles, realizar este proceso de identificar los contextos se hace por medio de **criterios** que son definidos por el investigador. Así los criterios de selección de los contextos tomados aquí, tratando de visibilizar la diversidad de discursos que se podían obtener, fueron los siguientes: El primer criterio para construir el muestreo fue considerar la diferenciación interna entre trabajadores de planta y trabajadores subcontractados de CODELCO Ventanas. Resultando esto fundamental por la perspectiva comparativa que tiene el estudio en función de estas dos categorías.

El segundo criterio correspondió a considerar la diferenciación entre sindicatos en cada categoría de trabajadores. Así se tiene que por el lado de los trabajadores de planta existen el Sindicato de Trabajadores N°1 y el Sindicato de Trabajadores Turnados, en que el primero es un sindicato con 30 años de funcionamiento y 935 socios, y el segundo un sindicato mucho más joven, con 5 años de funcionamiento y un número menor de socios, con 307 afiliados.

Por otro lado están los trabajadores contratistas que se encuentran organizados en el SITEC y el sindicato empresa CIMM T&S, en que el primero cuenta con 430 trabajadores que se desenvuelven en labores de apoyo a la producción (auxiliares del proceso metalúrgico, auxiliares del proceso de alimentación, aperadores, mantención, etc.), y el segundo con menos afiliados, 120 trabajadores, dedicados a labores en la cadena final de refinamiento del cobre.

El tercer criterio se condijo con respetar la diferenciación interna entre dirigentes y miembros de base de los sindicatos.

El cuarto criterio tuvo que ver con considerar la diversidad entre trabajadores y trabajadoras.

Y el criterio final fue estimar la diversidad etaria de los trabajadores, entre jóvenes y veteranos

A continuación un cuadro resumen del muestreo, señalando los casos individuales afrontados por cada contexto.

**Cuadro 2. Muestreo estructural trabajadores CODELCO Ventanas**

	Trabajadores de Planta		Trabajadores subcontratados	
	Sind. Trabajadores N°1	Sind. Trabajadores Turnados	SITEC	Sind. CIMM T&S
Dirigentes	1	1	1	1
Mujeres	1	1	1	1
Miembros jóvenes	1	1	1	1
Miembros veteranos	1	1	1	1
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

**Fuente: elaboración propia.**

#### **4. Técnicas de producción de la información**

Una vez establecido los casos particulares, según los contextos en que se puso atención, queda ahora expresar las decisiones metodológicas sobre cómo a través de ellos se levantó la información necesaria para el desarrollo del estudio.

Cuando se hacía notar más arriba, en el Tipo de Estudio, que para lograr el objetivo de la investigación necesariamente se debía hacer desde las metodologías cualitativas en tanto que con las herramientas que entregaba se podía alcanzar los marcos de interpretación, definiciones, normas, significados, creencias y discursos de los trabajadores sindicalizados de la empresa CODELCO Ventanas, y que así el investigador se iba a poner en el orden de lo subjetivo y por lo tanto iba a tratar de alcanzar sus estructuras internas de observación, y que a través de esto poder construir una caracterización identitaria de ellos, es que para lograr este fin la tarea era encontrar la técnica cualitativa de recolección de información que más se acercara a estos parámetros necesitados.

En consecuencia, la decisión en un primer momento fue realizar **entrevistas grupales** a los cuatro casos individuales correspondientes a cada sindicato, entendiendo que los marcos de referencia, significados, etc., que se buscaban eran, mucho más, quizás, que en otros grupos sociales, construcciones que se realizan en conjunto, y que al estimar que al ser definiciones que se toman en constante interacción social en que se influyen unos a otros constantemente, potencialmente pueden aflorar de mejor forma en este tipo de técnica cualitativa que se basa, precisamente, en lo que se produce a través de la interacción social (Canales, 2006).

Sin embargo al momento de acercarse al objeto de estudio se advirtió de inmediato de la dificultad de implementar en su totalidad de la muestra esta técnica de investigación. El problema estaba en que la gran mayoría de los trabajadores no realiza su labor en horarios ni en días iguales para todos, en que hubiera resultado sencillo citarlos después del término de una jornada laboral por ejemplo. Por el contrario trabajan en turnos (en tres turnos que cubren las 24 horas del día) y en días poco definidos (el fin de semana no es impedimento para trabajar por ejemplo), de ahí que se reconoció que no se tendría la capacidad de convocar en un mismo día, hora y lugar a todos los trabajadores necesarios para realizar la técnica.

De manera que se decidió diversificar la técnica a implementar bajo la premisa que la entrevista grupal se realizaría en la medida que se pudiera organizar y convocar, de lo contrario se aplicaría una **entrevista en profundidad individual** a cada caso particular según el muestreo por sindicato.

Indistintamente, entrevista individual o grupal, el supuesto básico para aplicarla corresponde a que la información que se produce:

“es de carácter cualitativo debido a que expresa y da curso a las maneras de pensar y sentir de los sujetos entrevistados, incluyendo todos los aspectos de profundidad asociados a sus valoraciones, motivaciones, deseos, creencias y esquemas de interpretación que los propios sujetos bajo estudio portan y actualizan durante la interacción de entrevista (los llamados marcos de referencia del actor), así como las coordenadas psíquicas, culturales y de clase de los sujetos investigados” (Gaínza, 2006, pág. 219).

Ahora, que se advirtiera de la situación que se relató fue gracias a que se elaboró antes de abordar el objeto de estudio una “**estrategia metodológica**” al modo como lo señala Valles (2000), en el sentido que de acuerdo a lo que se quiere investigar -según su complejidad y la mejor manera de abordarlo- ocupar más de un método o técnica de acuerdo al levantamiento de la información necesaria, o a fases de la investigación. En lo concreto lo que se hizo fue diseñar dos etapas para el levantamiento de la información

La **primera etapa** correspondió a la implementación de entrevistas abiertas que fueron realizadas a dos dirigentes sindicales: al presidente de la CUT Valparaíso y a al presidente de SITEC de la empresa CODELCO Ventanas. La decisión de realizar esta primera fase fue tomada en función de que, si bien se conocía las particularidades del caso a estudiar de un modo general, se necesitaba poder profundizar en ciertos elementos para poder pasar finalmente a realizar el diseño de la forma en que se levantaría la información. De este modo lo que mejor se presentó era realizar una serie de entrevistas a **informantes claves**, que en su diseño no iba a ser estructurado sino que abierto, en el que se planteaban temas generales y se dejaba todo el protagonismo al entrevistado. Seguir esta lógica de entrevista abierta permitía que esta amplitud cumple el fin de “acceder a un objeto de estudio –significados y representaciones simbólicas- que pueden configurarse más claramente a medida que más información el entrevistado va produciendo y destinando para su concentrado entrevistador” (Gaínza, 2006, págs. 232-233). En lo práctico lo que se vio más claramente fue la información que permitió conocer los sindicatos y sus características que dio el paso para construir la muestra (ya presentada), junto con los aspectos particulares de los trabajadores en que se debía poner principal atención para lograr captar sus características identitarias, por lo tanto, permitió, además, poder diseñar de mejor modo la entrevista, y advertir la

dificultad de aplicarla grupalmente, que más tarde se haría a los seleccionados de acuerdo al muestreo. Cabe decir también que estos mismos entrevistados fueron los contactos para poder entrar en el objeto de estudio y llegar a los demás trabajadores a entrevistar, en palabras técnicas, tener este acceso funcionó al modo de **bola de nieve** (Valles, 2000).

La **segunda etapa**, la más importante claramente, y de acuerdo a los resultados de la primera, correspondió a la aplicación de las entrevistas a los trabajadores según la necesidad del muestreo. Antes lo que se hizo fue el diseño de una pauta de entrevista<sup>11</sup> en que todas las preguntas que se crearon estaban en función de representar una variable. Variables que están de acuerdo a una operacionalización previa de lo que es la caracterización de las identidades de los trabajadores sindicalizados de la empresa CODELCO Ventanas. La entrevista además tomó las particularidades de lo que Denzin (1970) llama “entrevista estandarizada no programada” en el sentido que cada pregunta, si bien se encontraba ya definido su significado, la manera y el orden en que se realizaban: variaba de acuerdo a quiénes se les aplicaba el instrumento, y si se hacía grupal o individualmente. En este sentido requería una preparación previa por parte del investigador en conocer más o menos a quiénes se entrevistaría para saber cómo llevar mejor acabo la entrevista, y claro, esto se hizo de acuerdo a las diferencias de categorías de trabajadores que están explicitadas en el muestreo, en que el desafío mayor fue acomodar el guión de entrevista entre los trabajadores contratistas por un lado, y, por otro, los trabajadores de planta, en que además se dirigía a obtener las diferencias y similitudes entre ambos.

A continuación el criterio seguido para la creación de las preguntas según las variables:

- **Identidad personal:** con esta variable las preguntas se enfocaron en función de lograr sacar a la luz las definiciones que cada individuo tenía sobre sí mismo, pero poniendo el acento en las que tuvieran que ver como individuo trabajador. Estas definiciones fueron estimuladas en dos variables internas. La primera sobre la centralidad del trabajo, que a grandes rasgos trataba de responder ¿qué tan importante es el trabajo para usted? La segunda variable interna era sobre la individualización, en donde las preguntas se encaminaron en relación en ¿cómo son las relaciones con

---

<sup>11</sup> Se adjunta pauta de entrevista estándar como anexo.

los demás compañeros de trabajo?, y, sobre todo, ¿si existe una disposición al colectivismo o al individualismo de acuerdo a sus particulares condiciones laborales?

- **Identidad colectiva:** acá se trataba de indagar en las definiciones identitarias que eran comunes como colectivo (como sindicato), pero poniendo la atención en los marcos de interpretación de la realidad que podían compartir y que eventualmente se podían transformar en elementos propulsores de un accionar colectivo, desde la necesidad de asociarse en un sindicato hasta la movilización por el logro de objetivos. Así, también, se hizo una división interna, primeramente se ofrecían temas para su desarrollo que eran contingentes a los sindicatos en un nivel externo como la ley de subcontratación, visión de CODELCO, etc.; para después, preguntar por temas relevantes al interior de los sindicatos, como, por ejemplo, una evaluación hacia el mismo sindicato en función de las últimas movilizaciones o negociaciones colectivas.
- **Motivaciones, intereses y proyecciones:** estos elementos son propios de las definiciones de identidad, pero tienen aquí principal atención separándola como variable porque se consideró que era necesario explicitar cuáles eran las causas que los motivaban como trabajadores a afiliarse a los sindicatos, y, por otro lado, conocer sus aspiraciones individuales y si éstas se condecían con las de los sindicatos.

Y en términos concretos, en la implementación de esta segunda etapa, según al criterio de diversificar las técnicas para el levantamiento de la información según la accesibilidad a los entrevistados, se logró convocar a una entrevista grupal, con el sindicato SITEC, y en los tres sindicatos restantes se tomaron entrevistas individuales según los casos del muestreo.

## **5. Técnicas de análisis de la información**

Después de realizar las entrevistas quedaron las expresiones habladas de los trabajadores sindicalizados de CODELCO Ventanas que se indujeron a través de las preguntas, y que en un proceso posterior fueron transformadas en textos escritos. Como se entendió que estas expresiones son la manera en que el individuo (el trabajador en este estudio) de forma más directa representa su estructura subjetiva o cognitiva que le permite comprender el mundo y de ahí el sentido que le asigna a su acción, se debía ser capaces de dilucidar precisamente

estos elementos que se encontraban contenidos en ella. Se comprendía, además, que estas expresiones al ojo del investigador, tal como lo expresa Navarro y Díaz (1995), “pueden recopilarse, compararse, clasificarse..., con vista a establecer su virtualidad como tales expresiones en relación con el sistema expresivo al que pertenecen” (pág. 178) y que en este sentido, es la tarea propia de lo que se denomina la técnica de **análisis de contenido**, la elegida aquí para realizar el análisis de la información recopilada.

Así, el análisis de contenido entregaba un método que permitía dar orden a todas las expresiones que se tenían enfrente como textos escritos. Este orden se realizó a través de códigos que podían ir asignándose, a modo de categorías, para luego agruparlas en clasificaciones organizados en sistemas creados por el investigador. Después lo que quedó era darle interpretación a todas estas expresiones que se habían ordenado. Aquí, en este proceso el análisis de contenido resultó ser como “una suerte de filtro epistemológico que constriñe el conjunto de las interpretaciones posibles, en relación con un determinado corpus textual, dentro de un cierto marco teórico” (Navarro & Díaz, 1995, pág. 181). Lo que se quiere decir es que este proceso de análisis estuvo de acuerdo en todo momento con una intencionalidad previa de buscar lo que se necesitaba de acuerdo a toda la discusión que se presentó en el marco teórico acerca de cómo se caracterizan hoy las identidades de los trabajadores sindicalizados, discusión que entregaba, también, los elementos teórico necesarios para darle interpretación a las expresiones que se habían ordenado.

Siguiendo este último elemento enunciado, del mismo modo como lo formula Valles (2000), es que se comprendió que “el análisis ya comienza con el diseño de la investigación (con la formulación del problema, la selección de los casos, contextos, fechas, la selección de una estrategia metodológica)” (pág. 222). Esto es así porque al establecer cuáles son los límites de la investigación en todo su orden es que dio el pie a lo que se iba a poner atención a la hora de analizar la información levantada, poniendo atención, de igual modo, en aquellos elementos que emergían en el análisis y no se habían considerado desde un principio.

En efecto, los pasos seguidos para alcanzar el análisis propuesto fueron los siguientes:



**1. Entrevistas y transcripción:** se generó una entrevista grupal con los cuatro casos de un sindicato, con el SITEC, y 11 entrevistas con los demás casos<sup>12</sup>. Estas entrevistas fueron debidamente grabadas en formato mp3, teniendo ellas un promedio de tiempo de 45 min. Lo consecutivo fue el proceso de transcripción pasándolas del formato audio a formato escrito. Luego con los documentos en mano se procedió a ordenarlos por categoría de trabajador (contratista y de planta) y por sindicatos en carpetas separadas.

**2. Pauta de análisis<sup>13</sup>:** de acuerdo al diseño mismo de la entrevista es decir según a la operacionalización de variables e indicadores se elaboró una plantilla que cumpliera la función de ser el primer filtro para agrupar y ordenar por separado los relatos contenidos en los documentos escritos. Para ello al revisar cada documento se marcaban con colores los relatos según las variables principales (rojo/identidad personal; verde/identidad colectiva; motivaciones, intereses y proyecciones/azul; y negro para elementos emergentes) y luego separadamente se llevaron al cuadro general.

**3. Codificación:** con los relatos ya ordenados lo siguiente fue hacer las codificaciones por cada uno de ellos. La codificación consistió en clasificar qué es lo que estaba diciendo el entrevistado y a qué, según el marco teórico, estaba haciendo alusión, siendo precisado por escrito en un apartado específico en la misma plantilla de análisis. Una vez hecho este trabajo con todos los documentos, consecutivamente se realizó el proceso de comparar las codificaciones para buscar las tendencias, diferencias y similitudes, presentes entre los casos. Con este fin se creó un nuevo tipo de plantilla<sup>14</sup> que buscó de un modo ordenado y organizado develar estas tendencias, quedando disponibles para evidenciarlas en la presentación del análisis. Pero esta vez de acuerdo, precisamente, a los objetivos específicos del estudio que pasaron a ser cada uno de ellos los subcapítulos de la presentación de resultados.

---

<sup>12</sup> Tendrían que haber sido 12 las demás, sin embargo, faltó la mujer del sindicato CIMM T&S porque en el lapso de tiempo del diseño a la toma de las entrevistas esta empresa contratista perdió el contrato con el que tenía mujeres trabajando.

<sup>13</sup> Se adjunta en los anexos la plantilla de análisis.

<sup>14</sup> Se adjunta en los anexos la plantilla con la organización de las codificaciones.

## 6. Calidad del diseño

Es reconocido por todos el problema entre los investigadores cualitativos en cómo ofrecer un método estándar para asegurar y evaluar que una investigación es de calidad. Inevitablemente en este afán se mira constantemente a la metodología cuantitativa -en donde más o menos existen las certezas para asegurar un diseño de calidad- ya sea para negar que es imposible aplicar métodos parecidos en la investigación cualitativa; o para, por el contrario, tratar de homologarlos; o, en un nivel intermedio, observarlos cuidadosamente redefiniéndolos para la tan distinta realidad de la investigación cualitativa. Es precisamente esta última visión que más destaca Valles (2000) y la que se configura hoy como la más utilizada por los investigadores cualitativos. En este sentido Valles se refiere a los aportes de Erlandson (1993) sobre tres criterios de calidad que ofrece para que sean utilizados por parte de los investigadores cualitativos, véase:

1. Criterios de confiabilidad
2. Criterios de autenticidad
3. Criterios éticos

Valles plantea que en base a estos criterios se han planteado otros de forma paralela que son los que explica más detalladamente y que son los que finalmente se aplican en esta investigación. En primer término se tiene el criterio de **credibilidad**, que guarda relación en plantear cómo a los ojos externos la investigación es creíble en función de que se realizó según a su diseño y que el proceso se llevo a cabo con la rigurosidad necesaria, para ello en este estudio se puso a disposición todo el acopio de la información escrita que se iba produciendo, las entrevistas sobre todo, junto con los cuadernos de campo y el diario de investigación que daban cuenta de cómo se dio el proceso investigativo con sus facilidades y dificultades. Acopio en manos de los profesores guías de la investigación, especialmente en el último.

Un segundo criterio es el **transferibilidad** que se relaciona con el tipo de muestreo que se realiza en investigación cualitativa y que es distinto al muestreo probabilístico de las investigaciones cuantitativas. En este sentido tal como se mostró más arriba, el muestreo utilizado aquí fue estructural, y buscó representar en una selección de casos las categorías

internas de trabajadores más relevantes que permitían abarcar el objeto de estudio con sus diferencias internas.

Un tercer criterio corresponde a la **dependibilidad**, que da cuenta de una especie de auditoría externa, que acá se condijo con que lo producido en la investigación (planteamiento del problema, diseño de la investigación, muestreo, guión de entrevistas, primeros análisis, etc.) iba siendo evaluado por sociólogos expertos en el tema, en específico los profesores guías, con lo que se siguió el trabajo investigativo e intelectual que se iba realizando.

Un último criterio tiene que ver con las **consideraciones éticas** que se tomaron en el proceso investigativo que se pasarán a ver más detalladamente en el siguiente apéndice.

## **7. Consideraciones éticas**

Como se estableció a las consideraciones éticas como parte de la calidad del diseño de investigación cualitativa, se entiende por ella los resguardos que debe tomar el investigador a la hora de tratar al objeto de estudio. Así, se considera que este objeto de estudio no es como el de un experimento científico totalmente manipulable sino que por el contrario es un grupo de personas al que se les debe respeto que, además, necesita de cuidadosos tratos en función de ofrecerles todo lo necesario para que se sientan cómodos y dispuestos a ofrecernos sus relatos.

En consecuencia los resguardos tuvieron que ver primero con asegurar a cada persona su total anonimato, a excepción de los dos primeros entrevistados, en el primer momento de la investigación, que al presentar sus cargos como dirigentes sindicales para justificarlos como informantes claves quedaban en evidencia para cualquiera que deseara investigar de quiénes se trataban. Pero ya en la segunda etapa se cumplió fielmente con este criterio, y esto se hacía explicitando desde el primer momento, con la persona que se trataba, que su anonimato estaría asegurado. De esta manera aumentábamos la seguridad de que esa persona se sintiera más libre para que nos contara aspectos privados de su vida, o aspectos que al hacerse públicos a los ojos de los demás pudieran ser socialmente rechazados.

Un segundo criterio se relacionó con poner de manifiesto desde un comienzo a los entrevistados qué era lo que se estaba investigando y cuál era el valor, en este sentido, de los

relatos que necesitábamos de él. Así el entrevistado al tomar el peso de lo importante de su función se lograba una mejor disposición de parte de él a responder las preguntas.

Finalmente, un tercer criterio correspondió a hacer la salvedad a cada entrevistado que si le gustase ver los resultados de la investigación estaría a su total disposición de ser revisados.

## Capítulo 4: Análisis de la Información

Recapitulando, y para dar comienzo al análisis, según la matriz teórica de entendimiento propuesta existe la comprensión de una consecución lógica entre una determinada configuración identitaria y la viabilidad de que un grupo humano se constituya como colectivo organizado por intereses comunes. De modo que lo perseguido en esta investigación es develar la configuración identitaria de los trabajadores contratistas sindicalizados de CODELCO para comprender ahí como ella deriva en que estos trabajadores haya y estén dispuestos a comprometerse en sus sindicatos y en las acciones colectivas de los mismos.

Bajo dos modalidades es que se cumplirá este objetivo. En primer lugar a partir de la comparación constante de cada elemento de las identidades de los trabajadores contratistas con respecto a la de los trabajadores planta. Bajo la búsqueda de un punto de referencia que ofrezca una mirada más completa y general de cómo se constituyen las identidades en un mismo espacio socio-laboral.

En segundo lugar por medio de la división del análisis en dos subcapítulos en que cada uno de ellos dé cuenta de la condensación y categorización de la cualidades identitarias en relación con nodos temáticos, para después en un tercer subcapítulo revisar lo que las complementa, las experiencias sindicales. Éstos son los subcapítulos:

1. Identidad personal: se evidencia acá cómo construyen y cuáles son las definiciones alcanzadas en relación a la identidad personal asumida no de un modo general sino que especificado en la identidad como trabajadores. La manera para hacerlo es siguiendo las tendencias de cómo hoy se constituyen las identidades de los trabajadores haciendo los pertinentes contrastes entre estas tendencias y lo evidenciado en los relatos de los trabajadores. Como se comprende, además, que la identidad se construye socialmente, es que se pone principal atención, también, en los procesos sociales que han permitido la construcción identitaria individual de cada trabajador.

2. Identidad colectiva: acá se busca encontrar las cualidades que son derivadas del proceso por el cual han comprendido la realidad que los rodea y en donde deben desenvolverse como trabajadores, pero, de acuerdo al modo particular que hemos definido identidad colectiva. Lo que se busca en concreto son los elementos críticos de esa comprensión del entorno y la realidad, porque son esos elementos, que al ser compartidos, se transforman en los motivadores de la acción colectiva y que les permiten constituirse como colectivo articulado por objetivos comunes. Así el apartado está organizado primero en las cualidades identitarias críticas y después en cómo se definen ellos como colectivo, como trabajadores contratistas de CODELCO.
3. Experiencia sindical: apartado final dedicado la experiencia sindical de estos trabajadores y a los significados, sentidos y valoraciones construidos de la misma, de acuerdo a sus relatos. Este es el tema central de la investigación, la constitución sindical de los trabajadores. Se cree, y se espera, que las experiencias sindicales de estos trabajadores es lo que hace la diferencia a la hora de constituir y construir sus identidades. Con este subcapítulo final, entonces, se espera tener la noción general de todos los aspectos de la vida social y laboral que vienen a constituir las identidades de estos trabajadores, entendiendo que la experiencia sindical viene a articularse, configurarse, complementarse, definirse y definir lo ya a esa altura revisado, la identidad personal y colectiva; teniendo ya lo final para en el último capítulo concluir el estudio.

En cierto sentido, no menor, estas divisiones propuestas para el análisis son una arbitrariedad porque lo que se divide y explica por separado son las cualidades identitarias de estos trabajadores -aun cuando al final en las conclusiones se vuelvan a reagrupar de acuerdo al tema central de la investigación- como si en los hechos estas divisiones sean existentes. Por el contrario esto no es así, todas las cualidades identitarias están intrínsecamente relacionadas en una determinación dialéctica con las que se van construyendo y definiendo, del mismo modo como se relacionan con el entorno objetivo, los escenarios en que se desenvuelven. Esta división responde entonces sólo a un fin analítico que mejore y alcance la comprensión de la constitución y definición de las identidades de estos trabajadores.

## **1. Identidad personal**

### **1.1. Sentido del Trabajo**

El primer acercamiento en la explicitación de las cualidades identitarias de los trabajadores contratistas de CODELCO Ventanas es por medio de aquellas que se relacionan con el mundo del trabajo. Son los relatos, los modos de observación que tienen los trabajadores hacia el trabajo, que dan cuenta de la valoración, significación, sentido e importancia que se tiene hacia él en lo que se pone la atención ahora.

De manera que estos elementos subjetivos emanados por parte de los entrevistados son abarcados de dos modos. Por un lado de un modo general independiente del puesto de trabajo en específico, es, entonces, cómo es visto el trabajo o más bien el acto productivo en sí. Por otro lado, el modo de las significaciones que se construyen, ahora sí, en torno al trabajo en específico, es decir al trabajo realizado por los entrevistados dentro de la División CODELCO Ventanas.

#### *1.1.1. El trabajo de un modo general*

Cuando se definió como objetivo central de la investigación definir las cualidades identitarias de los trabajadores contratistas era haciéndolo a partir de la comparación con los trabajadores de planta asumiendo de antemano una diferenciación inherente marcada por trayectorias y vivencias distintas en torno a su relación con el trabajo y, especialmente, su dispar relación contractual con CODELCO. Sin embargo, y esto lo primero a afirmar, en lo que tiene que ver con los modos en que se significan y otorga sentido al trabajo, no hay diferencias que sean meritorias como para hablar de que estos elementos subjetivos sean constituyentes de identidades distintas para ambos sectores de trabajadores bajo este aspecto. Las diferencias son menores porque en ambas categorías de trabajadores, contratistas y de planta, el trabajo es asumido como un elemento fundamental en la vida de la mayoría de los entrevistados, que trasunta en constitutivo en la construcción de sus identidades. Si la literatura e investigaciones, que largamente se presentó en el capítulo teórico, señalaban que el trabajo pierde hoy su centralidad en la constitución de las identidades de los trabajadores

sometidos al nuevo orden social y del trabajo, es lo que no puede ser constatado y afirmado del todo con estos trabajadores.

Esta centralidad del trabajo en la vida y en las identidades de estos trabajadores es porque se tiene una alta valoración de él, es señalado como un elemento fundamental en la vida cotidiana de cada uno, tanto que queda en evidencia como la vida pasa a estar organizada de acuerdo al trabajo mismo. Es común así encontrarse con relatos como este: “con el trabajo, sin el trabajo no somos nada, es lo principal, es lo que nos da lo demás” (Mayor, Sindicato 1, pág. 2).

De tal modo resulta prontamente indudable que existe un argumento central y transversal en la mayoría de ellos, que es además la base desde la cual se expresa la centralidad del trabajo en sus vidas, que se condice con la percepción de que el trabajo representa la posibilidad más razonable, de acuerdo a sus realidades (origen socioeconómico y entorno social), de encontrar el sustento económico que les permite solventar los gastos del diario vivir.

“Lo importante es que teniendo trabajo tú te podís dar en beneficio propio todas las condiciones por las cual tú estás viviendo: tu casa, tus cosas, el dinero para poder salir, poder darte de vez en cuando un gustito. Sin trabajo tú no puedes hacer absolutamente nada.” (Dirigente CIMM T&S, pág. 1).

“lo podemos ver de la parte básica de dónde podemos extraer el sustento diario para poder crecer como persona, como familia, en el fondo de crecer como unidad, como persona... Hoy día es súper importante, claro se dice uno si no trabaja no come, yo lo veo como una forma de vida” (Mayor CIMM T&S, pág. 1).

“el valor más importante en cuanto a todo lo que se refiere en parte la vida porque es necesario tener un trabajo en estos momentos para poder tener estabilidad económica, y no sé po, conseguir logros en la vida. A lo mejor no es la manera más fácil de expresarlo, no la más sencilla, pero esa es la finalidad de un trabajo para sustentarte en el tiempo y de ahí conseguir algo más. Ya que no se tiene los recursos para poder optar a una carrera a otro nivel de estudios, sino trabajo no podría obtener las metas que se tienen propuestas” (Joven Turnados, pág. 1).

Lo que se da cuenta con esto es la realidad que debe sobrellevar la mayoría de la población chilena que cuenta con mínimas posibilidades de vivir sin tener que trabajar. Es esto lo que comprenden estos trabajadores y lo que pasa a formar parte de sus imaginarios, y lo primero que expresan cuando reflexionan qué significa el trabajo para ellos. Saben que con el trabajo encuentran la solución que les permiten solventar sus necesidades más básicas, pero también ésas que les permiten un mejor vivir, un vivir un poco más acomodado.

¿Pero se podría hablar que la centralidad del trabajo, la valoración que se hace de él, es sólo a partir del sustento económico que asegura el vivir, en una suerte de instrumentalización



calculada en que el trabajo no despierta ninguna otra significación más que lo netamente económico? No, esto no puede ser afirmado aquí.

Por el contrario los trabajadores muestran en sus relatos muchas más significaciones, y, más que ello, valoraciones hacia el trabajo en distintas dimensiones del diario vivir que se pueden resumir y condensar principalmente en dos, por un lado el trabajador desde su individualidad, como persona, y por otro desde su dimensión social.

La primera, en términos individual-personales, se señala directamente el trabajo como el elemento fundamental y constitutivo del desarrollo de cada trabajador como persona, que es acompañado, además, con un sentido de autorrealización en términos profesionales.

“uno de que es niño siempre le hablan de lo qué es el trabajo cuando niño cuando crezcas vas a tener que siempre trabajar. Y entre más profesional seas el trabajo es más, tomas más sensaciones, o sea a medida que vas desarrollándote como trabajador vas desarrollando más sensaciones. Esas sensaciones van haciendo que tú como persona tengas más estímulos y esos estímulos van desarrollándote y permitiéndote seguir desarrollándote como trabajador. O sea el trabajo es una cosa y justamente con el trabajo se va desarrollando más el trabajador. Soy trabajador cumpla una función dentro y de eso cumpla otra función más” (Mayor Turnados, pág. 1).

“para mí es súper importante, empecé, dónde empecé a la parte que voy ahora, para mí es importante el trabajo porque (...) es un trabajo que no quisiera perder. Llegar con los años a ir desarrollándose en buenas condiciones, para mí es súper importante digamos la parte laboral. Laboral en el sentido de la responsabilidad que debe de tener uno con los años que la va adquiriendo con lo que desarrollo yo aquí en Ventanas” (Mayor SITEC, pág. 3).

Por otra parte, en relación a la dimensión social, el trabajo es significado primero como el espacio predominante en donde se entablan relaciones sociales, con sus pares, de ahí la creación de lazos de amistad, compañerismo y solidaridad; y segundo, y de un modo mucho más fuerte, el alto valor asignado al trabajo como el que permite el desarrollo de su entorno social más directo, la familia.

Como espacio de creación de lazos sociales:

“el trabajo es súper importante porque te da satisfacciones en lo personal, en el bienestar de uno y uno va aprendiendo cada vez más cosas y conociendo a diferentes personas, se relaciona con gente de todo tipo” (Mujer Sindicato, pág. 1).

“aparte de distraerme y estar echado en la casa como un vago sirve harto aprendí a hacer otras cosas, tenía otras juntas, conversai con otra gente, te distrai de los problemas que es de casa, de los problemas con tus amigos, te distrai más de eso, llegai con otra parada.” (Joven CIMM T&S, pág. 1).

“Me gusta lo que hago, me gusta tener el contacto con la gente y con todo el mundo, con los funcionarios, terceros, la gente contratista, la gente que llega de afuera” (Mayor Sindicato 1, pág. 1).

Como el que permite el desarrollo familiar:

“importante a mi el trabajo me permite poder proyectarme con mi familia, proyectarme en el futuro, me permite tener logros a nivel familiar y nivel personal que me permiten visualizar un futuro bueno o malo dependiendo del trabajo con el que yo cuente, es muy importante dentro de la organización familiar el trabajo es, bueno aparte de la relación familiar en sí, el trabajo pasa a ser lo más importante. Por lo menos así lo siento yo” (Dirigente Sindicato 1, pág. 1).

“queda como la satisfacción propia del hecho de poder dar educación a tus hijos, satisfacer las necesidades de su grupo social. Y por eso uno tiene en cierto modo de hacerlo grato, hacerlo satisfactorio, de hacerlo agradable, de levantarse y decir bueno gracias a Dios que tengo pega con eso satisfago mis necesidades y de mi grupo familiar” (Dirigente SITEC, pág.4).

Es evidente que tanto la dimensión personal como la social tienden a presentarse entremezcladas en los discursos de los trabajadores. Resulta ser lógico cuando se comprende que a los ojos de estos trabajadores no hay una división de estas dos dimensiones, por el contrario están intrínsecamente relacionadas -lo que no quita que nosotros las hayamos presentado de un modo separado, sólo con un fin analítico.

De tal modo, cuando hablan de desarrollarse personal y profesionalmente están pensando en todo momento que eso lleva de la mano, de un modo casi automático, el desarrollo familiar, un mejor bienestar para sus grupos familiares. Ello implica una alta valoración hacia el trabajo porque finalmente se articula, y así es comprendido por los trabajadores, como el sustento, la base, desde lo cual pueden proyectarse en términos personales, profesionales y familiares<sup>15</sup>.

Sin embargo y sin engañarse, tal como se dijo anteriormente, el trabajo no sólo es valorizado en la medida que otorgaba el sustento material desde el cual pueden desarrollar y proyectarse en los distintos niveles de sus vidas. Por el contrario en los relatos de los trabajadores vistos arriba develan un importante contenido ético que se le es asignado al trabajo. No es difícil darse cuenta que el trabajo es observado como el elemento que les da dignidad a sus vidas, con lo que se sienten claramente orgullosos al sentirse que son útiles para la sociedad al desempeñar una determinada labor. Lo que trae consigo el mirar negativamente el estar desocupado, el no hacer nada, el no servir para nada. De ahí que un joven trabajador diga: “aparte de distraerme y estar echado en la casa como un vago sirve harto aprendí a hacer otras cosas” (Joven CIMM T&S). De igual modo se entiende que estar inactivo por cualquier

---

<sup>15</sup> Cuestión que ya fue enunciada bajo los mismos términos cuando se hizo referencia al estudio realizado por Díaz, Godoy y Stecher (2005) a distintas categorías de trabajadores chilenos en que concluían bajo los mismos términos recién planteados de cómo significan y valorizan hoy el trabajo.

circunstancia, vacaciones por ejemplo, se extrañe las labores que se desempeñan en el trabajo

“lo que pasa es que tú con el tiempo quieres tanto la pega que te tomái tres días para estar afuera que echai de menos la pega, ¿sí o no?” (Mayor SITEC, pág. 4).

“Poder trabajar es una satisfacción personal. El que esta acostumbrado a trabajar y te quedai en la casa al segundo día te sentí idiota, mal genio porque querí entrar a trabajar luego, no te acostumbrai a estar en la casa” (Mujer SITEC, pág. 4).

Bajo este mismo aspecto ético no podía ser de otro modo que finalmente el trabajo se constituye para estos trabajadores como la fuente que les otorga el que sean bien mirados en su entorno social. Que sean útiles para desarrollar determinada actividad laboral, que además les permite solventarse tanto a ellos como a sus familias y de ahí poder proyectarse en distintas dimensiones, representa a todas luces un sentimiento de satisfacción porque socialmente les permite ser reconocidos, aprobados, porque alcanzan así un prestigio social que difícilmente podrían alcanzar desarrollando cualquier otro tipo de actividad.

### *1.1.2. El trabajador del Cobre*

Si para los trabajadores entrevistados el trabajo abarcado de un modo genérico, como actividad humana, a la que de manera transversal la mayoría de la población se debe dedicar, es significado otorgándole una alta valoración y como fuente importante de donde se obtiene el sentido del diario vivir y que como objetivo que al ser alcanzado dignifica y enorgullece, sería paradójico que esto no se condijera en que las significaciones que despierta el trabajo específico que desarrollan, las labores de fundición y refinamiento del cobre, más las actividades de apoyo, no estuvieran igual o, más bien, más o menos en esta línea. Paradoja que como se verá no se da.

Antes de constatar esto es necesario señalar que de igual manera aquí también se repite o, mejor dicho, se reafirma que la aparente diferencia entre trabajadores de planta y contratistas no es de tal modo que amerite afirmar que significan de modos distintos el trabajo.

Pero acá es donde resulta llamar más la atención porque aquí está la realidad en concreto, la vivencia efectiva, que día a día diferencia a estas dos categorías de trabajadores, una que continúa, a grandes rasgos, con el tipo de contrato, indefinido, y los derechos asociados presentes antes de la implementación de las nuevas formas de organizar el trabajo y la

sociedad; y otra que carga con las nuevas condiciones de los empleos provenientes de estos cambios, a saber: contratos a corto plazo, por licitaciones, y bajos niveles de derechos asociados. Realidad que prontamente fue constatada al acercarnos al objeto de estudio, al ir a la faena de CODELCO Ventanas, en donde se constató que ciertamente existe una gran cantidad de trabajadores en calidad de contratistas y un número cada vez en disminución de trabajadores de planta, y por tanto cada categoría con sus inherentes diferencias en las calidades de sus contratos.

No obstante al continuar indagando en terreno se advirtió que aquello propio de las diferencias de contratos en el ámbito de las labores que se desarrollan -trabajadores de planta contratados para las tareas principales y directas en las determinadas faenas y los contratistas para tareas anexas e indirectas- no era tan así. Común fue ver, entonces, como ambos tipos de trabajadores compartían similares funciones y labores dentro del tratamiento del cobre como también en las actividades de apoyo, en donde sí, para ser justos, eran mayoritarios los contratistas. Así es lógico que si tienen la misma relación con el trabajo, al desarrollar tareas similares, compartir los mismos espacios físicos, e incluso desarrollar relaciones sociales entre ellos, signifiquen de modos casi idénticos el trabajo, en este caso el trabajo desarrollado en CODELCO Ventanas, independiente de la calidad de sus contratos. De ahí por ejemplo el relato de un dirigente de un sindicato contratista que resalta la relación y el modo con el que se consideran entre ellos, los trabajadores:

“nuestros compañeros contratados de planta, porque para nosotros son compañeros, trabajamos todos para una misma empresa, ya sea más allá de que estemos subcontratados, trabajamos todos para un mismo fin común” (Dirigente CIMM T&S, pág. 3).

Ya sabiendo la poca diferencia entre los trabajadores a la hora de significar el trabajo ahora se puede entrar derechamente a desmenuzar los elementos presentes en sus relatos.

Lo primero que se evidencia es una fuerte valoración del trabajador dedicado a las faenas del cobre. Pero esta aseveración resulta ser muy disminuida porque en realidad existe una gran valoración a la actividad en general de la minería dentro de la cual se identifica una de las más relevantes la extracción, fundición y refinamiento del Cobre, sin dejar de insistir que es una valoración de modo transversal a toda la actividad minera, y por tanto a todos los trabajadores dedicados a estas faenas.

Esta valoración encuentra asidero en dos fuentes de sentido. Por un lado se sabe de lo fundamental que resulta para la economía nacional. Saben los trabajadores que laboran en un eje productivo estratégico con el que el país puede continuar con su desarrollo económico. Por otro lado, para muchos representa ser una suerte de tradición familiar de la que ellos son herederos. Herederos no tan sólo de la profesión sino que de toda la carga simbólica que significa ser minero, que se actualiza con las nuevas vivencias en torno al trabajo realizado. En este sentido no fue para nada anormal encontrarse familias completas trabajando en CODELCO y en otras mineras, tanto de planta como contratistas.

Ambas fuentes de sentido hacen finalmente que se identifiquen no sólo como trabajadores del cobre, prefiriendo llamarse, identificarse y decirse trabajadores de la minería.

A modo de ejemplo de acuerdo a la importancia de la minería para la economía nacional:

“yo pienso que el trabajador, no sólo del cobre sino que de la minería, de la gran minería, media y la diminuta minería, como le digo yo, es súper importante porque es el mayor ingreso que tiene el país” (Mayor CIMM T&S, pág. 5).

“yo creo que la virtud que tiene el trabajador de CODELCO es que está muy comprometido con su trabajo y es algo que yo admiró, porque yo no soy comprometido con la empresa, sí los trabajadores de CODELCO y antes cuando era ENAMI, y vista y considerando las otras Divisiones están dispuestos a realizar lo que sea por tener esta empresa entregando aportes al Estado. Un nivel de compromiso muy grande” (Dirigente Turnados, pág. 8)

Y como tradición familiar:

“desde niño el mundo mío ha sido la minería y vi a mi bisabuelo, tatarabuelo, mi papá, mis hermanos, todos viven en el mundo de la minería. O sea el mundo mío es la minería, la conozco desde que nací, vengo de un pueblo el cuál es todo minería y conozco todas sus etapas, desde la extracción a la parte elaboradora y los productos finales que se desarrollan” (Mayor Turnados pág. 2).

“Mi visión sigue siendo mi trabajo y específicamente el trabajo de la minería que me da la satisfacción” (Mayor Turnados, pág. 7).

Ahora, las significaciones en relación a CODELCO como empresa y como espacio de trabajo se inscriben, primero, con la satisfacción que genera estar en un lugar que entrega solvencia económica y laboral, que permiten, como ya se vio, tener la base con lo cual acceder a proyectarse en lo individual, profesional y familiar. Es visto como una especie de objetivo, difícil de alcanzar, pero que cuando se logra hay que aferrarse a él. Esto no es para nada extraño cuando históricamente CODELCO ha sido identificado por la opinión pública nacional como una empresa grande, sería y que entrega solvencia.

“privilegio, la verdad es que lo siento como un privilegio el poder pertenecer a una empresa que trabaje en función del cobre y no te permite tanto mirar pal lado en el sentido de estar siempre buscando una nueva alternativa, te permite tener la tranquilidad de poder proyectarte no más y de hacer carrera al interior de esta empresa” (Dirigente Sindicato 1, pág. 1).

“en un momento que me llamaron de CODELCO, yo había postulado a CODELCO muchos años atrás y un día me llaman de CODELCO. Y uno se deja influenciar porque es una empresa grandota, no puede ser tan malo, algo bueno debe tener. Supuestamente eran 6 meses de plazo fijo con un sueldo bajo que después subía después de los 6 meses. Entonces yo sumé y resté y dije chuta aquí hay una estabilidad económica, una estabilidad laboral, vamos para acá” (Joven Sindicato 1, pág. 2).

Sabemos que esta seguridad es sólo alcanzada por los trabajadores de planta. Sin embargo -y aquí volvemos a que las diferencias no se traducen en modos de significar distinto el trabajo- independiente si se es contratado o no, priman dos razonamientos desde el cual se asigna valor al trabajo desarrollado en la faena: el primero, en cuanto se consideran trabajadores de la minería más que trabajadores de CODELCO, y segundo, que para el caso de los contratistas, estos no se identifican con su empresa contratista en específico, los significados, valoraciones y sentido se desarrollan y desenvuelven en torno a CODELCO. Se hace esta salvedad porque las significaciones de trabajar en CODELCO contienen un alto valor ético que se asocia con el orgullo de trabajar para el Cobre y la minería, y desde ahí el desarrollo de un fuerte compromiso con el trabajo, y esto, claro, independiente si se es contratado o no por la empresa principal, CODELCO.

“el trabajador de la minería es súper importante, no es reconocido como debiera serlo, pero el viejo se siente con... de ahí viene por ejemplo que el más del 50% de los mineros que estuvieron atrapados quieren volver a trabajar en la minería, se sienten orgullosos de ser mineros y yo me siento orgulloso de trabajar en una empresa relacionada con la minería” (Mayor CIMM T&S, pág. 6).

“es un abanico muy amplio, no los podría definir pero yo pienso que hay un gran porcentaje una gran mayoría que están súper orgullosos de tener esta responsabilidad” (Mayor CIMM T&S, pág. 6).

### *1.1.3. Lo distinto*

Dos son los elementos centrales que hasta aquí se han señalado a partir del análisis: primero, que no existen grandes diferencias que permitan decir que trabajadores de planta y contratistas significan el trabajo de modos distintos, y segundo, en ambas categorías de trabajadores a grandes rasgos el trabajo es significado como un eje central a partir del cual se construyen sus identidades. Sin embargo se ha sido cuidadoso de no aseverar en términos

absolutos cuando se presentan estas primeras definiciones. Esto porque se conoce que ambas definiciones alcanzadas tiene algunas excepciones que de todos modos deben ser revisadas.

Resulta que sí hay diferencias entre trabajadores de planta y contratistas. Siendo más preciso se encontraron casos con visiones disímiles en los trabajadores de planta en cuanto cuáles son sus visiones en relación al trabajo. De igual modo se evidenciaron diferencias en la centralidad positiva que se le otorga al trabajo precisamente en los casos de estos trabajadores de planta.

¿Por qué se afirma, entonces, desde un principio que estas diferencias no ameritan afirmar lo contrario de las definiciones hasta aquí tomadas o por lo menos relativizarlas? La decisión de hacerlo así pasa principalmente porque, a excepción de un caso en particular, los discursos que se emanan para referirse al trabajo contenidos en los relatos recogidos contienen lo que se podría denominar a primera vista contradicciones, en que finalmente termina prevaleciendo el valor positivo que se le asigna al trabajo. Sin embargo no son contradicciones propiamente tal.

Lo que se advirtió es que en estos casos los trabajadores, en el momento de llevar a cabo las entrevistas, de la mano con las preguntas que se le iban haciendo iban construyendo sus discursos, en una suerte de ordenamiento argumentativo en busca de las definiciones finales con las que poder representar su sentir. Este aspecto se dejó en claro en el aparatado teórico cuando se hacía referencia que la identidad se debe considerar como un proceso que jamás tiene fin, por un lado, y, por otro, que como proceso no está exento de contradicciones en los discursos que la van articulando en que finalmente van ganando terreno los que se presentan con mayor contenido y más sentido, que son con los que los individuos terminan aferrándose. De muestra un botón:

“Yo si pudiera no trabajar no trabajo, si yo pudiera dedicarme a pensar, a desarrollar ideologías al respecto, a formar a mis hijos como me gustaría que fueran entregándoles herramientas de juicio, yo haría eso, no trabajaría. Pero hoy día igual lo hago, lo hago con convencimiento, lo hago a gusto porque yo creo que también cumplo un rol en la sociedad y si estamos hablando del trabajo que yo realizo que es un trabajo social, yo creo que es muy importante” (Dirigente Turnados, pág. 2)

Con reconocer esta situación es que finalmente se toma la decisión de afirmar de todos modos las definiciones ya dichas.

Ahora bien, estas excepciones en momentos determinados de los relatos de los entrevistados se condicen con las tendencias señaladas en el marco teórico. Así tienen que ver, primero, con la poca capacidad de desarrollar lazos positivos hacia el trabajo, quedando reducida la valoración y significación de éste al factor económico, es decir al salario que ganan con su trabajo que les permite solventar sus necesidades individuales y familiares, lo que se podría denominar como una instrumentalización, que se expresa en dos ámbitos que se condicen con la discusión teórica presentada anteriormente.

En el primero de ellos existe un abierto desencanto con el trabajo al considerársele menor con respecto a lo que se cree que verdaderamente se puede realizar, que tiene su correlato, cómo es lógico, que al ser un trabajo percibido como menor también se percibe como menor el salario que se alcanza:

“En este minuto venir a trabajar es solamente generar un recurso económico, nada más. Cosa que no se está cumpliendo muy al cabo, pero bueno... Por lo menos yo veo que uno trabaja por lucas, yo trabajo por plata. Hace tiempo cuando partí trabajando, trabajaba más por amor, pero después uno tiene familia, hijos, y uno empieza a ver otras cosas” (Joven Sindicato 1, pág. 2)

“la pega es entretenida en algunas ocasiones, en otras casos es bastante bruta, es bastante sucia. Si sumamos y restamos yo creo que no estoy a gusto en el trabajo que hago. No, yo me considero que soy más capaz para estar en un paso más arriba, no estar ahí metiendo las manos directamente ahí, yo creo que doy un poquito más para pensar digamos” (Joven Sindicato 1, pág. 2)

Es la percepción de un joven, justamente el estamento de la población que más ha asumido los nuevos modos de enfrentar la vida. Es la mayor capacidad reflexiva, tal como lo señala Beck (2001), que le permite observar el mundo como un conjunto de posibilidades en donde surgir y encontrar aquello que lo puede hacer feliz, en donde se expresa desesperación cuando se está atascado con lo que no gusta y observar al alrededor las posibilidades que no se pueden alcanzar.

El segundo ámbito está asociado a la percepción de que el trabajo hoy día se presenta como una sobre-exigencia que inunda el diario vivir y con lo que la vida se debe acomodar.

“El tema igual si uno tiene hijos, si me preguntas si quisiera trabajar obviamente no, por el mismo tema de que tengo hijos, tengo dos hombres, tengo una niñita, me levanto todos los días a las 5 de la mañana, llego súper cansada a la casa y tengo que cocinar, tengo que planchar, tengo que ir a reuniones, tengo que ir a paseos, por un tema así obviamente que no me gustaría. Pero sí me siento independiente” (Mujer Turnados, pág. 1-2)



Largas jornadas de trabajo y la exigencia de un mayor compromiso de él marcan esta percepción que da cuenta de cómo el trabajo si bien satisface porque otorga independencia en lo económico, tal como es señalado, también genera una sensación de constante disgusto de que se está perdiendo tiempo y motivación que podría ser ocupado en otras actividades igual de importantes de la vida.

Finalmente, tal como se dijo, estas percepciones negativas hacia el trabajo fueron superadas en el ordenamiento argumentativo que practicaba cada trabajador en la medida que avanzaba en sus relatos por aquellas acepciones positivas en las que iban encontrando más sentido. Esta situación plantea de la mano que la caracterización de las nuevas tendencias de cómo estarían conformadas hoy las identidades, por ejemplo no encontrando sentido en el trabajo, también se enfrentan en el interior de cada persona con otros modelos de constitución de identidad, como los que practican los trabajadores de CODELCO, por ejemplo encontrando en el trabajo un alto sentido.

## **1.2. Nuevo sistema de organización del trabajo**

Continuamos con el trabajo abarcado como un elemento de la vida social que despierta significaciones, valoraciones y que puede ser un eje central o no en la constitución de las identidades de los trabajadores. Y se continúa especificando en sus distintas aristas ahora en relación al impacto que tienen las nuevas formas de organizar el trabajo.

Estos cambios en la organización del trabajo son referidos aquí con la implementación de los sistemas de flexibilización del trabajo, referidos en la desfragmentación exponencial de las grandes empresas no, claro, del control del capital, y sí en su responsabilidad de parte importante de las distintitas líneas, fases y procedimientos contingentes y necesarias de acuerdo con su determinado perfil productivo. Es justamente el modelo que sigue CODELCO hecho patente con el aumento, en ascenso, de pequeñas empresas que se dedican a las más diversas partes de la cadena productiva y labores de apoyo en relación a la extracción y procesamiento del cobre que están unidas con la empresa principal, CODELCO, a través de innumerables contratos por tareas y plazos definidos por la misma. Pero también implementada con la flexibilización de los horarios, flexibilización de los contratos y el

mayor compromiso que se les exige a las personas en sus trabajos, que también promueve y sostiene CODELCO.

De modo, lo que se presenta en esta parte de análisis son los modos de ver, las percepciones, de cómo los trabajadores hoy asumen esta modalidad que organiza el trabajo y bajo la cual ellos están sujetos.

Sin embargo hay un elemento que también podríamos clasificarlo como inscrito dentro de los nuevos modos de organización del trabajo pero que hasta ahora no se había nombrado, siendo los mismos trabajadores entrevistados en sacarlo a la luz. Este elemento guarda relación con la disminución de las atribuciones antes asumidas por el Estado de las que ahora se desase entregándolas a privados. CODELCO es una empresa estatal lo mismo que ENAMI, esta última fue a las que pertenecieron las faenas realizadas en la División Ventanas hasta el 2005. En esta transición de empresa es que los trabajadores identifican como un período conflictivo en que ellos no sabían si pasaban a la estatal CODELCO o bien a alguna empresa privada. Más aún bajo sus mismos relatos es que se da cuenta que este posible cambio de transición hacia una empresa privada aún estaría latente. Por otro lado CIMM T&S es una de las tantas empresas de menos envergadura que prestan servicios a CODELCO y que tiene presencia en la División Ventanas, esta empresa fue Estatal hasta el 2010, el lapso temporal en que cambio de administración fue el tiempo en que se tomaron las entrevistas a sus trabajadores, siendo ellos mismos que lo pusieron en evidencia.

Pues bien, al saber de las posibles y de las derechamente privatizaciones y comprendiendo que son parte de los diferentes cambios que propician un nuevo orden de organización del trabajo es que la percepción que hay de ellos también son incluidos en este apartado.

Ahora, la organización de este punto del análisis está presentada en dos apéndices. En primer término haciendo referencia a las percepciones de cómo los trabajadores, ellos asumidos como individualidades, asumen personalmente cómo les beneficia o afecta el orden organizador del trabajo. En segundo término cómo observan y relatan ellos las consecuencias que tiene este orden dentro de las relaciones sociales existentes dentro del espacio laboral que se desarrollan entre compañeros, entre trabajadores.

### *1.2.1. Impacto en el nivel individual-personal*

Lo primero en evidenciar es que la tendencia hasta aquí mostrada, en relación a que las diferencias propias de las dos categorías de trabajadores, de planta y contratistas, no conduce necesariamente a diferencias en modos distintos de significar el trabajo. Sin embargo, se debe ser cuidado con los matices con los que se presenta.

Efectivamente la tendencia es que independiente de las categorías de trabajadores presentan los mismos juicios a la hora de referirse en cómo ellos identifican los nuevos modos de organización del trabajo. Ambos explicitan en sus relatos una connotación negativa al sistema de trabajo en que deben obligadamente desenvolverse. El matiz está en la realidad que deben vivir por separado trabajadores contratistas y de planta, en que por tanto el contenido de la connotación negativa sí es diferente de acuerdo a la calidad del contrato y del trabajo que desarrollan. El otro matiz corresponde a la percepción que tienen los jóvenes, de nuevo independiente de su condición de contrato con CODELCO, quienes esta connotación negativa está relativizada e incluso se presenta en varios de ellos como algo positivo. Ya se volverá con el caso de los jóvenes, ahora se presta atención a las percepciones de los demás trabajadores.

La connotación negativa a la que se hizo referencia tiene que ver en primer lugar en que los trabajadores comprenden el sistema de trabajo actual como algo que ha sido impuesto desde arriba, en que los que se benefician no son ellos sino que precisamente aquellos que lo impusieron.

“bueno la flexibilidad laboral la verdad es que nos afecta de manera perjudicial ya, porque el empresario siempre te mira cómo flexibilizarte e imponerte alguna flexibilidad laboral para ir en beneficio de él pero en ningún caso en beneficio del trabajador (...) Y eso no me afecta solamente a mí sino que en un nivel nacional” (Dirigente CIMM T&S, pág. 2).

“Entonces de repente los negocios están arriba, entonces si lo vemos por ese lado a todos nos impacta: una porque nosotros nos quedamos con menos pega, nosotros supuestamente no debiésemos quedar sin pega, la empresa no creo que diga tu trabajo lo va a hacer un contratista y te vas, no creo, pero esas mejoras que dicen las empresas no las entiendo y no las comparto” (Mujer Sindicato Turnados, pág. 3).

Lo que se da cuenta en estos relatos es que solapadamente se comprende que es la imposición e implementación constante y en aumento de un sistema flexibilizador de trabajo en que la decisión no pasa por ellos sino que desde círculos que tienen el poder necesario que les permite tomar este tipo de decisiones, en que ellos como trabajadores no pueden

acceder y sólo les queda acatar. Teniendo presente, además, que no es un fenómeno exclusivo del lugar de trabajo en que ellos laboran, por el contrario saben reconocer que es una realidad que se vive en todos los espacios de trabajo del país que siguen un modelo de orden del trabajo transversal.

A partir de esta suerte de sentir ajeno e impuesto el sistema de trabajo se levantan las percepciones en relación con el impacto que tiene el sistema en sus vidas personales, o, dicho de otro modo, cómo se refieren, identifican y califican las consecuencias que tiene el sistema en su vidas laborales que evidentemente trasciende a sus vida personales, que tal como se ha adelantado son definidas como negativas.

Se presenta negativamente porque existe un alto sentimiento de incertidumbre constante, marcada por la sensación de fragilidad ante un sistema de altas magnitudes que se alejan de su alcance porque comprenden, consciente o inconscientemente, que ese sistema apuesta desde su lógica interna a no establecer relaciones estables y duraderas con los trabajadores - parafraseando a Bauman (2000)-, sienten en su diario vivir, en que cada vez que trabajan, en cada vez que la empresa que los contrata tambalea, entra en crisis, se reformula, cuando se abaratan costos, cuando partes de la producción no funcionan, etc., etc., el hilo se corta por lo más frágil, el trabajo y los contratos de los trabajadores. Por tanto la percepción y la sensación que se devela en los relatos de estos trabajadores como elemento central es que continuamente están sometidos a cambios en su trabajo: en el cambio de horarios, de los turnos, en el aumento o disminución de las jornadas del trabajo, en la sobre exigencia de rendir más, en la disminución de los salarios, etc. Pero sin duda la principal preocupación derivada, es la constatación general de que el desempleo es un fenómeno o circunstancia parte de la trayectoria de cada trabajador que no es para nada lejano y descabellado de pensar y de vivir, sino que bastante probable.

Como se dijo, esta connotación negativa que se hace del sistema de trabajo se vive de modos distintos, más bien, es diferente el contenido que se tiene entre trabajadores de planta y contratistas.

Los trabajadores de planta, por su lado, en lo que tiene que ver con la flexibilización de sus trabajos, con las reformas que en este sentido puede hacer CODELCO, su preocupación en

cierta medida es controlada porque, aunque guste o no, son en su mayoría reformas negociadas con sus sindicatos en las que, además, por cada una de ellas se obtienen bonos. La preocupación está cuando esas reformas se escapan del control de ellos y de los sindicatos, en donde, para ser más concreto, lo que más preocupa es cuando aumentan las externalizaciones de los distintos procesos de producción y labores de apoyo para lo cual obviamente se reduce el personal de planta, y entran para reemplazarlos empresas contratistas con su propio personal, que implica el reacomodo de ellos en otros puestos o definitivamente el despido.

“cuando yo llegué acá habíamos 30 de planta ahora quedamos 7. Independiente de eso a mi no me gusta el tema de que haya gente de empresa y no de empresa porque por lo menos en esta área es un área súper complicada, de repente uno no entiende si es por negocios personales que deja a gente contratista. Y obviamente a nosotros nos impacta directamente, porque te sacan, no sabes dónde te van a dejar y ponen a gente a lo mejor pagándole menos dinero, porque si estamos hablando de los contratistas ellos tienen, menos mejoras, no les respetan horarios, no son flexibles. Entonces de repente los negocios están arriba, entonces si lo vemos por ese lado a todos nos impacta: una porque nosotros nos quedamos con menos pega, nosotros supuestamente no debiésemos quedar sin pega, la empresa no creo que diga tu trabajo lo va a hacer un contratista y te vas, no creo, pero esas mejoras que dicen las empresas no las entiendo y no las comparto” (Mujer Sindicato Turnados, pág. 3).

“yo no creo que lo vean mal de que entren empresas contratistas a lo mejor un comienzo un poco de temor de perder su trabajo y todo, yo creo que es cosa de cada uno, pero no veo que tengan temor, a lo mejor alguno tenga temor por el hecho de que creen que al ingresar una empresa contratista a ellos los van a echar o despedir” (Mujer Sindicato 1, pág. 1).

Pero junto con la flexibilización del sistema de trabajo, siendo una de sus aristas la externalización de funciones, también es señalado como una preocupación importante que CODELCO deje de ser una empresa Estatal y se transforme o, bien, venda algunas de sus Divisiones, como Ventanas, a capitales privados. Esta preocupación responde al imaginario, que no es sólo de ellos sino que de la mayoría de la población nacional, de que una empresa Estatal es sinónimo de estabilidad laboral, de sueldos sustentables y de preocupación constante hacia sus trabajadores y necesidades. Cualidades que, bajo este imaginario común, no tiene la empresa privada.

“el mayor miedo que existe y es un tema como natural en todos los trabajadores acostumbrados a trabajar en empresa de Estado un miedo a la privatización como miedo natural. Siempre se ha asociado privatización con despido, y es porque efectivamente el empleador privado tiende a bajar los costos por despedir gente y que el resto de la gente que quede trabajando asuma las funciones. Entonces ese temor sí siempre ha existido, y va a seguir existiendo mientras no cambie el sesgo que tiene la palabra privatización” (Dirigente Sindicato 1, pág. 2).

“nunca lo he vivido pero sí he sentido ese como el efecto el cólera cuando un presente que existen ciertos entes externos que están atacándote, están buscando alguna cosa rara como

para que lo que tú estás haciendo venga a hacerlo otra persona, afectándote, a ti a lo mejor no, pero veo que le puede afectar a alguno de mis compañeros y ahí sí reacciono.” (Mayor Turnados, pág. 3).

Por otro lado están los trabajadores contratistas, en que el contenido de la connotación negativa que hacen del sistema de trabajo está asociado a su relación mucho más directa y efectiva tanto con la flexibilización del trabajo como con la privatización. Ellos son los trabajadores de las funciones externalizadas, que cuentan con contratos a plazos fijos que cuando se acaban no tienen la certeza si van a ser contratados de nuevo o van a tener que buscar empleo en otras empresas; ellos son los que cuentan con reducidos derechos asociados; ellos son, en el caso dos trabajadores de CIMM T&S, los que su empresa fue privatizada. Entonces como su cotidianidad laboral está sujeta de modo directo bajo las cualidades principales que caracterizan el nuevo orden de organización del trabajo se traduce, indudablemente, que al pedirles sus impresiones estas muestren un sentido mucho más alto de preocupación, al sentirse mucho más frágiles, ante la situación actual de trabajo. De ahí que incluso los relatos se entremezclen con el anhelo de que esta situación cambie a beneficio de su seguridad laboral desde la cual proyectarse.

“El contratista necesita una mayor seguridad laboral, que los contratos dejen de ser por 3 meses, 6 meses, por un año, necesitamos contratos que sean más largos en tareas que son definitivamente estables, siempre van a existir, esas funciones siempre van a existir o sea porque para nosotros tienen que existir esos contratos a plazo, tan corto plazo, necesitamos, nos gustaría mucho que los contratos sean indefinidos, estables, de más tiempo, en sentirse seguro laboralmente, porque el contratista de por sí siente y sabe que va a trabajar un año, 2 años, 3 años y se va a cortar ese contrato porque se va a licitar y uno no sabe si va a quedar trabajando o no” (Dirigente SITEC, pág. 6).

“mira nosotros en este momentos estamos pasando un momento, no crítico, pero de preocupación. Lo hemos conversado, nosotros somos de la parte Estatal y nos privatizan y obviamente que el proyecto de Ventanas no es de lo mejores y ese es el miedo que tenemos.” (Mayor CIMM T&S, pág. 2).

Ahora bien, se anunció en su momento que esta connotación negativa con la que se identificaba y calificaba al sistema de trabajo actual tenía su matiz correspondiente con la visión venida de los jóvenes entrevistados quienes prefieren relativizar sus juicios para referirse al tema.

Las razones podrían encontrarse precisamente en su condición de jóvenes, entendiendo que son el estamento de la población que más se encontraría permeado con las tendencias de cómo las personas hoy afrontan la vida. Tendencia que se caracteriza, según lo revisado en el capítulo teórico, por una suerte de acostumbramiento y de aceptación de las difíciles

condiciones que significan hoy día poder establecer duraderamente una relación contractual en determinado trabajo. Más todavía, este acostumbramiento trasuntaría en una cuestión positiva en que muchos casos es visto el trabajo, más bien los trabajos, como un sistema de oportunidades abierto en el que se pueden mover libremente de acuerdo a la búsqueda de mejores sensaciones, condiciones y no quedarse atado, estancado, en un solo lugar. Es, siguiendo a Sennet (2000), la exaltación de que el quedarse quieto es percibido como sinónimo de fracaso. Sin embargo respetando las proporciones, no toda la población puede acceder a este modo de afrontar la vida y menos pensando en la precariedad estandarizada de los empleos nacionales y las evidentes necesidades de parte importante de la población que necesita obligadamente sustentarse económicamente a ellos y a sus familias. Entonces queda, por ejemplo, los estamentos altos de la sociedad o profesionales con una acumulación de capital simbólico y cultural que sí les permite moverse en esta exaltación de no quedarse quieto y búsqueda permanente de mejores sensaciones y oportunidades, pero también quedan los jóvenes que sin mayores responsabilidades y pocas cosas que perder podrían acceder de algún modo al estilo de vida señalado.

Pero hay que ser cuidadoso, y apegarse a la realidad, la tendencia tal como se ha planteado hasta aquí no se da en su total magnitud en los casos revisados. Lo que se mostrará es que los jóvenes tienen una percepción distinta con respecto a los trabajadores antiguos en cuanto muestran que no sienten mayor temor a los constantes cambios que son inherentes al nuevo sistema de organización del trabajo, como la puesta en fin de los contratos por ejemplo, entonces sí existe esta suerte de acostumbramiento a la vertiginosidad del sistema lo que no quiere decir que sigan a cabalidad el modelo de la exaltación de estar cambiando ellos por su propia voluntad constantemente de trabajo. Se podría decir así, que si es necesario sí se pueden cambiar de trabajo sin mayores problemas porque sí entienden que las opciones de trabajo no sólo están reducidas a CODELCO, entienden que fuera de la empresa hay muchas otras oportunidades igual de buenas e incluso mejores, a las que tampoco se cierran.

Para partir el ejemplo de un joven trabajador contratista en que su relato contiene en primer lugar la no incomodidad del trabajo que realiza y de su tipo de contrato, y en segundo lugar las ventajas que él considera al ser un joven sin mayores responsabilidades.

“en realidad a mí no me afecta el ser contratista, yo lo veo como una pega más. De hecho esta pega es mucho mejor que otras que podí encontrar afuera de aquí, en otras pegas no te tienen ni siquiera locomoción, los bonos, aguinaldos no son ni siquiera de 10 lucas. Y esta pega es buena, o sea pa mí yo la encuentro buena económicamente” (Joven CIMM T&S, pág. 2)

“Es que yo no tengo hijos, no tengo a nadie que mantener no tengo una complicación fija de oh tengo que pagar una cuenta o tengo que alimentar a mi hijo, o tengo que llevar plata pa la casa porque o sino me quedo sin luz, sin agua, no le pago el colegio a mi cabro chico.” (Joven CIMM T&S pág. 3)

Pero cuando existe la combinación de ser joven y ser profesional más aún queda en evidencia la disposición de ver con normalidad los cambios que se genera en el trabajo. La diferencia está porque según lo expresado existe una mayor seguridad en las condiciones personales que otorga el haber estudiado y especializado con lo que sienten que se pueden acomodar en cualquier lado. Dos ejemplos, el primero una mujer joven periodista dedicada en áreas de administración de CODELCO, y el segundo un joven trabajador técnico universitario que además sigue con sus estudios en ingeniería:

“nunca he tenido miedo, nunca he tenido miedo de que el cargo por ejemplo que me dijeran que me van a cambiar y van a traer una empresa contratista porque siempre me he sentido capaz de cumplir con el trabajo que me designen, me siento muy segura en términos de lo que soy y puedo dar” (Mujer Sindicato 1, pág. 1)

“a mí no me afecta. Yo creo que ese es un pensamiento más antiguo. El trabajador antiguo va a llegar alguien me va a quitar la pega. Ésas son tonteras. Para mí uno tiene que tener claro cuáles son los conocimientos que tiene y uno tiene que hacer su trabajo, nada más que eso. (...) No para nada. Es más yo creo que aquí hay trabajo en Chile. A mí me llegan a echar o yo irme de acá yo creo que no me demoraría más de un mes en encontrar trabajo. Y si no encuentro trabajo en lo mío, encuentro trabajo vendiendo zapatos en falabella, pero trabajo hay” (Joven Sindicato 1, pág. 3)

Finalizando, ya lo decía el trabajador joven recién expuesto, es un “pensamiento más antiguo” que da cuenta de la percepción de que son los trabajadores mayores los que se sobre-preocupan al considerar dejar un trabajo para quedarse cesante y tener que buscar otro.

“Siempre existe ese miedo, pero ese miedo a mi juicio es porque no conocen la realidad de afuera, ellos piensan, la gente interna que trabaja muchos años en la planta, creen que las puertas de entrada a la planta ahí termina el mundo. Entonces, pero trabajadores más nuevos que habemos acá en la planta que venimos del mundo exterior, para nosotros es algo si pasa, pasa no más” (Joven Sindicato 1, p. 5)

“no sé si desempleo, lo que se quiere hacer es sacar a la gente más adulta y dejar los más jóvenes, pero sí de constantes cambios y uno como joven está como apto para los cambios, pero tú cuando ya entras y estay en un lugar tú ya agarraste la opción de estar ahí y de repente querí quedar ahí, entonces como que tú también entrái en el juego y eso es lo que está tratando de plantear la empresa y eso también es lo que tratás de plantear el sindicato de que la empresa ya no es como antes que estay en un lugar sedentario, ahora ya no po, estamos en constantes cambios y es eso lo que hay que ver. O sea por eso te digo no sé si desempleo por lo menos para la gente joven no creo pero para la gente mayor sí a lo mejor porque ya está a punto de jubilarse, re retirarse anticipado, que se vaya para su casa, gente que está enferma. Pero yo creo que la empresa con eso quiere innovar mediante los sindicatos. un día estar acá otro día estar allá, abrirte a hacer más cosas, o quizás a veces menos cosas y eso es en lo que todos tenemos que cambiar el suich. Pero eso de repente



uno dice, la mayoría de los viejos todos decimos oye el sindicato no sirve para nada, no te ayuda en nada, porque está viendo más opciones. Pero a lo mejor son opciones que de repente no pueden ser tan malas me imagino. Lo que pasa es que uno tiene que cambiar el suich” (Mujer Sindicato Turnados, pág. 3-4).

### *1.2.2. Impacto en el nivel social-laboral*

El conocer cuál es la percepción que tienen los trabajadores de cómo el modelo flexibilizador del trabajo tiene injerencia en las relaciones y vínculos sociales dentro de los espacios socio-laborales es lo que se verá ahora.

Ciertamente se conoce de antemano que dentro de las cualidades principales del modelo flexibilizador del trabajo está el fomento solapado o público de la individualización de los trabajadores. Castel (1997) ya lo señalaba cuando plantea que los trabajadores están impulsados por el sistema de trabajo en todo momento a privilegiar sus diferencias, sus cualidades personales, para mantener o mejorar sus posiciones dentro de las empresas que los contratan. Un fomento, en definitiva: de la competitividad entre los trabajadores, en que éstos solucionen sus problemas laborales individualmente y así encuentren el destacarse sobre los otros. Esto es lo que se observa, para dar un ejemplo, cuando CODELCO, por el lado de los trabajadores de planta, reduce cada cierto tiempo su personal para quedarse obviamente con los mejores trabajadores tratando de despertar la competitividad entre ellos y encontrar ahí los que más se destaquen; y, por otro lado, es lo mismo que se intenta generar con los trabajadores contratistas en que sus contratos siempre son a plazos fijos en donde los que quedan para el siguiente contrato también deben ser los que más se destacaron sobre el resto. Del mismo modo se sabe que con esto, lo que se daña finalmente son las posibilidades de establecer lazos sociales, de desarrollar tejido social y de la noción de comunidad, aspectos que se sustentan en la solidaridad, cooperación y compañerismo entre los trabajadores; porque lo que aparece en contrapartida es la figura del trabajador individual, que por su bien propio no está dispuesto a involucrarse más allá de lo estrictamente laboral con sus compañeros de trabajo.

Efectivamente la lógica del trabajador individual es advertida en los relatos de los trabajadores como algo que está presente dentro de CODELCO. Sin embargo esto se presenta conflictivo –dando cuenta de un escenario complejo para establecer la tendencia predominante en los términos de análisis en donde se busca esclarecer- porque junto con ello

también se señala con la misma intensidad que la solidaridad, cooperación, compañerismo e incluso la amistad son parte del espacio socio-laboral en cuestión.

Antes de constatar esto es necesario precisar que al igual que los apartados de análisis anteriores acá se reafirma que no se puede señalar diferencias para significar el trabajo y sus características de acuerdo a la diferencia entre trabajadores de planta y contratistas, por tanto lo conflictivo que se presentan los relatos para referirse al impacto del sistema de trabajo en el espacio socio-laboral es igual en ambas categorías de trabajadores.

Ahora bien, se da comienzo con los discursos que son el reflejo de la lógica del trabajador individual sustentado y justificado con la necesaria competitividad. Hay aquellos, por ejemplo, que sostienen y que tienen asumido ya como algo normal la competitividad:

“yo siempre he pensado que en el trabajo siempre hay que estar compitiendo para ir subiendo o si no se queda en los laureles, siempre tiene que haber competitividad” (Mujer Sindicato 1, pág. 2).

Pero hay quienes que reconociendo la existencia de la competitividad identifican de igual modo que es acompañada con aspectos negativos, con los que se expresa descontento:

“El ser como leal aquí es como mal visto, porque aquí el que más habla con el jefe, el que más es como simpatiquito, todo bien y de repente de roban tu espacio, tú tenís tu pega determinada y que tú sabí que por eso mismo porque la gente hace cosas a espaldas tuya te estay quedando sin cosas, sin trabajos determinados que ya tenía. Entonces en todos lados existe el no ser leal y eso es como una cuestión que yo tengo como bien fija. A mí me encanta la lealtad o sea pa mí si alguien es desleal chao, murió. Pero no, se ve ene competitividad o sea cuando te dai cuenta que van quedando menos, eso es lo que estábamos hablando denantes, estamos quedando 7 y viene una nueva orgánica el que se salva va a tener que ser digamos el mejor po” (Mujer Turnados, pág. 3).

También están los que dan cuenta de relaciones conflictivas despertadas por la competitividad pero que, sin embargo, han sabido superarse y ha salido a la luz la construcción de lazos positivos entre los compañeros.

“aquí en ese sentido yo creo que los trabajadores siempre se apoyan y me he dado cuenta que la gente que trabaja en mi sección siempre se están apoyando unos a otros ya sea ante cualquier problema que se presente, ya sea ante el jefe de turno, nos tratamos de proteger o de resolver los problemas entre nosotros. Aquí siempre hay un compañerismo que se ha dado desde hace mucho tiempo y se ha seguido dando con nosotros. Si bien en un momento nuestros compañeros de trabajo más arriba en los cargos se sintieron molestos en un momento porque nosotros veníamos supuestamente a quitar el sobretiempo, al final se dieron cuenta que no es así, que era un organigrama que tenía la empresa que ahora se va a llevar a cabo que es el tema del 4x4, prácticamente era por eso, entonces nosotros no veníamos a hacer un daño sino que a mejorar las condiciones de ellos mismos” (Joven Turnados, pág. 3).

El último relato es a lo que a los ojos del investigador -que intenta dilucidar y encontrar las tendencias predominantes- se presenta conflictivo, a saber la presencia de un escenario con

fluctuaciones de la realidad en términos de las relaciones sociales que cobija. Circunstancias que se reafirma con los siguientes discursos que evidencian mucho más el escenario socio-laboral en que se dan dos realidades:

“tampoco, sabi qué, en este caso yo llegué con dos viejos más, que es el Masa y el Pepinillo, y no po, súper buena tela, ni un drama, buenos compañeros. Y las otras empresas tampoco, en mi caso no, tal vez haya pasado, pero conmigo no” (Joven CIMM T&S, pág. 3).

“con los otros trabajadores más antiguos sí, con los trabajadores más nuevos no” (Joven Sindicato 1, pág. 3).

“darse, en donde estoy yo no por lo menos. En el área donde estoy yo somos todos unidos. Pero yo creo que podría darse en otros lados” (Joven Sindicato 1, pág. 3).

“pienso que acá no, pero sí veo en otras áreas que tal vez sí y que de repente se nota” (Mayor Sindicato 1, pág. 3).

Pues bien, los relatos son concluyentes. No se trata de contradicciones discursivas, como sí se dio cuenta al comenzar el capítulo de análisis, producidas por la lucha interna de discursos que se contraponen venciendo el que su contenido despierte más sentido por parte de quiénes los emanen. De lo que se trata, por el contrario, es lo que ya se señaló, la realidad objetiva, un espacio socio laboral, que tiene como marco el modelo flexibilizador del sistema de trabajo en que conviven dos maneras de relacionarse socialmente: una, sustentada en la competitividad en que cada paso del trabajador es calculado para mejorar su propia situación, y, otra, sustentada en la solidaridad, cooperación y compañerismo y con ello la construcción de lazos sociales positivos. Situación que hace plantear, finalmente, que no puede hablarse de un modo determinista que el sistema de trabajo actual conduzca necesariamente a que las relaciones de los trabajadores sólo estén de acuerdo a la competitividad dentro de una lógica individualista, aún cuando sea justamente eso lo que promueve; aquí se muestra que de todos modos los trabajadores logran establecer relaciones y vínculos sociales positivos.

### **1.3. El mundo privado de los trabajadores**

Tal como ya está declarado el lograr revelar las cualidades identitarias de los trabajadores sindicalizados contratistas de CODELCO Ventanas, bajo la comparación con los trabajadores sindicalizados de planta de la misma empresa, es haciéndolo posicionándolo

dentro de un escenario específico, en el espacio socio-laboral, de ahí toda la caracterización teórica contrastada con estudios sociales -ya hecha- de las tendencias principales que se dan en este escenario. Ahora bien, el posicionar desde un comienzo a estos trabajadores y sus identidades en un marco objetivo, en este espacio socio-laboral, es porque se comprende que en él los trabajadores interactúan socialmente de acuerdo a este marco objetivo, y a partir de ello es que se desarrollan las significancias que permiten la construcción de sus identidades como trabajadores, o dicho de otro modo -quizás mejor- la construcción de sus identidades como trabajadores se constituye en un diálogo constante entre ellos como individuos pero no en el aire y sí con la formación histórica de la realidad objetiva de cómo está organizado y caracterizado el trabajo. Pero además se comprende, y esto es lo que ponemos atención ahora, que en la constitución de las identidades de los trabajadores no se produce sólo a partir de un diálogo con el trabajo sino que también con el diálogo que se lleva a cabo con las otras dimensiones, los otros escenarios, los otros mundos de vida de segundo o tercer orden -en palabras de De la Garza (2007)- en donde se desenvuelven socialmente los trabajadores. Entonces, el trabajo más las otras dimensiones en las cuales se desenvuelven socialmente los trabajadores nos entregan el marco general con el cual construyen sus identidades.

Así, lo que se presentará es cuáles son estas otras dimensiones y cómo los trabajadores las significan; pero poniendo la atención en cómo se conjugan ellas con el trabajo y sobre todo cómo se conjugan en la constitución identitaria como trabajadores.

Antes, lo que a esta altura ya es una clara tendencia, acá tampoco se puede establecer una diferenciación que sea propia de las diferencias entre trabajadores contratistas con los de planta a la hora de verificar sus cualidades identitarias, ahora en relación a la configuración que tienen en ella los distintos escenarios de la vida social de los trabajadores. Pero en esta parte, final del primer apartado del análisis, ya se puede plantear decididamente que la tendencia marca que ambas categorías de trabajadores con aquello que les permite construir sus identidades, el modo de significar, de valorizar y en dónde encuentran el sentido de sus vidas, es similar. Por lo tanto sus identidades personales como trabajadores también son similares porque las cualidades identitarias que llegaron a construir y definir así lo son.

Pues bien, la primera precisión que se logra hacer de acuerdo a los relatos es que para estos trabajadores dentro de las innumerables posibilidades de dimensiones de la vida social en que ellos pueden interactuar es solamente una que señalan transversalmente, sin distinción, como la más significativa que amerita ser tratada, estamos hablando de la familia. Esto no deja de ser algo desconcertante más sabiendo que en el momento de realizar las entrevistas a los trabajadores y al tocar este tema en particular con el fin de acrecentar las posibilidades de respuesta se ofrecía como ejemplo varios escenarios o dimensiones de la vida social en que ellos pudiesen identificarlos como propios, entre ellos, la misma familia, claro, pero también el barrio, la comunidad vecinal, algún tipo de hobbies o ocupación del tiempo de ocio como el deporte, algún tipo de clubs, asociación, etc. Así es como dentro de estas posibilidades fue significativa el caso de los dirigentes que se contaba con anterioridad el antecedente de que la mayoría de ellos militaban en partidos políticos (entre socialistas y comunistas) por lo que esta opción se incluía dentro de las posibilidades, sin embargo, y de modo transversal en todos los trabajadores, a pesar de tantas posibilidades, se era enfático que el otro escenario o dimensión a la altura de lo que significan el trabajo era sólo la familia<sup>16</sup>. Pero incluso puesto en niveles de qué significa más, o qué se valoriza más, o qué tiene más sentido, la familia ocupa el primer lugar, y el segundo el trabajo.

“para mí ocupa el segundo lugar del escalafón, no hay nada por sobre mi familia”  
(Dirigente Sindicato 1, pág. 1).

“primero está la familia y después está el trabajo, de todas maneras. O sea es importante pero primero siempre está la familia” (Mujer Sindicato 1, pág. 1).

“yo pienso que el primer lugar. Bueno separando lo de la casa que sería el otro principal son mis dos... con respecto a lo demás mi vida paralela yo no hago deporte, no pertenezco a ninguna junta de vecinos, no nada. Yo me dediqué a mi casa y de la casa al trabajo”  
(Mayor Sindicato 1, pág. 2).

“el trabajo sería en segundo lugar porque para mi lo más importante es la familia. En mi caso sería la familia, de ahí el trabajo y en tercer lugar el tiempo libre” (Joven Turnados, pág. 2).

De tal modo, ¿en dónde podemos encontrar las razones de que el mundo social de estos trabajadores esté dividido sólo en dos dimensiones, el trabajo y la familia? Esto se explica, según nuestra matriz de análisis, por algo que ya fue señalado, y que se encuentra como

---

<sup>16</sup> Que para el caso de los dirigentes y sus partidos políticos hace recordar lo que plantea Beck (2001) que las antiguas organizaciones de masas, como los partidos, ya no tienen la capacidad de afiliación irrestricta que hace suponer que sus militantes son como soldados: homogéneos y disciplinados.

fenómeno en el trabajo: hoy el trabajo está caracterizado transversalmente, y en este caso en específico, por la sobre exigencia de las labores que realizan los trabajadores. Esta sobre exigencia se materializa de dos maneras, por un lado, un poco más visible, por lo menos desde fuera, con la extensión y la dureza en términos de tiempo de las jornadas de trabajo. Situación que se hace patente con el aumento del horario de trabajo con las conocidas horas extras, y por los sistemas que organizan los horarios de trabajo, que en el caso de CODELCO es el sistema de turnos (al que la gran mayoría está sujeto) en que el régimen consiste en el día dividido en tres turnos de ocho hora cada uno (mañana, tarde y noche) en que cada trabajador va rotando consecutivamente cada siete días de trabajo y tres días de descanso. Régimen de turnos que se volverá más sobre exigente con la modificación del 4 por 4, cuatro días de trabajo en jornadas de doce horas con cuatro días de descanso, en proceso de implementación<sup>17</sup>.

Por otro lado, esta sobre exigencia se materializa con lo que desde fuera es menos visible, pero que quizás más lo sienten los trabajadores, que es el mayor compromiso, disposición, responsabilidad y sobre todo rendimiento que las empresas demandan de los trabajadores.

La combinación de estas directrices que predominan en la organización del trabajo tiene como resultado jornadas de trabajo duras, tediosas, extenuantes y cansadoras para los trabajadores. Es la constatación señalada por Castel (1997) y De la Garza (2007), entre otros, de que el trabajo no se reduce para que los trabajadores se dediquen más al tiempo libre y de ocio, sino que, por el contrario, es mucho más lo que tienen que trabajar y es mucho más lo que tienen que involucrarse en el trabajo. El trabajo así termina inundando la vida de los trabajadores sobre exigiendo sus capacidades en que claramente la vida personal de los trabajadores se debe ajustar a las exigencias del trabajo incluso difuminando, en palabras de Díaz, Godoy y Stecher (2005), los límites de la vida familiar y laboral. Realidad que tiene como correlación en que se reducen al mínimo las posibilidades de involucrarse en espacios, dimensiones, más allá de lo familiar y laboral en la vida de los trabajadores. Ahí la razón que

---

<sup>17</sup> Que a esta altura de tiempo ya debe estar en práctica porque en el lapso temporal del trabajo de campo se encontraban los sindicatos de planta negociando el régimen de turnos con CODELCO y uno de ellos, el Turnados, ya lo tenía aprobado sólo faltando el Sindicato 1. Cabe decir que los trabajadores contratistas y sus sindicatos en términos legales nada pueden hacer en esta negociación y sólo les queda plegarse al sistema de turnos decidido por los de planta y por CODELCO.

las identidades de los trabajadores esté constituida en función de los significados, valoraciones y sentidos que construyen sólo a partir del trabajo y la familia.

“el trabajo para mí es esencial, prácticamente el 100%, vivo con el trabajo un 100%. Porqué a lo mejor tú me puedes preguntar, porque están mis necesidades, están las necesidades de mi grupo, darle las satisfacciones o las necesidades que necesita mi grupo, y eso me obliga que constantemente el día a día es un 100% en el trabajo” (Mayor Turnados, pág. 2).

“ocupa gran parte porque uno está aquí 8 horas después llego a la casa. De repente doble turno. Ocupa gran parte de mi tiempo el trabajo” (Joven CIMM T&S, pág. 1).

“el trabajo por la parte monetaria igual es como lo principal. Si lo vemos como la solidez para toda mi familia es igual principal. Está mi trabajo, no sé si sabes yo soy delegada del sindicato, y por otro lado tenemos una sociedad de mujeres, que somos poquitas, que se llama la sociedad de mujeres del sindicato turnados y que estamos a cargo de una escolita aquí en la Quebrada, en donde tenemos amadrinados, nos encargamos del tema estudio, en marzo con materiales, cosas que puedan necesitar, en agosto para el día del niño, para sus cumpleaños; siempre tenemos ese vínculo ahí; y también trabajamos a la par con el sindicato, de repente sale una que otra pelea, pero bueno, trabajamos a la par con el sindicato. Y también nuestro tiempo se maneja en eso, o sea el tiempo en general yo me lo paso así: de repente en reuniones de delegados aquí en el trabajo, y el tiempo que me queda antes de irme pa la casa lo tengo que planificar e ir a la Quebrada. Pero el trabajo, lo vuelvo a reiterar, es toda la estabilidad para mi familia” (Mujer Turnados, pág. 2).

Se entiende, además, y son los mismos trabajadores en ponerlo en evidencia que dentro del tiempo, y de lo qué tienen que ocuparse en el trabajo, se incluyen las actividades sindicales para el caso de aquellos que tienen más responsabilidad en los sindicatos.

Ahora, a diferencia por ejemplo del estudio de Díaz, Godoy y Stecher (2005), a distintos segmentos de trabajadores chilenos, y a las tendencias generales en este sentido, esta sobre exigencia que deben vivir estos trabajadores no se traduce en una valoración negativa hacia el trabajo, tal como se describió en el apartado de este capítulo 1.1.1 “Sentido del Trabajo”. Estos trabajadores valorizan el trabajo en cuanto es el sustento desde el cual se proyectan personal, profesional y, sobre todo, familiarmente, y porque en él encuentran sentido e identificación como trabajadores de la minería; que en suma, los hace sentirse realizados personalmente, orgullosos y reconocidos socialmente.

## **2. Identidad colectiva**

### **2.1. Sistema y ley de subcontratación**

La subcontratación es el apelativo con lo que se conoce en Chile el sistema de trabajo que se basa en la descentralización de áreas de la producción de las empresas por medio de la externalización. Hasta el año 2002 el Código del Trabajo era superado en la práctica en variadas dimensiones por este sistema de trabajo. Es ese año, y ante el evidente crecimiento de la subcontratación, que desde el Estado se decide reglamentarlo y presentar un cuerpo legal acorde, que finalmente fue puesto en práctica el 2007 con el nombre de Ley de Subcontratación y Suministro de Personal. Lo que se reguló con ello son las conocidas relaciones laborales triangulares entre: 1. Empresas que externalizan (mandantes), 2. Empresas que asumen la actividad externalizada (contratistas o colaboradores), y 3. Los trabajadores de las empresas externalizadas, que en estricto rigor trabajan para las dos empresas (Silva, 2007). Se establecieron: cuáles son las funciones que las empresas pueden externalizar, no siendo las que directamente tienen que ver con el giro productivo; quiénes son los que ordenan el trabajo de los contratistas, no pudiendo ser los trabajadores de planta y sí los supervisores contratistas; quiénes se hacen responsable de los salarios y de cubrir los derechos asociados, siendo las empresas contratistas; entre otras reglamentaciones. Y en términos sindicales: se reglamenta el derecho a sindicalización y negociación colectiva de los trabajadores contratistas; y con quiénes los sindicatos deben establecer su relación, que es con la empresa contratista y no la mandante.

Esto es lo que objetivamente se realizó para dar orden legal al sistema de subcontratación, pero en términos de lo subjetivo, del impacto, o más bien, la interpretación que hacen los trabajadores de la implementación en la práctica de este sistema de trabajo y de su ley es lo que falta dilucidar.

Lo inmediato, a lo largo del primer subcapítulo la tendencia que se manifestó fue que las diferentes trayectorias laborales y las disimiles relaciones contractuales que tienen con CODELCO los trabajadores contratistas con respecto a los de planta, no llevan a que la



constitución y definiciones de sus identidades personales como trabajadores sean distintas; aquí, sin embargo, esto no se puede sostener. Pronto comienzan a evidenciarse diferencias - que nunca son absolutas, claro, por eso son tendencias y no axiomas- ahora de acuerdo a la interpretación que hacen de la realidad, la construcción de definiciones críticas de esa realidad, que les permite constituir sus identidades como colectivo dispuestos a la acción colectiva.

Estas diferencias se concretizan en que por el lado de los trabajadores contratistas resulta sencillo establecer consenso que en la interpretación que hacen del sistema y de la ley de subcontratación en su aplicación, está llena de aspectos negativos, develando posiciones críticas. Este consenso es al que no se puede llegar con los trabajadores de planta porque las interpretaciones que hacen son dispares entre ellos.

Entrando en terreno, en lo que tiene que ver con el sistema de subcontratación los juicios que realizan los trabajadores de él son muy parecidos a los revelados en el apéndice 1.2. “Nuevo sistema de organización del trabajo” en el que se advertía como negativo el impacto del sistema de trabajo independiente si se era trabajador de planta o contratista. Pero lo que se abarcaba ahí era el sistema de trabajo de un modo general, y en su particularidad histórica de la flexibilización del trabajo, con ello claramente los trabajadores de planta lo observaban negativamente al flexibilizarse su trabajo con cambios de horarios, reajustes, el mayor compromiso con el trabajo que se les exige, etc., pero mucho más patente con la fragilidad que sienten de ser despedidos al aumentar las externalizaciones y con ello empresas contratistas que vienen a cumplir sus funciones. Sin embargo lo que se verá en esta parte de análisis es que desde su matriz interpretativa no alcanza para definir completamente negativo el sistema de trabajo especificado ahora dentro de una de sus aristas, la subcontratación.

“yo lo veo bien. Yo lo veo bien porque se le da más aptitud a la parte laboral porque lógicamente el hecho de haber tantos trabajadores contratistas da oportunidades que le gente tenga trabajo” (Mujer Sindicato 1, pág. 2).

“yo pienso que debían en algunos de los casos estar los contratistas porque hay faenas en lo que se hace con lo que la empresa tiene no alcanza, ahora si se incentiva a la gente de planta a hacer más podría ser. Pero son seres humanos tienen que vivir, tienen que trabajar entonces no sé, yo pienso que la gente necesita igual que uno.” (Mayor Sindicato 1, pág. 4).

Lo que se revela con estos relatos es una capacidad de interpretación reducida a una realidad que les es ajena, que no han tenido que vivir, que se podría calificar como una falta de reflexión y de comprensión de los alcances del sistema de subcontratación, de ahí la sensación de relativizar el juicio y aludir que dentro de todo permite generar empleo. Distinto es el caso de los dirigentes de planta que muestran mucha más claridad y un mayor bagaje argumentativo al referirse a la subcontratación dando cuenta de los aspectos negativos que acarrea:

“no lo comparto desde mi visión política sindical porque yo creo que eso ayuda a formar empleos precarios, a darle inestabilidad a la gente, a las personas, por ende a las familias, eso no permite salir de los niveles de pobreza o no permite a muchas familias, a muchas, proyectarlas en el tiempo, entonces da inseguridad y yo creo que eso es terrible.” (Dirigente Turnados, pág. 3).

Interpretación negativa que es unánime en los trabajadores contratistas que sacan a relucir, además, aspectos que se podrían denominar como políticos de la mano con económicos, dando a conocer la comprensión que bajo esos aspectos, son la defensa de intereses que sustenta la subcontratación que bajo ningún aspecto son sus intereses como trabajadores.

“resulta que muchas de las áreas de las faenas, de las tareas, que se desarrollan dentro de CODELCO están en manos de contratistas que están ligadas directamente a la producción CODELCO se opuso a que esa gente que lleva 20 años trabajando ahí ingresara a la planta, pasaran a formar parte directamente de CODELCO. Y eso es lo que muchos no nos explicamos, por qué CODELCO prefiere tener tanto contratista cuando un contratista le sale más caro que uno de planta. El contratista le sale más caro pero no es porque el contratista de por sí le salga más caro es porque la plata se la lleva la empresa que lo contrata a él y que lo coloca a él a trabajar ahí. Ahí es donde hay una tercerización y es en contra de eso es que estamos. Si somos una pieza fundamental en la cadena productiva de CODELCO por qué nos tiene que llevar un privado dentro de CODELCO. Si es estatal por qué tiene que haber privados dentro de CODELCO” (Dirigente SITEC, pág. 8).

“es que depende del lado, este es un tema netamente político del lado que venga. O sea si viene del lado empresarial obviamente que la flexibilidad laboral viene a implantarse a favor de ellos, pero si viene del lado del mundo sindical...” (Mayor CIMM T&S, pág. 3).

“es un tema de gestión porque ahora mismo si yo soy el mandante y tú eres el subcontratista y tú eres el trabajador, o sea el es el trabajador y tú el contratista yo me desligo, yo te exijo a ti, tú verás cómo cumples las metas. Si te sucede un accidente, si le pago bien o le pago mal ese es problema tuyo. Por lo tanto es un gran negocio” (Joven SITEC, pág. 8).

Por otro lado, en relación a la Ley de Subcontratación, el marco legal que regula este sistema de trabajo, y puesto recién en práctica, ocurre la misma situación recién descrita. No se logra establecer una tendencia única que sea muestra del consenso a la hora de referirse a esta Ley en el caso de los trabajadores de planta. Por su parte hay trabajadores que ni siquiera la conocen, hay quienes la encuentran positiva y quienes la definen como negativa.

“no podría hablarte de la ley de subcontratación porque no la conozco y cuando fui contratista no me informe mucho porque además todavía no salía” (Joven Turnados, pág. 4).

“la verdad es que no la sé bien cómo es pero por lo que yo he visto y lo poco que sé yo creo que es buena porque protege bastante al trabajador contratista” (Mujer Sindicato 1, pág. 2).

El último relato reafirma lo recién planteado, existe incompreensión de una realidad que directamente no les toca vivir. Desde esa vivencia ajena es que emiten sus juicios.

“en realidad no la he estudiado pero sí conozco cuando se discutió y los beneficios que trajo. La ley de subcontratación cuando empezó a desarrollarse y empezó a fiscalizarse más cuando un contratista trabajaba en una empresa y cumplía los mismos servicios que uno de planta y no se le daba todos los beneficios del de planta y a través de la misma regulación ésta permitía que el trabajador colaborador y este planta prácticamente tener los mismos beneficios. Y esa fue una ley que se discutió, se conversó, hay hartos organismos que participaron y la encuentro muy beneficiosa.” (Mayor Turnados, pág. 4).

“desde que salió la ley existe un mejor ordenamiento entre las empresas contratistas y nosotros. Porque antes a lo mejor no había un ordenamiento y a lo mejor, no sé po, sin querer, muchos trabajadores pasaban a llevar a los contratistas. Ahora no po, hay un mejor ordenamiento. Yo creo que por ese lado es bueno porque los contratistas han logrado mejores beneficios para ellos desde que salió la ley” (Mujer Sindicato 1, pág. 2).

Juicios positivos como los recién vistos que dan cuenta de un antes y un después, en que el antes era peor para los contratistas y el después mucho mejor. Mucho mejor que es puesto en tela de juicio por los trabajadores contratistas que no escatiman en definirla como no beneficiosa para sus intereses. Pero como se decía, también hay trabajadores de planta que comparten esta visión más crítica. Y de nuevo son los dirigentes de planta que siguen esta línea mostrando un mayor conocimiento y una mayor capacidad argumentativa.

“a ver la ley de subcontratación se promulgó para tratar de hacer un poco de justicia para los abusos que se estaban cometiendo. Desde ese punto de vista yo creo que la ley aún no se está cumpliendo. Yo creo que todavía existen empresas o patrones que siguen abusando del contratista. Aquí mismo nosotros dentro de Ventanas vemos esa situación, es más cuando se dictó la ley y la empresa tuvo que absorber esta mano de obra muchas empresas, incluido CODELCO Ventanas, usaron subterfugios para no contratarlos en las pegas que estaban haciendo sino que ingresarlos a la planta con sueldos más bajos. Entonces yo creo que la ley de subcontratación no ha cumplido el rol para la que fue creada, le falta, le falta montones para que avance en ese sentido” (Dirigente Sindicato 1, pág. 3).

“Yo creo que sí es un beneficio para los trabajadores porque se hace cargo de algo que no estaba regulado y es más, la única forma que el contratista entregue carne es a través de la empresa de servicios transitorios. Eso yo creo que está bien, lo que yo creo que no está bien era que no se cumplió las expectativas de los trabajadores contratistas que era formar parte de una empresa como planta cuando se da el caso de subordinación y dependencia y por eso que fueron a la justicia y a la corte de apelaciones, pero hoy día en Chile si te fijas no existe la estabilidad laboral a ti te pueden despedir y te despiden aunque sea la causa injusta lo que más vas a conseguir es una indemnización adicional. Menos aún un juzgado puede decir que este trabajador tiene que ser contratado porque va en contra de la Constitución y en contra de la libertad de trabajo, entonces hay que cambiar la Constitución y para eso son palabras mayores” (Dirigente Turnados, pág. 7).

Como se acaba de leer, esa posición crítica con la que se refiere a la Ley está asociada en que se reconoce ese antes y después señalado, que sí hubo aspectos que se mejoraron ante un Código del Trabajo que era incapaz de reglamentar los nuevos modos en que se estaba organizando el trabajo y que ante ello los grandes perjudicados eran los trabajadores, pero con igual, o mayor, intensidad se reconoce que es una Ley que le falta mucho, que tiene baches, vacíos, que del papel a la práctica hay mucha distancia, etc., y resaltan que ante esta realidad lo que no ha cambiado es que siguen siendo los trabajadores contratistas los mayores perjudicados. Bajo esos mismos términos es que se refieren los contratistas.

“la verdad es una ley que realmente no da solución a todos los problemas, es una ley que le falta mucho todavía, falta elaborarla mejor, hacerle bastantes cambios a ley (...) Sí se regularon algunas situaciones dentro de las funciones de que uno recibía órdenes directas, ese tema lo regularon (...) Lo que sí nosotros podríamos destacar de esta ley es que existe el tema de la fiscalización más directa en cuanto a si una empresa contratista no está pagando los sueldos como corresponde, las condiciones, si no es así quien se hace responsable en este caso es la empresa mandante. En ese caso por ejemplo, en la empresa que trabajo, si la empresa no está pagando a sus trabajadores, los bonos, si hubieran finiquitado a algunos trabajadores; el que se hace responsable de acuerdo a esta ley es CODELCO. Así también si nosotros el día de mañana tenemos alguna demanda en contra de la empresa por cierta manera nosotros podríamos recurrir a CODELCO. Hay ciertas formas en que de la ley se podría rescatar ciertas cosas. Pero en líneas generales le falta mucho a esta ley” (Dirigente CIMM T&S, pág. 4).

“Para mí fue el gran beneficio que tuvimos en el tema de seguridad. Pero en los temas sociales, en los temas económicos seguimos dando vote, o sea en el caso de CODELCO no sigue tirando voladores, en el peloteo” (Mayor CIMM T&S, pág. 4).

“el tema de la ley de subcontratación si bien viene siendo que el objetivo, que la idea, era buena se aplicó muy mal (...). Si bien es cierto la idea es buena: la subordinación, la dependencia, el mando” (Dirigente SITEC, pág. 7).

“puntualmente la ley de subcontratación a la mayoría no solamente al lado minero beneficio en ciertos aspectos. Si tú ves en un banco antes tenían sueldos miserables, eran contratistas, los guardias privados también. Sin embargo acá en Ventanas no se ha dado a igual trabajo igual salario y al mismo tiempo no le hacen un contrato indefinido, no reciben el mismo salario, ellos están llano a una prueba aunque hayan hecho el trabajo por 20 años están sometidos a pruebas, a exámenes, que van discriminando a la larga al mismo trabajador” (Joven SITEC, pág. 7).

Recapitulando, los trabajadores contratistas han desarrollado una posición crítica ante el sistema de trabajo, la subcontratación, porque han fundado la comprensión que es por intereses, no de ellos, que se sustenta el sistema y que se benefician a costa de ellos. Misma posición crítica que realizan de la Ley de subcontratación que la identifican como beneficiosa en ciertos aspectos, pero en los otros, en los más importantes, bastante defectuosa. Por el lado de los trabajadores de planta no se puede establecer la tendencia que sea común, transitan desde las posiciones más concendientes con el sistema de

subcontratación y su Ley, asociado fuertemente al desconocimiento de la realidad, hasta las más críticas, al mismo nivel de los contratistas, que se personifica en sus dirigentes.

## 2.2. CODELCO

CODELCO, la Corporación Nacional del Cobre, fue creado en 1971 ante la necesidad de una empresa nacional y Estatal que fuese capaz de explotar y administrar el cobre una vez que éste fue nacionalizado. Esta empresa, 100% perteneciente al Estado, es una de las empresas más grandes que tiene funcionamiento en el país. Es, además, el primer productor de cobre del mundo poseyendo el 20% de las reservas mundiales del mineral. Cuenta con 19.000 trabajadores propios (trabajadores de planta), y, bajo la estimación de que por cada trabajador de planta hay 2,1 trabajadores de empresas contratistas en CODELCO (Silva, 2007), debería contar con 39.900 contratistas. Tiene cuatro Divisiones que explotan y procesan el cobre: Norte, El Salvador, Andina y El Teniente. Y una fundición y refinería, Ventanas. Esta última, nuestro caso de estudio, fue adquirida el 2005, antes pertenecía a ENAMI<sup>18</sup>.

Pues bien, en primer lugar, el cómo observan, interpretan y califican los trabajadores contratistas a CODELCO, abarcándolo de una manera general, como una empresa Estatal que cumple un rol dentro del país, es hecho a partir de una perspectiva crítica.

“CODELCO es una muy buena empresa a nivel país, lo que sí le falta que el gobierno le permita la reinversión económica de ella misma, porque por ejemplo sabemos que las platas que sale CODELCO se destinan a diferentes cosas: a las fuerzas armadas, a temas sociales” (Dirigente CIMM T&S, pág. 5).

“Así que mi opinión de CODELCO es que sigue siendo una empresa y nunca ha tenido un gerente que vea el tema de Estado, o sea si es una empresa Estatal tiene que ver el tema social no sólo (...) claro, es el sueldo de Chile, el gran ingreso del gobierno, pero resulta que ese gran ingreso no está siendo bien repartido” (Mayor CIMM T&S, pág. 4).

“CODELCO no ha asumido el rol social, no con este gobierno, sino que con el pueblo chileno, con los trabajadores chilenos porque tienen un concepto de negocio demasiado internalizado, ganar, ganar, ganar lo mayor posible e menor costo, es una empresa, es una empresa” (Mayor CIMM T&S, pág. 4).

Los trabajadores contratistas parten reconociendo la importancia de CODELCO para el bien del país, y bajo ese aspecto es que expresan preocupación de cómo se cumple esa función.

---

<sup>18</sup> Toda la información presentada de CODELCO es pública y se obtuvo de su web [www.codelco.com](http://www.codelco.com). La excepción es el dato proporcionado por Silva (2007), acerca de la proporción de trabajadores de planta por contratistas, la cual CODELCO no publica.

Preocupa en qué se destinan las ganancias de la empresa, no compartiéndose, por ejemplo, que financie las fuerzas armadas. Asumen, por el contrario, que debe cumplir un rol mucho más social y con ello destinar las ganancias en temas sociales, en políticas públicas sociales, comprendiendo que ese es el modo más directo en que se beneficia a la población nacional y es la mejor función que puede desarrollar la empresa. Critican de igual manera el funcionamiento que tiene CODELCO y su visión empresarial que según la perspectiva de estos trabajadores se aleja de lo que debiera ser una empresa Estatal y se acerca más a una concepción de empresa privada que centra sus objetivos sólo en el negocio.

En segundo lugar, abarcando a la empresa en el tipo de trato que despliega en su interior con sus trabajadores, de nuevo la crítica se vuelve a manifestar desde la perspectiva de los trabajadores contratistas.

“no me gusta CODELCO, no me gusta, tengo asperezas con CODELCO, no me gusta. No lo veo como un lugar agradable, no sé po, no me gusta, como que tengo un cierto rechazo a lo que es CODELCO (...), lo que es el trato de CODELCO hacia sus trabajadores, inclusive mucho más como es esta División, sobre todo con esta División” (Joven CIMM T&S, pág. 4).

“Pero quién fiscaliza eso, o sea nosotros podríamos denunciar a la inspección del trabajo pero con todo el poder que tiene CODELCO sabemos que el tema lo podemos ir tirando a tribunales, como salió en su oportunidad, en la cual le van a dar el favor a CODELCO. Por qué, porque claro CODELCO tiene el poder adquisitivo, tiene las lucas del país y que en ningún caso le van a dar el favor a los trabajadores y menos a los trabajadores contratistas” (Dirigente CIMM T&S, pág. 4).

“a mí personalmente pésimo como gerente de CODELCO hacia los contratistas. Yo no sé si nos tiene mala, pero ha sido el gerente, de los años que yo llevo en CODELCO, el gerente que más mal nos ha tratado a los contratistas” (Mayor SITEC, pág. 9).

Los relatos develan que estos trabajadores interpretan un trato particular hacia ellos, un trato discriminatorio como si fueran trabajadores de segunda clase con los que no hay que tener mayores consideraciones. E inclusive manifiestan que ese trato dispar es más palpable y efectivo en la División en que ellos trabajan, Ventanas.

Ya se reveló cuál es la interpretación que hacen los trabajadores contratistas de CODELCO. Quedó claro que la posición que asumen es desde una mirada crítica. Sin embargo lo que no se advirtió, pero que ya se debe estar dando por entendido, que esa posición adoptada, y con ello las definiciones para referirse de CODELCO que arroja, han sido sinónimo de criterios similares manifestados por cada trabajador, con lo que es sencillo poder encontrar la tendencia que los identifica. Situación que no del todo es posible sostener en los de planta.

Por un lado, éstos al referirse a CODELCO como la empresa Estatal fundamental para el país, sí se puede establecer un consenso en sus interpretaciones y sí, de algún modo, representan una perspectiva crítica. Pero esas interpretaciones van en otro sentido, distinto a los trabajadores contratistas. Los trabajadores de planta, por su lado, se expresan hacia la empresa prefiriendo criticar cómo es el funcionamiento que tiene ella en su interior, siendo más específico cómo se es administrada.

“mi visión de CODELCO como empresa es que efectivamente es una de las empresas más grandes del mundo con respecto a la minería, y en específico a la minería del cobre. Pero si bien es cierto que eso es cierto e innegable esta empresa podría ser más grande y mucho más eficiente. Yo creo que hay muchos recursos que administra CODELCO que la verdad es que si no van a parar a la basura van a parar a los bolsillo de algunos” (Dirigente Sindicato 1, pág. 5-6).

“para mí CODELCO es una empresa que se está quedando obsoleta. Tecnológicamente hablando uno va a empresas mucho más pequeñas privadas ya sea minería, chilena de tabacos, por ejemplo, empresas chicas que marginan mucho menos utilidades que la empresa CODELCO, pero resulta que tecnológicamente hablando o en capacitación de su personal, personal técnico estoy hablando, es mucha más amplia que se vive en CODELCO. Entonces pa mí CODELCO es una empresa para marcar el pasó, pero si tú quieres triunfar como técnico, hacer carrera, no es un buen lugar” (Joven Sindicato 1, pág. 4).

“ahora estamos en una empresa que compite con empresas mundiales, entonces el desafío es mucho más grande y hay que aprender a conocer ese negocio. Nosotros recién estamos aprendiendo a conocer ese negocio de competir con empresas mundiales” (Mayor Turnados, pág. 4).

Como se lee, se aduce, reconociendo de su importancia y su gran tamaño, que CODELCO podría ser mejor administrada y podría ser una mejor empresa.

Por otro lado, en sus interpretaciones en relación al modo del trato que realiza la empresa con sus trabajadores es imposible consensuar sus criterios y definiciones. Hay aquellos que las califican como buenas, de que ellos nunca han vivido un mal trato, que nunca han tenido que pasar un mal momento, y que la empresa se preocupa por ellos.

“yo me siento bien, siempre me he sentido bien como la empresa nos trata, a pesar de todo lo que he ha pasado del tiempo que llevo trabajando la empresa cuando he tenido cualquier problema o cualquier necesidad la empresa a estado ahí conmigo” (Joven Turnados, pág. 4).

“desde mi punto de vista, donde estoy yo es tranquilo, ningún problema, los jefes son bien conscientes, el jefe por lo menos que tengo yo es una persona muy consciente. Si tú le pedi algo el accede y bueno si te pide algo a ti tú también tienes que acceder. Pero generalmente donde estoy yo es muy tranquilo y muy flexible. No sé si serán así en las otras áreas, no sabría decirte” (Joven Sindicato 1, pág. 4).

“la encuentro una buena empresa, que hay muchas expectativas a futuro con la empresa con nuevos proyectos que hay, y no, bien (...) yo siempre me he fijado que la empresa se preocupa de los trabajadores, que los trabajadores estén bien” (Mujer Sindicato 1, pág. 3).

Otros también asumen una perspectiva crítica como los contratistas, pero que a diferencia de éstos está se inscribe no en ellos, los trabajadores de planta, como trabajadores de segunda clase, asumen de igual manera que no son bien tratados, pero las razones que expresan tienen que ver como es en sí CODELCO, remarcando diferencias abiertamente opuestas a lo que era ENAMI -empresa dueña de la División Ventanas hasta el 2005- y que es calificada como positiva en su trato con los trabajadores.

“La relación que había de los trabajadores con ENAMI era mucho más satisfactoria que la actual y claro ENAMI se manejaba como una empresa más pequeña, más familiar, más cercana con los trabajadores. En el cambio CODELCO es una empresa más fría que no tiene esa calidez que tenía antes que por un lado te está diciendo un discurso que está pendiente de los trabajadores, cuidándolos, pero por otro lado hace cosas en contra de los trabajadores. Entonces eso la gente lo ha percibido por lo tanto la opinión que tienen los trabajadores de la empresa no es buena” (Dirigente Sindicato 1, pág. 7).

“Pero de repente molesta en la gente el cambio de haber estado en una empresa ENAMI y después a CODELCO, fue muy brusco el cambio. Esta empresa es grande se nota. Mucho de nosotros teníamos perspectivas bastante mejores, pensábamos, no es malo, no es mala esta empresa pero si hay cosas que le chocan un poco, que los recursos por un lado no se usan bien y otros se usan demasiado bien a lo mejor” (Mayor Sindicato 1, pág. 5).

“no, de acá, como División. O sea por eso te digo, o sea, estamos en una de las empresas más grandes a nivel mundial pero a nivel Divisional, decepción, porque todo el rato te tiene en ascuas dicen que unas cosas siguen, que otras terminan. Por ejemplo un día al gerente le dio los monos, el gerente de servicios, y ya no puedes usar locomoción. Nosotros mismos mucha gente que dependía del sobretiempos, se ha quitado el sobretiempos. Que tú te accidentes es tu culpa. Entonces todo el rato trabajai con miedo, pa saber dónde vay a pisar, si lo hiciste mal, si lo hiciste bien, porque en realidad CODELCO no perdona, o sea tú te mandas una rana y chao. No es como en ENAMI, yo alcance a estar como tres meses, yo sabía que perdonaba todas. Por un lado lo encuentro bien pero yo pensaba, es que así como están las cosas yo me proyectaba más con CODELCO y así como van las cosas yo voy a quedar aquí o en otro espacio parecido, pero más allá no. Independiente de los logros que yo pueda tener, estudiar cosas así, no es tan satisfactorio trabajar acá como empresa” (Mujer Turnados, pág. 6).

Lo que se da cuenta con lo expresado por los trabajadores de planta es su vivencia más directa de este cambio de dueño de la División, porque ellos son los trabajadores propios de la empresa principal que cambia de administradores en donde se instala nueva gente en los cargos superiores con los que se deben entender, y que según como lo plantean vendrían con un estilo distinto de hacer empresa, estilo que no es de su agrado.

Resumiendo, los trabajadores contratistas concuerdan del rol importante que juega CODELCO para la nación, critican desde esa posición que ese rol puede ser mucho mejor, en específico mucho más social. Critican de igual modo el trato que tiene la empresa hacia ellos, expresan que son tratados como trabajadores de segunda clase. Por otro lado los trabajadores de planta sí tienen una perspectiva crítica hacia CODELCO como empresa pero



que, en cambio, está asociada en cómo es administrada en su interior. En cuanto al trato que realiza con ellos, como trabajadores, no hay criterios comunes para establecer una tendencia común, estos van desde los que consideran un muy buen trato hacia ellos como los que no y critican, no desde la consideración que sean tratados como trabajadores de segunda clase, y sí el cambio de trato que significó el cambio de administración de ENAMI a CODELCO.

### **2.3. Empresas contratistas**

Silva (2007), según datos del Ministerio del Trabajo, señala que en la Gran Minería para el 2006 extraordinariamente, según sus palabras, las empresas contratistas ascendían a 3.628, ocupando en el mercado de empresas mineras el 87%, el resto son empresas mandantes. Independiente de estas cifras que grafican el importante número de las empresas contratistas, que potencialmente todas pueden prestar servicio en CODELCO, y su proporción con las mandantes, como CODELCO, no contamos con la información precisa que permitan conocer el número real de contratistas que presten servicios en la División Ventanas, ni en toda la empresa. Sin embargo, y gracias a los relatos de los trabajadores del SITEC, ellos nos revelan que dentro de este sindicato inter-empresa cuentan con trabajadores afiliados de 25 empresas contratistas, al que se suma la empresa CIMM T&S que cuenta con su propio sindicato empresa. Se sabe, también, con antelación y con la confirmación de los trabajadores contratistas, que estas empresas corresponden a la que prestan servicios y no suministro de personal. Y dentro de esos servicios que presta se dividen genéricamente en dos, en labores de apoyo a la producción como en cocina, aseo, transporte, seguridad, construcción, mantención, operadores, etc.; y en labores estratégicas de la producción, en la extracción, procesamiento, fundición y refinamiento del cobre.

Desde las perspectivas e interpretaciones de los trabajadores de planta que realizan de las empresas contratistas que funcionan dentro de la División Ventanas y que les toca observar al ocupar los mismos espacios de trabajo, se puede dar cuenta que consideran que existe un mejoramiento de las empresas contratistas en sus funciones, por las que son contratadas, y también en el trato que tienen con sus trabajadores. En este sentido, esta suerte de mejoramiento está sujeto a lo evidenciado en el apartado 2.1 “Ley y sistema de

subcontratación” en que del mismo modo expresaban un antes y después en la aplicación de la nueva Ley, porque consideraban con ella el mejoramiento del sistema de trabajo y el mejoramiento de las empresas contratistas.

“las veo mucho mejores a cómo eran antes. O sea se ve que son empresas de calidad porque hay más exigencias en cuanto a cuando llaman a licitación tienen que estar en el registro de contratistas que se llama (...), eso es bueno porque se hace en el fondo una, un coladero en el sentido que no puede postular cualquier persona, o sea que tiene que reunir los requisitos que se le exigen. Y también al mismo trabajador, o sea no cualquier trabajador puede estar por lo que he sabido le hacen varios exámenes, en el (...) debe estar” (Mujer Sindicato 1, pág. 3).

“yo sé que adentro hay un par de contratistas muy buenos, incluso conozco a alguno de ellos, muy bueno que tiene muy bien a su gente. Hay otros que no. Pero yo pienso que esa cuestión va, va, lo que veíamos delante que el Estado, que la leyes van ordenando de una vez por todas, porque por todas las que hemos pasado” (Mayor Sindicato 1, pág. 6).

“el trato ha ido mejorando, hoy día CODELCO tienen una unidad que se llama servicio de terceros, gestión de terceros, con lo que se encarga de ir viendo todas las anormalidades, irregularidades, que podrían producirse ya sea en el trato, en la vulneración de la legislación laboral. CODELCO está ocupando lo que le da hoy día la ley para evitarse la responsabilidad, entonces está súper activo en eso sin perjuicio que también, yo insisto, no concibo que las políticas de las empresas sea vulnerar los derechos de los trabajadores yo creo que son la gente de la empresas que tienen un modo perjudicial, como opción de vida, de perjudicar a los trabajadores” (Dirigente Turnados, pág. 8).

De igual manera señalábamos que el no ser ellos los trabajadores directos de este tipo de empresas hacía que tuvieran juicios con menor intensidad y menos críticos del funcionamiento de ellas a excepción de los dirigentes que mostraban un mayor bagaje argumentativo y crítico, como también queda constatado ahora con el último relato del dirigente del sindicato de Turnados.

Por otro lado, ahora en referencia a los trabajadores contratistas, éstos hasta ahora en la revisión de este subcapítulo se encontraron aspectos críticos de cómo identifican la realidad en la que se desenvuelven como trabajadores, primero en relación al sistema de subcontratación de un modo general y también especificado en lo que ellos viven directamente dentro de su espacio de trabajo, y después de acuerdo a CODELCO como empresa nacional y de igual modo al trato que ellos evidencian cotidianamente. Lo lógico sería bajo estos aspectos que también calificarán negativamente asumiendo una posición crítica de cómo consideran las empresas contratistas. Lo cierto es que la perspectiva crítica sí está, pero tiene matices que son necesarios de presentar y analizar.

En concreto, lo observado es que los trabajadores contratistas expresan un balance que no es tan negativo de sus empresas en las que trabajan.

“la empresa no la considero una mala empresa, si esa empresa fuera bien manejada, e insisto, con concepto social junto, tampoco hay que dejarlo de lado, el concepto económico, negocio, estas empresas estatales han olvidado el concepto social.” (Mayor CIMM T&S, pág. 5).

“En lo local hemos mejorado, pero yo pienso que seguimos con letras rojas en lo que es el trato social, humano” (Mayor CIMM T&S, 5).

“la empresa en sí es buena empresa. Lo que sí el problema para por el que los mandos medios, los administradores de los diferentes contratos, que tienen problemas directamente con el trabajador (...), menos mal que existen los sindicatos para poder solucionar ese tipo de injusticias” (Dirigente CIMM T&S, pág. 6).

“es bien variable. Siempre ha habido empresas y empresas. Yo tengo la suerte de trabajar en una buena empresa de que todos los acuerdos, ya sea el acuerdo marco, y los acuerdos provisionales internos que tomemos y las exigencias que hacemos nosotros como trabajadores la empresa trata de alinearse, de ponerse. Pero hay empresas que han vivido constantemente haciendo abusos de los trabajadores, tienen a los trabajadores amenazados, no cumplen con pagos” (Dirigente SITEC, pág. 11).

“es muy buena. Mira mi empresa es antigua en el rubro minero pero no en Ventanas, pero es muy buena, he trabajado en distintas empresas... Es que el tipo es persona, el que esta a cargo, el administrador es gente... cumple las metas, paga los bonos, todo, muy digno... De hecho (...), los implementos de seguridad, todo el cuento, con normas certificadas” (Joven SITEC, pág. 11)

Como se ve, lo que expresan los trabajadores es que existen empresas y empresas, malas y buenas, señalándose que depende mucho de quiénes son las personas a las que directamente les deben responder y quienes los mandan en su trabajo.

“es que depende de la persona que está a cargo, de los supervisores directos, el administrador de contrato” (Dirigente SITEC, pág. 11).

Y están, también, las que decididamente son consideradas como malas.

“el casino es horrible... es que son empresas que están acostumbradas a pagar el mínimo y tienen ese estatus de pago” (Mujer SITEC, p. 11).

Efectivamente deben existir empresas que son buenas en la medida que respetan los contratos, respetan los acuerdos tomados con los sindicatos, respetan las medidas de seguridad, etc., como también deben existir las que respetan muy poco los derechos de los trabajadores, como es el caso del casino (que es señalado por la mayoría de los trabajadores, incluso por los de planta como una mala empresa en el trato que tiene con sus trabajadores). Desde esta realidad es que nace el balance no tan negativo de las empresas contratistas hecho por sus mismos trabajadores. Sin embargo como estamos buscando los elementos que se constituyen como críticos que devienen en la motivación de la acción colectiva de estos trabajadores, debemos poner en esta matriz este balance y no quedarse con la primera impresión. De tal modo se deduce, a partir de estos mismos relatos, que la crítica está en la

consideración de que no todas las empresas tienen los mismos estándares de organización interna y del respeto de los derechos de los trabajadores, por eso la enérgica crítica que realizan al sistema y Ley de subcontratación, revisado con anterioridad, que no es capaz de nivelar las empresas contratistas. Cuestión que se entiende aquí en cómo estaba dirigida la pregunta para motivar los relatos que permitieran este apartado, en que se pedía que hicieran una evaluación de las empresas en que ellos directamente trabajaran y no de todas las empresas contratistas, aunque de todos modos hicieron el ejercicio de hablar en plural, sin haberlo solicitado pero que gracias a eso podemos deducir la situación. Bien, esta realidad dispar es la que constatan en la misma División Ventanas, con distintos niveles de las empresas y también en el caso de CIMM T&S, de acuerdo a los relatos revisados, por mucho que superarse en su interior. Y este es el sentido por ejemplo de un sindicato inter-empresa como SITEC, a saber: estandarizar los niveles de las empresas contratistas.

Por otro lado, por el de los trabajadores de planta, se repite la visión poco crítica evidenciada en el apartado dedicado a la subcontratación que tiene directamente relación en como consideran y catalogan las empresas contratistas. Visión crítica en menor medida que los contratistas pero que en cambio son los dirigentes de los trabajadores de planta que logran desarrollar más.

#### **2.4. Nacionalidad del Cobre**

Es sabido de la nacionalización del cobre en 1971 por medio de la expropiación a las empresas de capitales extranjeros de los yacimientos y de las instalaciones con las que explotaban el mineral y que conformaban la Gran Minería del Cobre. Lo expropiado es hasta el día de hoy lo que explota CODELCO en sus cuatro Divisiones (Norte, El Salvador, Andina y el Teniente), Sin embargo este control de yacimientos sólo es hoy cerca del 30% de la producción nacional, equivalente, de todos modos, a la mayor empresa dedicada al cobre y que es manejado y en beneficio del Estado. El 70% restante está en manos de empresas privadas, la mayoría de ellas de capitales extranjeros. La única empresa nacional que destaca de éstas es Antofagasta Minerals, perteneciente en un 66% al grupo Luksic, y que controla el 6,7% del cobre nacional. De las empresas extranjeras están: la

angloasutraliana BHP Billiton, con un control del 16,7%; la anglosudafricana Anglo American Chile, con un 11,7%; la angloaustraliana Río Tinto, con un 6,1%; la suiza Xstrata Copper, con un 5,6%; entre las más relevantes<sup>19</sup>.

Lo que se verá ahora es cómo los trabajadores contratistas observan que una vez nacionalizado el cobre, y al pasar el tiempo, hoy día nuevamente existan capitales privados - y extranjeros en su mayoría- explotándolo.

Pues bien, estos trabajadores asumen una perspectiva crítica ante esta situación. La tendencia evidenciada es que comprenden, fundamentalmente, la noción de que el cobre debe ser nacional sustentado en la misma concepción por la que valoran CODELCO como una empresa Estatal que explota el cobre para el beneficio de toda la población nacional, entendiéndolo así que con empresas privadas explotándolo ya no son los chilenos que precisamente se benefician.

“Aparte que trabajamos en la riqueza de este país que es el cobre, que si no hubiera sido por Salvador Allende que nacionalizó el Cobre yo no sé hoy día, estaríamos trabajando de otra forma, la estabilidad económica que tiene hoy el país.” (Joven SITEC, pág. 3).

“yo soy un hueón que quiere las empresas del Estado, para mí las riquezas de Chile para los chilenos. Parto de esa base...y no entiendo cuando veo la televisión veo un tipo que no aprueba un royalty, que en el colegio no te enseñan cuál es la riqueza del país” (Joven SITEC, pág. 10).

Bajo este mismo fundamento, los relatos son acompañados con la visión de lo mal que es administrado el cobre pudiéndose implementar un sector industrial que sea capaz de manufacturarlo y convertirlo en los mismos productos por los que las empresas internacionales compran el mineral para luego venderlo y siendo comprado por las empresas nacionales ya manufacturado. Con ello, entienden, más se beneficiaría la población nacional al abaratar costos que son vistos innecesarios.

“estoy totalmente de acuerdo con que el Cobre sea nacionalizado, estoy totalmente de acuerdo. (...) más encima está mal utilizado lo que es el cobre, pero por lo menos algo se gana. Más encima ahora con la privatización de esta empresa menos vamos a ganar lo que es Chile, la economía chilena” (Joven CIMM T&S, pág. 5).

“O sea no sacamos nada con estar mandando el concentrado para afuera si después estamos comprando el cobre facturado, el alambrado, todo ese tipo de cosas (...)Pa fuera se está llevando toda la riqueza, nos están saqueando, nos están saqueando y el día de mañana qué va a pasar. Hoy en día tenemos puras empresas canadienses, empresas extranjeras, explotando, saqueando nuestras riquezas” (Dirigente CIMM T&S, pág.5).

---

<sup>19</sup> Información obtenida de [www.codelco.com](http://www.codelco.com)

Por otro lado, es la misma tendencia crítica ante la situación descrita que se encuentra en los trabajadores de planta de CODELCO, que muestra una realidad distinta con respecto a lo descrito en los otros apartados de este subcapítulo que evidencia diferencias en los modos de interpretar los aspectos enunciados junto con la dificultad de establecer tendencias únicas con estos trabajadores bajo esos aspectos. Los trabajadores de planta también expresan la comprensión de lo importante que es el cobre para el país y de lo indebido que una vez nacionalizado hoy nuevamente haya privados explotándolo y que ni siquiera exista un sistema de impuestos que haga retribuir de buena forma a la nación los beneficios particulares que obtienen en su explotación. Inclusive es de estos trabajadores que la interpretación hecha tiene un carácter más marcado de una demanda por la que lidiar.

“efectivamente lo que existe ahora es una voz del pueblo de renacionalizar el cobre y en ese sentido nosotros como trabajadores estamos muy de acuerdo. No sé si tú te has informado por el tema del royalty, el royalty implica que las empresas, las grandes empresas de este país que producen cobre, casi todas canadienses, australianas, hay una asociación por ahí, pero todas estas empresas que no dejan ni un solo peso de impuesto en este país, eso ha generado esta voz que se está levantando en el pueblo de renacionalizar el cobre, y en ese sentido nosotros vamos a apoyar cualquier iniciativa que se inscriba en ese sentido” (Dirigente Sindicato 1, pág. 6).

“yo creo que hay que cuidar lo que tenemos nosotros. Si es nuestro hay que cuidarlo, esa es mi opinión” (Mujer Sindicato 1, pág. 3).

“pienso que debe ser una nacionalización porque no puede ser que prácticamente estemos regalando el cobre, es nuestro, no hemos sacado la mugre por esto que hemos construido por tantos años, entonces no es justo que se estén llevando el cobre los extranjeros y otros minerales y después nosotros mismo estemos comprándolos facturados. Te digo aquí al lado hay que poner una manufacturera del cobre y sacamos las cañerías, los alambres, no sé. Lo estamos comprando de afuera. Pienso que deberíamos ponernos las pilas porque es nuestro” (Mayor Sindicato 1, pág. 6).

De igual manera, también comprenden la visión reducida de sólo explotar el cobre para venderlo a extranjeros no manufacturado, y de lo beneficioso que sería para el país si esa visión fuera más allá y se decidiera manufacturarlo dentro del país.

“yo he aprendido a conocer lo que es el Cobre desde muy niño y siempre se me ha hablado de que ayuda bastante para que este país sea lo que es, eso es todo. Y mientras exista un producto que tenga las cualidades que tiene el cobre yo creo que difícil se vaya a exterminar el cobre. Tenemos la capacidad de entregarle al mundo el cobre, lo rico sería que nosotros también elaboráramos el producto que no solo entregáramos la materia prima pa fuera, sino que desarrollado” (Mayor Turnados, pág. 5).

Para cerrar, lo evidenciado aquí es que en las consideraciones y observaciones hechas en torno a la nacionalidad del cobre es el único punto, hasta ahora, en la búsqueda de los elementos críticos que sustenten la identidad colectiva perfilada como motivación para

desarrollar acción colectiva, en que las definiciones alcanzadas son equivalentes entre trabajadores contratistas y de planta. Ambas categorías de trabajadores señalan la necesaria nacionalidad del cobre mostrando memoria histórica del proceso por el cual la gran minería del cobre pasó a manos del Estado, sintiendo una propiedad emotiva hacia el mineral que los hace hablar con disgusto que el cobre sea explotado con fines de aumentar el capital de los empresarios extranjeros y que no sea con fines sustentar económicamente al Estado, al país.

## **2.5. Trabajadores de planta**

Lo revisado hasta ahora son las tendencias críticas que sustentan las motivaciones por las que los trabajadores contratistas se han organizado en sindicatos y han emprendido acciones colectivas. Estas tendencias han sido las que se desprenden de la interpretación que se realiza del marco estructural y coyuntural en que ellos como trabajadores se deben desenvolver y desarrollar. Pues bien, cada cierto momento de estas interpretaciones han salido a la luz los actores que participan, cada uno defendiendo sus intereses, bajo la modalidad de grupos humanos, clases sociales, fuerzas sociales y políticas, de las distintas escenas en que tienen acción los trabajadores. De ahí por ejemplo que se haya señalado a la clase empresarial, política, y los administradores de las empresas del Estado, como CODELCO; y los alcances que tienen ellos en el devenir de los trabajadores. Sin embargo no se ha dedicado apartados especiales por cada uno de ellos, esto bajo el entendimiento de que no es necesario porque van apareciendo y caracterizándose en la medida que se analizan los temas que son contingentes con la realidad de los trabajadores. Distinto es el caso de los trabajadores de planta, comprendido como otro de los actores fundamentales para los trabajadores contratistas, que como son la categoría de trabajadores clásica -el trabajador industrial con un buen nivel en sueldos y derechos asociados alcanzados por ellos en sus sindicatos-, que ocupan el mismo espacio socio-laboral con los trabajadores contratistas, y con la estabilidad laboral que dista bastante de la que tienen los trabajadores contratistas; es que el cómo son observados, identificados y calificados en función de cómo esas interpretaciones se constituyen también en las cualidades con las que construyen su identidad colectiva los trabajadores contratistas de CODELCO, es que amerita revisarlo por separado.

En este sentido, los trabajadores contratistas a la hora de referirse a los trabajadores de planta su primera observación tiene que ver con la mayor capacidad adquisitiva, el mejor estatus económico que tienen en relación con los contratistas. Sienten con ello las diferencias que son fruto de las desigualdades del sistema de trabajo que plantea categorías de trabajadores, cada una de ellas con niveles de sueldos y derechos asociados disimiles; situación que no comparten.

“el viejo de planta estornuda y lo cubren tantos beneficios. Nosotros de repente tenemos que estar endeudándonos para poder conseguir que te atiendan, ellos no. En eso por ejemplo hay desigualdad y no me siento conforme en ese caso” (Mayor CIMM T&S, pág. 7).

“no tiene que ver con el sueldo base que tienen. Pero aún así hay áreas que es considerable la diferencia como hay áreas que no. Pero ahora lo que pasa es que hay gente de CODELCO que trabaja con grados, con niveles, un trabajador nuevo entra con nivel 6 y un sueldo de un trabajador nuevo contratista es muy parecido en cuanto a sueldo de un contratista, no si los beneficiosos que tiene de una negociación colectiva. Pero ya escalando niveles, los sueldos empiezan ah, ah, y ahí se nota” (Dirigente SITEC, pág. 13).

Pero hay que ser cuidadoso y no aventurarse en plantear que ese sentir dispar de una realidad económica que ellos no tienen sea sinónimo del desarrollo de una suerte de envidia que incluso pudiera hacerlos ver como negativo o, más bien, no merecido el nivel económico que tienen los trabajadores de planta.

“ojo que los de planta en Ventanas los sueldos no son elevados, son los bonos y los acuerdos colectivos que tienen” (Joven SITEC, pág. 12).

“ellos son trabajadores, son trabajadores también, y que ellos ganan el doble de lo que ganamos nosotros, el triple de lo que ganamos nosotros, ellos se lo han ganado a la autoridad. Nosotros no estamos, no lo encontramos ilegítimo, muy por el contrario” (Dirigente CIMM T&S, pág. 3).

“fue una negociación de ellos, nosotros valoramos mucho que ellos negocien, es una herramienta que no pueden quitarnos, y me parece bien si ellos pudieron lograr eso, y pudieran lograr mucho más, bien (...).Pero sí si ellos se lo ganaron, lo negociaron, bien merecido se lo tienen, o sea nosotros no sentimos envidia, muy por el contrario, nos parece bien” (Dirigente CIMM T&S, pág. 7).

Identifican que el status de los trabajadores de planta no es un regalo sino que tiene mucho que ver con el accionar que históricamente han desprendido sus sindicatos. Cuestión con la que no pueden estar en desacuerdo, lo ven por el contrario como un derecho -el de sindicalizarse para mejorar la posición de los trabajadores y el buen nivel económico y de derechos asociados- al que todo trabajador debe acceder.

Por otro lado, están los modos en que los contratistas reconocen el tipo de trato que desarrollan los trabajadores de planta con ellos, que también permiten identificar cómo son



observados éstos. De este modo la tendencia principal develada es que el trato es variable y nunca absoluto que permita decir los trabajadores de planta nos tratan de un modo en particular en que hacen marcar su diferencia como mejores trabajadores que nosotros en un trato discriminatorio al ser ellos contratados por CODELCO o, al contrario, esas diferencias no se traducen en un trato distinto como si fuéramos trabajadores de segunda clase. Pero esta tendencia variable se sustenta en dos marcos explicativos. Primero, en cuanto que aquí no tiene que ver quién está mejor posicionado contractualmente con CODELCO sino que el tipo de persona que se es en sí.

“depende, depende de la persona. Si la persona es levanta de raja, te va a pasar por el piso, el hueón no basta estar ni ahí, ni siquiera te va a mirar pa saludarte. Pero si el hueón es un hueón humilde no va a tener problemas en saludarte o tener la empatía” (Joven CIMM T&S, pág.3).

Segundo, la visión predominante, de aquellos que interpretan que ese trato variable, que no se puede asumir que todos tienen el mismo, está en relación en que en un momento pasado sí existía un trato discriminatorio pero que ése hoy ha evolucionado en un mayor respeto para los trabajadores contratistas.

“si bien es cierto que no son todos, pero hay una gran parte de las personas de planta que la verdad concuerdan con nuestros ideales, saben las diferencias que tenemos y nos apoyan, nos apoyan. (...)Pero sí hemos notado más de una oportunidad discriminación, el mismo hecho de cuando antes ocupábamos los mismos buses, o sea tú no te podías sentar en los asientos de adelante porque era de la gente de planta, tenias que irte para el fondo; en el mismo casino también (...)pero el mismo trato entre pares se ha ido eliminando cuando ellos sintieron el peso que tenemos nosotros como trabajadores contratistas; el hecho de poder haber parado más de una oportunidad la faena completa de Ventanas eso históricamente nunca se había hecho, ni los mismos sindicatos de planta lo habían hecho (...)nosotros mismos lo hemos ido cambiando el chips, pero económicamente todavía tenemos muchas diferencias” (Dirigente CIMM T&S, pág. 3 y 4).

“hasta hace un tiempo atrás o sea antes de que fuera CODELCO... era muy, muy, muy discriminatoria, muy rosante, cualquier trabajador de planta por el hecho de ser de planta...claro, te echaban pa abajo del bus, cualquiera te podía mandar y en cierto modo hasta echarte. Y en eso favoreció el tema éste, de que ENAMI pasara a CODELCO y el tema de la ley de subcontratación. Pero en muchas oportunidades se ha hecho una buena relación por trabajar en las mismas áreas, por conocerse tanto tiempo, se han hecho relaciones... no hay tanta discriminación...pero los menos, los menos. Pero siempre quedan alguno desatinados que piensan oye aquí dice CODELCO y no ven que trabajamos juntos y que yo le hago la pega pesá que el no puede hacer, no reconocen eso, pero son los menos” (Dirigente SITEC, pág. 12).

Como se lee, ese antes y después está asociado por un lado al respeto adquirido una vez que los contratistas se movilizaron mostrando una gran capacidad de acción y, por otro, el cambio de administración de la División y una mejor regulación de la subcontratación que dentro de uno de sus detalles especificó con quiénes tenían que entenderse para organizar el

trabajo los contratistas, siendo con los mismos supervisores de los contratos y no con los trabajadores de planta con puestos de mando. A raíz de estos cambios los contratistas señalan que el espacio de trabajo hoy está caracterizado en líneas generales por un buen ambiente laboral entre trabajadores de planta y ellos.

Entonces, el cómo asimilan los trabajadores contratistas a los de planta viene a constituirse en su identidad colectiva por medio de la observación constante que deben realizar de una categoría de trabajadores que se aleja a la de ellos en la medida que cuentan con mejores salarios, poder adquisitivo o nivel económico; pero que no se traduce en una suerte de envidia, ni siquiera al constatar en tiempos pasados, y en menor medida en la actualidad, una discriminación por parte de estos trabajadores. Esto hace inferir que esta asimilación también se hace desde una perspectiva crítica pero no hacia los trabajadores de planta, en cuanto son las personas con las que comparten día a día en el mismo espacio de trabajo, y sí ante las diferencias de las calidades de los contratos que los separan en los salarios y en los derechos asociados entre las dos categorías de trabajadores, que viene a ser no un problema de intereses que enfrente a los trabajadores, es entendido, en cambio, como un problema estructural en que ellos y los otros no tienen la culpa.

## **2.6. Trabajadores contratistas**

Después de haber identificado las principales características de interpretación de la realidad de los trabajadores contratistas de CODELCO, que al ser compartidas y al tener un carácter de crítica perfilan y motivan la acción de éstos, constituyéndose así en cualidades fundamentales de su identidad colectiva, falta develar un último aspecto, según nuestra matriz de análisis, para integrar a la comprensión de un modo más acabado de la constitución de esta identidad colectiva. Este elemento faltante es la visión, las definiciones que los trabajadores contratistas han construido de ellos mismos, que se deben a la asimilación e interpretación, que han hecho, en un proceso social, del marco objetivo y coyuntural en que se han desenvuelto como trabajadores y personas, que ya se ha revisado; a ello se debe la construcción de los elementos subjetivos que les permiten decir nosotros, los trabajadores

contratistas de CODELCO, que como se verá son los mismos trabajadores en ponerlo en evidencia.

En este sentido, los trabajadores contratistas han desarrollado una alta valoración de ellos, en primer término, de acuerdo a la importancia que consideran que tienen dentro de CODELCO, en la medida que sienten que son una pieza fundamental en la producción del cobre. Autovaloración que la expresan con la misma intensidad los trabajadores contratistas en el área de producción misma, como los trabajadores de CIMM T&S, como también los que se dedican al apoyo de producción, como es el casino. Pues miden su importancia al paralizarse, en que indistintamente quién se pare crean un gran perjuicio para CODELCO.

“no creo que sea mínima porque somos producción, trabajamos con la producción lo que es el recuperado, el embarque. Si nosotros no trabajamos dejamos la cagá. Incluso la huelga se detuvo el mismo día... la producción sigue, pero no hay embarque, no hay recuperado, no hay quien parche, no hay quien tire las planchas. O sea la producción está pero no hay lugar donde dejarlo, no hay como recuperar las planchas que vienen con nodo, no hay quién la embarque, no hay nada” (Joven CIMM T&S, pág.4).

“de hecho recién los sueldos, yo creo, se está viendo que el tema que CODELCO esta atención de esto, así es como empezó a involucrar a gente del aseo, lavandería. Porque si nos paramos los del casino, también le afectamos la producción a ellos (...) que se va desgastando con el mismo ambiente dentro de la empresa, con la contaminación” (Mujer SITEC, pág. 7).

“por último estabai desarrollando un trabajo, que era tan importante como el que está en producción, como el que está en la faena. La gente del casino tiene la misma importancia, la misma importancia. Entonces ellos fueron muchos años discriminados por lo que era patrón que nos los dejaban participar en el sindicato” (Mayor SITEC, pág. 7).

“yo lo veo así: los contratistas somos súper importantes. De hecho hace unos años atrás lo que fue las huelgas CODELCO se vio bien afligido con la huelga de los contratistas” (Mayor SITEC, pág. 9).

En segundo término, han desarrollado una alta valoración de ellos porque saben reconocer que para las labores que son contratados son aquellas que no todo trabajador está dispuesto a hacer, ellos son los que deben asumir los mayores riesgos físicos de la producción, caracterizados por los trabajos pesados y más cerca de los elementos contaminantes del procesamiento del cobre.

“todas las Divisiones de CODELCO Ventanas el trabajador de planta, independientemente del número y de cantidad de porcentaje, generalmente los trabajos de mayor riesgo, de mayor contaminación, y de mayor desgaste físico, son licitados a los contratistas” (Dirigente SITEC, pág. 5).

“el trabajo sucio como se dice” (Joven SITEC, pág. 5).

Bajo estas altas valoraciones que tienen de sí mismos es que sienten de un modo crítico -que se depende de la misma perspectiva crítica del sistema de trabajo y de CODELCO que han construido- lo postergado que están. Que se concretiza, para ser más claro, que evidencian disgusto porque no comprenden por qué si sus funciones dentro de CODELCO son fundamentales para la producción del cobre y por qué si más encima realizan las actividades más peligrosas y riesgosas para su integridad física al corto y largo plazo, no son tratados con el nivel de importancia que merecen, y son tratados, en cambio, como trabajadores de segunda clase.

“de repente desvalorizado económicamente de una pega que realmente el viejo se saca la mugre, de repente trabaja 16 horas seguidas” (Mayor CIMM T&S, pág. 6).

“el trabajo sucio. Y esa es nuestra gran molestia porque si hacemos el trabajo sucio, el trabajo pesado, riesgoso, tenemos que ganar menos que los demás, cuando sin nosotros esa producción se va a...” (Dirigente SITEC, pág. 6).

Pero este sentirse menospreciado, lo han definido así porque observan que en su mismo espacio de trabajo sí hay otros trabajadores que son valorados, respetados y compensados como se lo merece cualquier trabajador que labora en CODELCO. Miran en este caso a los trabajadores de planta, insistiendo en la no comprensión porque unos y otros son tratados de modos distintos, porque, está claro, sienten y expresan que el nivel de importancia en la práctica es el mismo.

“si uno sacara a los contratistas de Ventanas, y no te produce, Ventanas no te produce porque somos tan importantes como la gente de planta y a lo mejor más. Y eso en parte las autoridades que son gerentes de CODELCO le han tomado el peso (...) el peso porque nosotros necesitamos mejoras realmente en muchos aspectos: trato, que nos respeten que somos personas, y la parte económica principalmente” (Mayor SITEC, pág. 6).

“CODELCO reconoce que sus costos son demasiado elevados y esos costos no los están pagando ellos, ni sus sindicatos, ni sus trabajadores los están pagando los contratistas, ellos están abaratando costos a costillas de los subcontratados” (Mayor CIMM T&S, pág. 4).

“es que hay una cosa que también hay que valorar para hacer la diferencia entre trabajador de planta y contratista es que al vender el cobre afuera también al accidentarse un trabajador sea contratista o no ellos tienen que verlo” (Mujer SITEC, pág. 8).

En resumidas cuentas las definiciones que los trabajadores contratistas han construido de ellos como colectivo es que se califican como trabajadores transcendentales para la producción de CODELCO, los que realizan los trabajos pesados y peligrosos, los que son postergados y no tratados al nivel que merecen, a un nivel que sea igualitario dentro de

CODELCO; así es como se caracterizan y con lo que dicen nosotros los trabajadores contratistas de CODELCO somos esto.

Antes de cerrar este subcapítulo, “Identidad colectiva”, es necesario aclarar que no es casual que se no se haya hecho un apartado especial de la identidad colectiva de los trabajadores de planta. No es porque estos no cuenten con ella. Efectivamente la tienen pero no responde a los parámetros conceptuales y teóricos con la que la hemos entendido y aplicado, es decir, desde aquellos elementos identitarios desprendidos de la interpretación crítica que realizan de la realidad y que se constituyen así en la motivación para la acción colectiva. Responde, en cambio, a cualidades identitarias que comparten como grupo humano revisadas en el subcapítulo anterior -que no está demás decir que corresponden a las mismas, en líneas generales, de los trabajadores contratistas-, con que cualquiera los puede caracterizar e identificar, a saber: encuentran un alto sentido en el trabajo, tienen una alta valoración de ellos como trabajadores de la minería y del cobre, tienen un rechazo ante el nuevo sistema de trabajo, valoran las relaciones sociales que pueden construir en el espacio socio-laboral, y tienen una alta identificación con sus familias. Pues bien (o mal), estas cualidades comunes no les alcanzan para constituirlos como colectivo configurado para la acción colectiva por intereses comunes. Las perspectivas críticas construidas por los trabajadores contratistas, que ya se vieron, sí devienen en la constitución de éstos como colectivo. La salvedad, para los trabajadores de planta, sería la perspectiva crítica que han desarrollado en torno a la necesaria nacionalidad del cobre, pero lamentablemente tampoco alcanza porque las otras interpretaciones de la realidad que también podrían haber sido críticas, como sí se presentó en los contratistas, tienen mayor fuerza, porque más afectan la vida de los trabajadores y como los trabajadores de planta no han desarrollado una criticidad hacia ellas, ya que en los hechos es una realidad que no viven, no hay elementos para que se constituyan y articulen como colectivo.

Con esto último no se quiso concluir por adelantado, sólo se quiso explicar porqué no hay un apartado dedicado exclusivamente a la identidad colectiva de los trabajadores de planta. De todos modos, el subcapítulo siguiente entregará más antecedentes que permiten entender esta explicación.

### **3. Experiencia sindical**

#### **3.1. Acción colectiva**

La acción colectiva es entendida aquí como todo el quehacer que tiene un grupo humano que se ha constituido y articulado por intereses comunes, en otras palabras, es todo el accionar que tiene un grupo humano definido y hecho por objetivos comunes. Que en el caso de los trabajadores, en su generalidad, se formalizan con la fundación de sus sindicatos, con asambleas, definición de objetivos y metodologías, definición de cargos y responsabilidades, la realización de esas definiciones, etc.; hasta las negociaciones colectivas, movilizaciones, paralizaciones, huelgas, mitin, etc.

Ahora bien, la acción colectiva de los trabajadores contratistas del CODELCO, y en específico los modos en cómo relatan y cuál es el significado y sentido que le atribuye cada trabajador siendo participe, es el primer punto a describir y analizar en este subcapítulo dedicado a las experiencias y valoraciones asociadas a la vida sindical de los trabajadores contratistas, hecho, claro, en constante comparación con los trabajadores de planta.

Para dar un mejor orden a este primer apartado la acción colectiva y los relatos en relación a ella se ha sido dividido en tres apéndices: orgánica interna, movilización, objetivos.

##### *3.1.1. Orgánica interna*

Con orgánica interna se intenta abarcar las dinámicas e interacciones sociales, las definiciones que alcanzan con ellas y su consecutiva acción, todo dentro de los márgenes internos de los sindicatos.

Los trabajadores contratistas en este sentido ofrecen en sus relatos distintas dinámicas y acciones que se dan al interior de sus dos sindicatos, SITEC y el Sindicato CIMM T&S. Dan cuenta, por ejemplo, de la capacidad del sindicato para preocuparse de las problemáticas de sus asociados y de escucharlas en las instancias de expresión:

“encuentro que el sindicato, desde que estoy metido en el sindicato, están correcto como preocupados de lo que es el trabajador, ¿me entendí?, están pendiente, enfocados, en lo que es el trabajador. (...) Hacen las reuniones tu hablai y te dan la solución a tu problema.” (Joven CIMM T&S, pág. 5).

Por otro lado, dan cuenta también, en el caso del SITEC, la preocupación que tiene el sindicato para capacitar a sus asociados. Haciéndolo en dos frentes: la capacitación en temas sindicales y la capacitación en el mejoramiento de las competencias laborales de sus trabajadores.

“Nosotros últimamente nos hemos preocupado harto de capacitarnos en diferentes áreas relacionadas con el sindicalismo, con la parte laboral y tenemos como proyecto empezar a capacitar a los delegados y los futuros dirigentes” (Dirigente SITEC, pág. 3).

“al mismo tiempo optimizamos la mano de obra. Capacitamos al viejo que ya tiene la experiencia del terreno y además le damos el valor agregado de la educación con un título, el mismo crece como persona y puede crecer laboralmente en otros ámbito y dentro de la misma empresa” (Joven SITEC, pág. 17).

Pero también se expresan problemas que están asociados a la rotación constante de trabajadores, con quienes no se tiene la certeza que al terminar los contratos volverán a ser contratados por las empresas que vienen a reemplazar las faenas (certeza que tampoco se logra alcanzar, aunque la acerca, con las negociaciones permanentes que realiza el sindicato con las nuevas empresas que toman los contratos). Ante esto lo que cuesta es realizar trabajos sistemáticos con los trabajadores sindicalizados y cuesta también aceptar que se pierdan los compañeros.

“yo lo veo en los delegados que están en los grupos de trabajo más chicos de cada empresa, constantemente están apoyando al compañero, y al compañero la otra semana se le iba, siendo que están en el mismo grupo trabajando, ahí es ingrato para los dirigentes” (Mujer SITEC, pág. 15).

Independiente de esta última situación, existe conformidad y satisfacción del trabajo hecho al interior del sindicato que ha permitido su crecimiento cuantitativo y cualitativo de sus asociados y el aumento de compromiso de aquellos.

“De a poco se ha visto que el tema de ir interesándose, participando del tema sindical de la gente joven e inclusive de más mayores ha ido creciendo bastante, porque se ha visto que se han ido logrando objetivos, poco a poco, y se ha hecho conciencia de que hay harto trabajo por hacer.” (Dirigente SITEC, pág. 3).

“Y se ha ido sumando mucha gente en que vez que restarse se ha ido sumando gente” (Mujer SITEC, pág. 2).

En cambio los trabajadores de planta no expresan la misma conformidad y satisfacción de las dinámicas, acciones y resultados en sus asociados que se dan al interior de sus sindicatos. Y son los mismos dirigentes que relatan esta situación. Por ejemplo el dirigente del Sindicato 1 se refiere a los canales de participación creados en su organización pero que no son

ocupados por sus afiliados, aunque de todos modos confía que a la hora de la agudización de eventuales conflictos esa participación va a ser efectiva.

“el compromiso es alto de parte de la gente. Y la participación aún es baja, un poco tienen que ver con lo que decía antes yo creo que existen los espacios pero la gente no los ocupa para poder participar. Mira la incongruencia, puede ser una incongruencia, no quieres participar pero el grado de compromiso es alto, o sea que te quiero decir, que como dirigente tengo la seguridad que si estamos en un conflicto grave con la empresa toda la gente va a apoyar, va a reaccionar a favor del sindicato y no de la empresa, a eso me refiero. Aunque la gente no lo demuestre día a día tengo la seguridad de esos trabajadores” (Dirigente Sindicato 1, pág. 9-10).

Mientras el dirigente del Sindicato Turnados crítica la capacidad del equipo directivo del sindicato para llevar a cabo sus funciones.

“a nivel directivo, va a sonar contradictorio, creo que hemos conseguido muchas cosas pero no en un muy largo camino, en 5 años, pero creo que tenemos un déficit de saber cuál es el camino para llegar a dónde queremos llegar, sabemos dónde queremos llegar pero hoy día tenemos falencias como dirigentes como cuando estamos en reunión y un compañero pregunta bueno pero Usted podrían hacer esto, le dicen a la administración, yo creo que hay una falencia en cómo planteamos nuestras cosas como directorio, como equipo.” (Dirigente Turnados, pág. 9).

Crítica e inconformidad que se expresa en otro nivel por parte de otro trabajador del sindicato Turnados, quien califica el problema del sindicato en su interior por la indecisión que sería característica de sus asociados.

“en general la gente es muy indecisa no tiende a mantener una constancia en lo que realmente necesita y quiere. Ponte tú nosotros terminamos votando por algo y al final revertimos la votación porque la gente no estaba decidida a seguir peleando por lo que quería. Para mí fue conflictivo darme cuenta de que había tantas indecisiones e ideas poco claras de lo que querían los viejos... son muy poco decididos hay mucha incertidumbre de repente o podríamos decir que a lo mejor la comunicación por parte de los dirigentes, no es la más precisa para que ellos tomen una decisión como corresponde. Pero en parte las indecisiones de los trabajadores” (Joven Turnados, pág. 6).

### *3.1.2. Movilización*

Por movilización se comprende el accionar colectivo que responde a la agudización de los conflictos de los sindicatos que se expresa en acciones que intentan llamar la atención y por sobre todo ejercer presión para dar solución a aquellos conflictos y así mejorar sus posiciones. Estas movilizaciones transitan entre huelgas, paralizaciones, concentraciones, marchas, ollas comunes, acciones de propaganda, etc., etc.

Los trabajadores contratistas de CODELCO, tal como ya se sabe, han sido los actores de dos grandes movilizaciones con las que lograron instalar en la opinión pública nacional la problemática de los trabajadores subcontractados. Estas movilizaciones fueron en los años 2006 y 2007, respectivamente en todas las divisiones de CODELCO, incluyendo Ventanas



con la participación activa de sus dos sindicatos SITEC y Sindicato CIMM T&S. Por otro lado, el 2010 el Sindicato CIMM T&S tuvo otra movilización significativa, por un día, que respondió a la no llegada a acuerdo en la negociación colectiva que llevaban con su empresa en particular. Pues bien, a partir de estas movilizaciones es que se expresan los trabajadores contratistas.

De tal modo, lo primero que sale a la luz a partir del relato de los trabajadores es la satisfacción de haber mostrado la capacidad de movilizar a la mayoría de los trabajadores contratistas parte de los sindicatos, generando un importante nivel de participación. Señalan de igual manera la dificultad de estar movilizados, de estar en paralización principalmente, por las presiones ejercidas por las empresas contratistas que no concebían que sus trabajadores estén participando de tales movilizaciones.

“Hoy en día el último conflicto que tuvimos la huelga con la CTC teníamos a harta gente de nuestros viejos movilizados, los viejos estaban las 24 horas del día movilizados, o sea en ningún momento hubo un relajo, muy por el contrario. Y eso ayudo bastante para que los compañeros sintieran el peso y la necesidad de estar unidos” (Dirigente CIMM T&S, pág. 7).

“Hemos vivido momentos claves como huelgas, paralizaciones, y hemos sido el sindicato más unido de todos los sindicatos de Ventanas, más unido que los sindicatos de planta” (Mayor CIMM T&S, pág. 3).

“de hecho con la primera huelga mucha gente, los mismos contratistas cuando estábamos afuera decían que qué hacíamos la gente del casino afuera si no éramos de la producción netamente del cobre o sea que estábamos haciendo nosotros afuera si no íbamos a ganar nada y no íbamos a conseguir nada, y no es así po’ si estábamos luchando era por todos, porque todos nos contaminábamos dentro de la empresa, todos tenemos la misma, no tenemos locomoción, no tenemos paradero” (Mujer SITEC, pág. 7).

“y venía la jefatura a amenazarte, venía el contratista X a decirte que era ilegal la huelga, venía este otro contratista a presionarte que te iban a echar, siempre había una amenaza, de todas las empresas contratistas venía una amenaza” (Mayor SITEC, p. 9).

A pesar de estas dificultades el balance final que realizan los trabajadores, ya pasado el tiempo y con los ánimos más fríos, es bastante positivo en cuanto la tarea cumplida, dentro de lo que destaca principalmente el haber hecho visible a los trabajadores contratistas y sus problemáticas.

“estuvo bien, estuvo bien lo que hicieron los cabros que se hayan ido a huelga porque a las finales era una gran diferencia de planta entre el operario A y el operario C y a las finales todos hacíamos la misma pega. Si era la demanda principal, la nivelación, y al final la ganaron incluyendo para los tres nuevos que llegamos” (Joven CIMM T&S, pág. 5).

“fijate que de una u otra manera, los años que llevamos aquí en CODELCO Ventanas sin hubiéramos tenido las dos huelgas que se hicieron nos tendrían pal circo. CODELCO recién vino a entender que existía un grupo que era contratista dentro de sus Divisiones.

Las huelgas nosotros Ventanas y las demás Divisiones nos ayudo mucho en el sentido de que CODELCO dijera chuta de verás que hay unos contratistas” (Mayor SITEC, p. 5).

“bueno mi sindicato después de la última huelga quedó muy fortalecido, es un sindicato que quedó muy bien parado” (Dirigente CIMM T&S, pág. 6).

Pero ese balance también tiene aspectos emocionales que se expresan en un sentir de un antes y después, de una marca positiva en las vidas particulares de cada trabajador.

“yo las veo como heroicas, absolutamente” (Joven SITEC, pág. 15).

“Me marcó mucho lo que es Ventanas, sobre todo la primera huelga que hicimos y después con la segunda” (Mayor SITEC, p. 1).

“Un poco nueva en el tema. Empecé en el tema sindical en la primera huelga que hubo, que fue lo que creo nos marcó más a los trabajadores dentro de la División Ventanas fue la primera huelga, ahí muchos conocimos lo que es el sindicalismo” (Mujer SITEC, pág. 2).

Los trabajadores de planta por su lado tienen un reducido historial de movilizaciones en el último tiempo. Hace 10 años, más o menos, cuando existía un solo sindicato de planta, el Sindicato n° 1, y cuando Ventanas pertenecía a ENAMI, estos trabajadores tuvieron algunas movilizaciones ante el rechazo de una eventual privatización. El 2010 el Sindicato 1, ya 5 años desde la división del que salió el Sindicato Turnados, y sin éstos, se movilizó por no llegar a acuerdo en el cambio de turnos de 7 días de trabajo con 3 de descanso a 4 y 4 respectivamente, cuestión que el Turnados ya había aprobado.

Ahora, lamentablemente es poco lo que se recabó en relatos por parte de estos trabajadores en este sentido. No fue porque no se quisiera, ni porque no se hayan hecho las preguntas correspondientes, tuvo que ver en cambio porque los trabajadores de planta dieron muy poca cuenta de sus movilizaciones, algunos porque todavía no entraban a la empresa hace 10 años y otros, los del Sindicato Turnados, porque simplemente no se han movilizado en sus 5 años de vida siguiendo siempre los conductos regulares para dar solución a sus problemáticas.

De tal manera, lo obtenido es lo revelado por el dirigente del Sindicato 1 frente a su última movilización en que expresa conformidad del trabajo hecho y sus resultados, pero reconoce que falta mucho para que sea lo óptimo.

“te podría decir que estamos conformes pero no contentos. Estamos conformes porque hemos tenido mucho apoyo de la gente de hecho en la marcha interna que hicimos que nos tomamos la gerencia participaron alrededor de 100, 150 personas; en la toma de la calle participo un número similar. Por lo tanto nuestra evaluación es positiva en ese sentido pero no nos deja contentos, nosotros tenemos como socios alrededor de 530 personas, entonces si sacas la cuenta de esos 500, déjate unos 150 que anden en los tunos, o 200, te quedan 300, si la mitad participó para mí como dirigente como dirigente me hubiera gustado que anduviéramos por lo menos las 300 personas, que todos se hubieran presentado. Pero aún

existe en la gente mucho temor, mucho temor de levantar la voz, de salir, mucha comodidad también, para que voy a ir yo si va más gente, pero resulta que todos somos necesarios en este tema, por eso te figo que me hubiera gustado más participación en este tema. Mucha más participación para quedar contento, estamos satisfechos pero no contentos” (Dirigente Sindicato 1, pág. 9).

Por otro lado está un trabajador mayor del mismo sindicato quien se refiere en términos complicados a las movilizaciones de hace 10 años. Muestra el no gusto por haberse movilizado, no siente la demanda como expresión suya, se sintió al contrario obligado a movilizarse.

“años atrás participe de movilizaciones, un par de veces y cuando dejé de participar fue a una invitación que tuvimos de protesta hace ya 10, 15 años cuando se hablaba que ENAMI podría ser privatizada, asistí a varias, de repente un poco presionado, de repente. Yo pienso que cuando a uno lo presionan un poco no es bueno” (Mayor Sindicato 1, pág. 7).

### *3.1.3. Objetivos*

Los objetivos son aquello por lo que se movilizan los trabajadores. Es el tema acuciosamente revisado en el subcapítulo anterior, “Identidad colectiva”, en que se buscaban los marcos interpretativos de la realidad de los trabajadores que se configuraban como los constituyentes en la motivación de la acción colectiva de éstos. Aquí la búsqueda de los elementos a analizar tiene otro sentido. Se busca dar cuenta de las percepciones de cómo los objetivos se han ido cumpliendo o no, a través de la acción colectiva, y cómo a partir de ello es que se proyectan hacia el futuro.

Bien, los trabajadores contratistas en primer término identifican a grandes rasgos cuáles son sus motivaciones para embarcarse en las acciones colectivas. Es un dirigente del SITEC quien lo expresa elocuentemente mostrando también la noción de una concepción de clases sociales y de la relación entre capital/trabajo, que no deja de llamar la atención.

“sabemos que esto se maneja políticamente, que se manejan intereses del mundo empresarial, del mundo capitalista y siempre el que se lleva la peor parte es la clase obrera, la clase trabajadora, la mano de obra, la que genera el trabajo en sí, la que lo realiza. Y en ese ámbito se han desarrollado nuestras luchas, nuestras reivindicaciones en reconocimiento de la parte laboral de que se reconozca que pueden ser muy grandes las empresas pero su mayor capital es el recurso humano, es la mano de obra, sin la mano de obra pueden tener las lucas que tengan pero no la van a reproducir” (Dirigente SITEC, pág. 5).

Es este mismo dirigente que grafica más o menos cómo era la realidad en los principios de la implementación de la subcontratación para los trabajadores contratistas, antes de que el

sindicato se constituyera y comenzara con su acción colectiva, y cómo a partir de ello esta realidad se ha ido superando.

“antiguamente cuando recién se comenzó el sindicato de Ventanas los viejitos se bañaban con una manguera, todos con manguera, uno afirmaba la manguera y otro se bañaba. Ahora no po, todos tienen su casillero, sus duchas, sus baños...” (Dirigente SITEC pág. 17).

Junto con el mejoramiento de estas condiciones básicas para el desempeño laboral de los trabajadores, los contratistas expresan la comprensión de que el avance en cumplir objetivos tiene mayores alcances en la calidad de los contratos, derechos asociados, condiciones laborales y en la visibilidad que lograron en la empresa, en la opinión pública nacional, como nueva categoría de trabajadores con problemáticas que antes poca intensión existía para resolverlas, para lo que incluso se saltaron la legislación exigiendo negociar no con las empresas contratistas y sí con la empresa mandante, CODELCO.

“estuvo bien, estuvo bien lo que hicieron los cabros que se hayan ido a huelga porque a las finales era una gran diferencia de planta entre el operario A y el operario C y a las finales todos hacíamos la misma pega. Si era la demanda principal, la nivelación, y al final la ganaron incluyendo para los tres nuevos que llegamos” (Joven CIMM T&S, pág. 5).

“pero uno cuando pone en la balanza las (...). Porque ahora tienen un bono anual, que a lo mejor no es mucho, pero que antes no lo tenían; sin el sindicato, sin la Confederación no lo tenían. Ahora tienen un seguro complementario, tienen mejores sueldos, mejores condiciones de trabajo, de trato humano” (Dirigente SITEC pág. 14).

“hay sueldos que se han doblado” (Mujer SITEC, pág. 14).

“por darte un ejemplo como uno no va a estar amarrado el tema de salud, tenemos un seguro complementario de salud. En cuanto a los estudios, a los hijos de los contratados tienen becas de pagar la universidad por tres meses, o sea no todo, pero son avances que se han logrado. Y el camino es el sindicalismo en cierta forma. El sindicalismo sirve para demostrar la molestia del trabajador” (Mujer SITEC, pág. 18).

“logramos un hito histórico de negociar directamente con la empresa mandante, cosa que se veía imposible” (Dirigente SITEC pág. 3).

Tal como se observa, y ya debe deducirse, las consideraciones de los objetivos que promueven la acción colectiva, que los trabajadores quieren alcanzar, y que se alcanzan en la medida de su accionar, están directamente en acuerdo con las definiciones que revisamos que configuraban su identidad colectiva. Nos fijábamos cuando se estudio esos puntos que estos trabajadores criticaban que eran considerados como trabajadores de segunda clase a los que no se les prestaba mayor atención, que se evidenciaba primero en que no eran visibilizados como un grupo trabajadores y segundo, relegados en términos de la calidad de sus contratos y derechos asociados teniendo en su mismo espacio de trabajo la comparación

con la realidad dispar, y mejor, de los trabajadores de planta. Estos son los elementos que trasuntaron en objetivos por los que se han organizado y que de a poco han ido alcanzando.

Pero también, como era bien probable y tal como se desprende de sus mismos relatos, junto con estos resultados obtenidos, creció la comprensión y convencimiento que el modo más directo y eficaz de mejorar las condiciones y el nivel de los trabajadores es por medio de las organizaciones sindicales y la acción colectiva de éstas.

Ahora en relación a cuál es la percepción de cómo se cree la proyección de los sindicatos a partir del trabajo realizado y los objetivos alcanzados varían en el nivel de alcance entre los dirigentes y los trabajadores sindicalizados de base. Si bien todos los trabajadores contratistas reconocen que la problemática central que atraviesan como trabajadores está en la subcontratación son los dirigentes que se aventuran en proyectarse en su eliminación, lo que significa un cambio estructural transversal a todo el trabajo de cómo hoy día está organizado, lo que claramente son palabras mayores.

“Pero el fuerte de nosotros, vamos a mantener esta bandera de lucha, eliminar definitivamente lo que es la subcontratación porque sabemos que es sinónimo de precariedad del empleo, malos sueldos, en condición no óptima y de que se instaló hace muchos años y que permitió la Concertación a grandes rasgos para darte un ejemplo de lo que es la subcontratación es un cáncer que poco a poco se va ramificando en el país y hasta el día de hoy, o sea no lo podí parar; se sigue subcontratando, se sigue subcontratando y quién regula este tema, quién lo para, no lo para nadie porque, claro, los grandes líderes del país son los empresarios, entonces los trabajadores, obviamente, nos vemos con desventaja” (Dirigente CIMM T&S, pág. 5).

“yo creo que en un futuro, ojalá que sea pronto, ojalá que se elimine esto de la subcontratación que vaya cambiando el día de mañana y que todos seamos trabajadores contratados” (Dirigente CIMM T&S, pág. 6).

Es el dirigente del SITEC en este mismo sentido que plantea más proyecciones de largo alcance que intenta cambiar la configuración del sindicalismo más allá del espacio de Ventanas. Visión que también es acompañada por una mujer del sindicato.

“Nosotros ahora como sindicato estamos trabajando en tratar de formar un cordón industrial a la luz de todas las empresas de la zona. También algo que queremos potenciar bastante es defender la empresa estatal” (Dirigente SITEC, pág. 19).

“sabemos que no va a ser fácil, pero tenemos la convicción, no hay peor batalla la que no se da y sabemos que en la medida que se vaya trabajando paso a paso, ganando centímetro a centímetro el espacio suficiente como para poder crear conciencia en el país, crear mil, diez mil sindicatos más, sabemos que en el tiempo se puede dar. Es una tarea ardua, muy difícil pero también sabemos que no es imposible, sabemos que si tenemos que ir al choque, hay muchas ramas, no solamente la minera que también son de peso, los forestales” (Dirigente SITEC, pág. 19).

“y formar conciencia, ojo que estamos en la zona que es el futuro del país, o sea tenemos el cobre, tenemos el gas, tenemos la refinería de Concón... el tema del cordón sirve para

unificar la familia, para dar una postura en grupo que trabaje en CODELCO que trabaje en el gas de decir... entonces son cosas que te van uniendo” (Mujer SITEC, pág. 19).

En cambio los demás trabajadores contratistas prefieren ser más cautos en cómo ellos ven las proyecciones de sus sindicatos. Éstos prefieren proyectarse por un lado en la consolidación interna de los sindicatos, en el caso del Sindicato CIMM T&S, y por el lado del SITEC la relación en el futuro con CODELCO y ahí mejorar sus condiciones.

“tenemos que consolidarnos, tenemos que progresar, tenemos que salir de este estancamiento en que estamos, tenemos como una obligación, tenemos que llegar a ser el sindicato más importante, no importa que tengamos menos socios, pero unidos, el sindicato no es que no esté unido sino que está estancado porque no hemos sabido elegir a nuestros dirigentes” (Mayor CIMM pág. 11).

“lo veo fuerte. Cuando fue la huelga se vio, por ejemplo todos los votos por la demanda. Tiene buena proyección. Es que esa es la huela ponerse todos de acuerdo, eso es lo más difícil que tenga a todos sus trabajadores más de acuerdo, avanza” (Joven CIMM T&S, pág. 6-7).

“Yo creo que este año que viene que Ventanas el 2010, 2011, según Ventanas, va a ser un monstruo que se va a agrandar, ampliar, yo creo que ahí el mismo contratista va a tener que poner los puntos sobre las íes para que por uno u otro motivo nosotros tengamos no el 100% de los beneficios que tienen los contratados, un 60 o 70% más o menos” (Mayor SITEC pág. 6).

Por el lado de los trabajadores de planta los relatos recabados en relación a sus objetivos como sindicatos y el alcance de ellos, más la proyección que se puede hacer de los mismos es un tema complicado de analizar. Pero vamos por cada sindicato. En el caso del Sindicato 1 su dirigente está muy compenetrado en el quehacer de su sindicato y a dónde se dirige o más bien a dónde se debe dirigir y avanzar, de acuerdo a su percepción. La cuestión se plantea de este modo porque dentro de la muestra de su sindicato es el único que tiene claridad en este sentido. El tema contingente, el objetivo, del sindicato, del cual hay proyección de seguir avanzando en él, es la mejor administración de CODELCO, cómo la empresa destina sus dineros e inversiones, y, por otro lado, el tema de cambio de turnos que no beneficiaría a los trabajadores.

“El primer tema, que hemos descubierto en este tiempo que hemos estado, este año, hemos descubierto lo que te decía yo el pago de asesorías que no se han hecho o que no tienen na que ver con este negocio... Y el segundo tema es que se habían roto las relaciones con la empresa a raíz del cambio de jornada de 12 horas. Nos quieren llevar a una jornada que es de 8 horas en este momento a 12 horas y nosotros decimos, y no es que tengamos que no tengamos flexibilidad para trabajar 12 horas, pero lo que decimos que no estamos dispuestos a trabajar las 12 horas hasta que no se solucionen todos los problemas de contaminación interna y que sufrimos ahora” (Dirigente Sindicato 1, pág. 8).

En efecto, a primera vista esto no es raro, más viendo el caso de los contratistas en que sus dirigentes también muestran mayor reflexión, capacidad argumentativa, claridad en los

objetivos y hasta un mayor nivel, mayores alcances, en cómo se proyectan sindicalmente en referencia a los trabajadores de base. Sin embargo acá los trabajadores de planta de base están totalmente en otra sintonía con respecto a su dirigente, que queda demostrado con sus escuetas respuestas, a excepción del trabajador mayor pero que tampoco está preocupado de los objetivos del sindicato y sí de cómo debiese funcionar.

“yo encuentro que va bien, tiene una buena proyección” (Mujer Sindicato 1, pág. 5).

“no sé, no sabría contestarte esa pregunta” (Joven Sindicato 1, pág. 6).

“mira no lo veo mal, yo diría que lo veo bien siempre y cuando se habrán un poco a conversar, a dialogar, sentarse en la mesa y buscar cosas buenas para la gente. Yo sé que cuesta que la empresa de repente va a trancar la pelota pero conversando yo pienso que se pueden conseguir muchas cosas. Veo la parte positiva que esta cuestión hay que tirarla pa adelante, pero para eso diálogo, diálogo, sentarse a conversar” (Mayor Sindicato 1, pág. 8).

En el caso de los trabajadores del Sindicato Turnados la complejidad está en el no consenso, en la no conformidad general, en referencia al objetivo de sindicato alcanzado en su última negociación colectiva que es el cambio de turnos, al 4x4 como le llaman ellos, y al bono que trajo consigo. Existe la percepción de que fue algo no unánime y discutido hasta el momento final de su aprobación que acarreo damnificados.

“igual por el mismo tema que se está presentando el 4x4, no sé si lo hay escuchado, este tema me decepcionó mucho. En el sindicato siempre se planteó que no se iba a hacer, que no se iba a hacer, y se hizo po, y está, va. Y la pena que va, me da una pena porque en las votaciones no pudimos ir todos y yo entiendo que si se va una parte se van todos y a mi perjudica” (Mujer Turnados, pág. 7).

“yo lo apoyo, al tiro. Yo sé lo que es trabajar 12 horas, acá tienen un concepto muy errado, para mí el desgaste en cuanto a noche a dormir, mientras noches hagas, mucho mejor, yo hago 2 noches y después descanso 3 días, el proceso de recuperación es más rápido. A pesar de que mucha gente le desagrada y tuve problemas con delegados porque supuestamente yo me había vendido al sindicato porque mi opinión era que a mi me convenía el 4x4 y había mucha gente que no estaba de acuerdo con eso. Tuve un problema con un compañero porque yo había votado por el 4x4 porque yo di mi opinión sinceramente a la personas no ocultando cuál era mi idea sin ánimo de influenciar a alguien, para mí era bueno” (Joven Turnados, pág. 8).

Y en relación a cómo se proyectan a partir de sus objetivos, por los que han trabajado y han alcanzado o no, es poco lo que se pueden proyectar a partir del objetivo presentado. Por eso sus relatos expresan que la proyección está en otros aspectos, que están más relacionados con el crecimiento interno, la consolidación del sindicato a partir de la consideración de lo joven que es, y el mejoramiento del nivel de los contratos, beneficios y salarios de sus asociados. Pero como se verá no deja de llamar la atención una suerte de competencia que

expresan con el otro sindicato de planta y la suerte de conformidad el saber que van creciendo en número de asociados, superando al Sindicato 1.

“desde el punto de vista del sindicato yo creo que se ha consolidado independiente que ya no esté se ha consolidado, ha ganado experiencia, es una organización que ha madurado, sin perjuicio de eso la empresa tiene números rojos y veo con peligro la faena, con preocupación la estabilidad laboral de algunos y creo que debemos y estamos concientizados, debemos concientizar a los líderes por áreas, que empiecen a mesurar las expectativas de los trabajadores, porque cada uno quiere el cielo, pero ojo nos pueden dar el cielo pero el cielo se nos puede caer de la noche a la mañana. Entonces hay que ir con cuidado, nos hemos consolidado, estamos bien, podemos estar mejor y debemos velar por la integridad de los trabajadores. Hemos crecido mucho, hoy día somos más gente que el otro sindicato y eso que nos formamos el 2005” (Dirigente Turnados, pág. 12).

“hasta ahora con lo que ha hecho el sindicato se proyecta muy bien para el futuro y hemos conseguido incluso más socios que se pasaron del sindicato 1, por el asunto del 4x4, bueno la plata mueve montañas dicen” (Joven Turnados, pág. 8).

“que lleguemos a concretar lo que hasta ahora hemos solicitado como auxiliares de producción para la mejora de nuestras personas. En este caso nosotros estamos definiendo niveles más, porque hasta ahora tenemos el nivel más bajo de la empresa. Por parte del sindicato espero eso que algún día, no muy lejano se concrete la posibilidad de nuestro aumento de nivel y eso sería una de las cosas más importantes para conseguir a través del sindicato” (Joven Turnados, pág. 7).

“mi sindicato, nuestro sindicato va en busca siempre de los mejores beneficios de sus asociados, lo cual y lo a través de las leyes que se van generando en el día a día nos permite que todos esos beneficios se negocien y se sigan negociando con tu empleador aprovechando lo legislativo en el beneficio del trabajador. Seguir capacitando al sindicato para seguir desarrollando a toda su gente dentro de la fuerza de la organización” (Mayor Turnados, pág. 7).

Pues bien, revisados los puntos planteados, ahora se puede hacer un balance general de este primer apartado: “Acción colectiva”. Por el lado de los trabajadores contratistas, éstos expresan conformidad y satisfacción primero con el trabajo realizado en el interior de sus sindicatos (canales de participación, capacitaciones a sus asociados) que les ha permitido crecer cuantitativa y cualitativamente; segundo, por la capacidad de movilizar a los trabajadores y por hacer visible el conflicto y sus problemáticas, que cuenta con un aspecto emocional, no menos importante, que refleja, en sus mismas palabras, una marca positiva en sus vidas personales; y tercero, en cuanto a los objetivos que se han logrado (mejoras en sus condiciones laborales y hacerse visibles como un grupo postergado), que trasciende en la comprensión de que, según sus palabras, el sindicalismo es la mejor herramienta para mejorar sus condiciones. A partir de este tercer punto –de todos en realidad- se proyectan con demandas de alto alcance, algunos, los dirigentes específicamente, cordones sindicales y cambiar la correlación de fuerza que ponga en primer lugar a los trabajadores en general, y los otros, los de base, en consolidar sus sindicatos y mejorar sus posiciones.



El caso de los trabajadores de planta es un panorama diametralmente opuesto. No hay conformidad y satisfacción en las dinámicas internas de sus sindicatos se aduce que no se ocupan los espacios y canales de participación, hay problemas dirigenciales e indecisión en sus asociados. Por otro lado hay pocas movilizaciones y hay menos relatos que muestren significaciones hacia ellas. Y acerca de los objetivos y su proyección a partir de ellos, hay disparidad en el Sindicato 1 entre sus dirigentes altamente compenetrados en el quehacer de su sindicato y los miembros de base bastante despreocupados; y en el Sindicato Turnados hay disparidad y no consenso en el principal objetivo develado (el turno 4x4) y no hay mayores proyecciones, no hay mayores demandas, su quehacer hacia el futuro está reducido al crecimiento del sindicato.

### **3.2. Sindicalismo**

Por sindicalismo se entiende la articulación de los sindicatos por intereses y objetivos que van más allá de los propios de casa sindicato, es decir, la superación de los gremialismos aunando criterios entorno a problemáticas transversales como trabajadores. Estas problemáticas son construidas como definiciones por medio de la interacción social entre los trabajadores enfrentados a una misma realidad. Como es una construcción, el nivel de las problemáticas va variando. Pues van desde las sociales y económicas en relación por ejemplo a la organización del trabajo, los salarios, la continuidad del empleo, las condiciones de trabajo, la calidad de vida, etc.; hasta, inclusive, de corte político cuando ya logran crear posturas y definiciones asociadas al Estado, al gobierno, a la estructura judicial, a la coyuntura política, a las fuerzas políticas, etc. De igual modo los escenarios van variando y ampliándose. Parten de la misma empresa cuando el espacio socio-laboral es compartido por diversos sindicatos que se articulan para enfrentar problemáticas internas a la empresa; traspasan las empresas articulándose en determinados territorios o en determinadas franjas semejantes de producción; llegan a organizarse por ciudades, regiones y, finalmente, a un nivel nacional. Por lo menos así ha funcionado históricamente.

De este modo, lo que se verá ahora es la percepción y visión en relación a este tema, qué tan permeables son a articularse por intereses más allá de sus sindicatos y qué tan de acuerdo

están con que sus sindicatos, los que lo han hecho, estén efectivamente articulados con otros. Esto abarcándolo de un modo local, entre los sindicatos de la División Ventanas, y de un modo general cuando ya traspasa la División hacia toda la empresa, y también hacia fuera de la empresa.

Acerquémonos primero a la visión que tienen los trabajadores contratistas de los sindicatos dentro de la División Ventanas, cómo perciben que es la relación entre ellos y cómo se sustenta con esto las posibilidades de articulación. Lo primero que se evidencia es la percepción de que en un tiempo pasado la relación que tenían ellos como sindicatos contratistas con respecto a los sindicatos de planta fue complicada. Se concibe en este sentido que esa relación cambió gracias al respeto que habrían ganado los contratistas gracias a las movilizaciones del 2006 y 2007. Señalan que ahí los de planta sintieron el peso de un grupo de trabajadores, los contratistas, que antes poco interesaba, y se empezó a entablar una relación de igual a igual.

“mira, en ocasiones ha sido bien con hartas diferencias porque hasta hace tiempo atrás ellos llevaban la batuta y con el tema de la huelga ellos entendieron que sin nosotros también se paraba la faena, y ahí hubo más relación... de respeto, nosotros éramos contratistas y si queríamos dejábamos que entraran a trabajar... claro, no vieron la realidad de la fuerza que estábamos adquiriendo y fue bastante notable” (Dirigente SITEC, pág. 13).

Sin embargo todavía se mantiene una relación complicada con uno de los sindicatos de planta, el Sindicato Turnados. Ven con malos ojos el modo en cómo éste se fundó a través del retiro de un grupo de trabajadores del Sindicato 1 que pasaron a formar otro sindicato. Aducen los trabajadores contratistas que esta fue una maniobra de la empresa, CODELCO, para dividir el sindicato histórico y así restarle fuerza, con lo que este grupo de trabajadores en cierto modo se dejó instrumentalizar.

“lo que hizo CODELCO con separar los sindicatos eso fue lo mejor que pudo haber hecho CODELCO, porque los dividió, la desunión les conviene, pero aquí veis que estamos con una misma postura que nos conviene a todos” (Joven CIMM T&S, pág. 7).

Pero es a partir de las experiencias de las movilizaciones del 2006 y 2007 que los trabajadores contratistas terminaron de construir su visión negativa del Sindicato Turnados. Se señala que en la huelga que declararon en CODELCO, los trabajadores del Turnados fueron sus rompeshuelgas porque habrían ocupado los puestos que dejaron los contratistas,

con lo que la producción de la División siguió desarrollándose y el fin de paralizar totalmente la faena de la empresa no se pudo cumplir en su totalidad, que claramente era el fin para poder presionar con mayor intensidad a CODELCO.

“en cierto modo ellos fueron nuestros rompe huelgas, quienes nos debilitaron, no así el sindicato 1” (Dirigente SITEC, pág. 13)

“Porque el sindicato fue bien solidario con nosotros, el sindicato 1, porque el sindicato 2 nos jugó chueco, ellos fueron los que hicieron el trabajo nuestro... personalmente yo tengo la diferencia, como que tomamos una distancia, así oye ustedes fueron así, el día de mañana ustedes se van a movilizar con los compañeros y yo te voy a decir te acuerdas cuando yo estuve movilizado, lo tengo claro. En cambio el sindicato 1 hasta comida nos mandó para afuera” (Joven SITEC, pág. 13).

Tal como se lee, de la mano con criticar el accionar del Sindicato Turnados, dan cuenta de la buena relación que han forjado por medio de estas mismas movilizaciones con el Sindicato 1, sustentándose la relación en el respeto, la solidaridad y la ayuda mutua. Visión también compartida por los trabajadores de planta, tal como lo relata su dirigente:

“este sindicato en particular, tiene muy buena relación con los sindicatos de las empresas contratistas, es más nosotros cada vez que existe un conflicto de los contratistas nosotros siempre hemos estado apoyando. Ya sea en asesoría, económicamente, de alguna forma siempre hemos estado para apoyarlos” (Dirigente Sindicato 1, pág. 3-4).

Sin embargo, esta buena relación con el Sindicato 1 no ha evolucionado a una articulación más allá de temas puntuales, como asesorías, ayudas económicas y apoyos simbólicos en coyunturas determinadas. No evolucionado a que aunaran esfuerzos por objetivos transversales de los trabajadores que conforman sus sindicatos, enfrentando como bloque común a la empresa o cualquier otra figura que pudiese dar solución a sus problemáticas.

Distinta es la relación entre los dos sindicatos contratistas, SITEC y CIMM T&S, que es a todas luces positiva, y así lo entienden los trabajadores contratistas. Estos dos sindicatos están afiliados a la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), pero más allá de esta formalidad han construido su relación en base a compartir las mismas trayectorias laborales como trabajadores contratistas, con ello han construido su buena relación, que les ha permitido actuar en conjunto en distintas coyunturas, las principales las del 2006 y 2007. Mostrando así una articulación mayor por intereses que para ambos sindicatos son comunes.

Como ejemplo de esta afiatada relación, el relato de un dirigente del CIMM T&S, quien señala que si su empresa no renueva el contrato con CODELCO y viene otra empresa a reemplazarla indudablemente el sindicato, como es un sindicato empresa, desaparece, en tal

situación con los trabajadores que queden en el nuevo contrato todo está conversado y definido para que pasen inmediatamente al sindicato inter empresa SITEC.

“Lo hemos conversado con Julio más de una oportunidad, lo he conversado también con mis socios si el día de mañana nosotros dejamos de trabajar para la empresa todos se tienen que afiliar al sindicato” (Dirigente CIMM T&S, pág. 9).<sup>20</sup>

Ahora, por el lado de la relación entre los dos sindicatos de trabajadores de planta se reafirma la relación complicada que se tiene con el Sindicato Turnados, pero aquí se hace más visible porque acá están los actores que comparten la misma realidad como trabajadores y que directamente vivieron la separación del Sindicato 1 y la fundación del otro.

Así los trabajadores del Sindicato 1 no dudan en lamentar esta situación, catalogarla como negativa y presentar una mala opinión del Sindicato Turnados, señalando la misma razón que aducen los trabajadores contratistas de la formación de éste: que responde a una iniciativa de CODELCO de dividir el sindicato único que existía y con ello restarles fuerza.

“Este era un sindicato único y cuando esto ocurrió fue cuando llegó CODELCO y se comprobó digamos que CODELCO propició la división de este sindicato. Y no es un tema menor un sindicato único en una empresa es súper complicado para la empresa. Entonces claro llegó con esa visión de poder dividir. Existía el interés en algunas personas que están en turnados desde hace mucho tiempo de hacer esta división y se les dieron las herramientas. Entonces mi visión es que llegaron manos negras que hicieron esto. Entonces lo vi muy mal, lo vi muy mal lo vi como un tema demasiado egoísta de los trabajadores que lo propiciaron y de los que se cambiaron” (Dirigente Sindicato 1, pág. 10).

El escenario que queda así, a sus ojos, es la desunión de los trabajadores de planta reduciéndolos en capacidad de acción y fortaleciendo a la empresa.

“todo funcionaba desgraciadamente hace unos años atrás hubo un quiebre entre comillas se hizo un sindicato más. Y eso a la larga perjudicó a todos nosotros como sindicalizados” (Mayor Sindicato 1, pág. 1).

“Aquí antes había más compañerismo entre nosotros ahora como hay dos sindicatos hay cosas personales que unos tiran para acá y otros tiran para allá cuando deberíamos tirar todos para el mismo lado” (Mayor Sindicato 1, pág. 2).

Y esta visión negativa del Sindicato Turnados se actualiza hoy día con las declaradas diferencias en relación al cambio de turnos que el Sindicato Turnados aprobó y el Sindicato 1 no.

“yo creo que eso ocurrió más porque en el otro sindicato, por todo este tema del 4x4, sistema de turnos, hubieron unas platas de por medio que se ofrecían, entonces yo creo que más que nada la gente aquí se deja llevar por las platas. A mi juicio es un error que estén divididos en una División tan chica y hayan dos sindicatos, yo creo que debería haber sólo

---

<sup>20</sup> Julio Araya es el presidente del SITEC.

un sindicato, a ojos de la empresa lo mejor es que hayan dos, divides y reinarás” (Joven Sindicato 1, pág. 6-7).

“Este mismo tema de cambio de jornada lo veo como una actitud egoísta. Es cierto que es un tema que le afecta a más gente de ellos que a la nuestra pero como trabajadores no debíamos tener una visión egoísta, es lo que creo, porque hoy día te puede tocar como mañana no te puede tocar, entonces no deberíamos tener esa visión” (Dirigente Sindicato 1, pág. 10).

Como se es de esperar los trabajadores del Sindicato Turnados saben de lo fuertemente criticados que son por parte de los trabajadores del Sindicato 1 y por los sindicatos contratistas. Con esa crítica han ido construyendo las definiciones que los caracterizan que reflejan una suerte de defensa ante lo criticado y de justificación de las posiciones, decisiones y acciones que han venido realizando en su corta historia. Y es su dirigente, haciéndose cargo de la posición y función que ocupa, quien representa más este punto. Por ejemplo en relación a la división del sindicato único el relato a presentar tiene de fondo, sin decirlo, el sentir de que es un derecho apartarse de un sindicato que no es bien llevado por sus dirigentes, con los cuales hasta el día de hoy los enfrentan con posturas distintas ante temas que para ambos sindicatos son los mismos.

“nosotros cuando salimos de ese sindicato, ese sindicato hizo todo lo posible porque nosotros no nos formáramos, hay una carpeta con todas las circulares que sacaron, mintiendo a los trabajadores diciendo que el que se cambiaba de sindicato iba a perder todos sus beneficios incluido el convenio colectivo. Entonces por eso ellos siempre han sangrado por la herida nos ven como los enemigos, hoy día tienen una postura ideológica que nos tiene encontrados, digo postura ideológica porque viene de ellos, nosotros votamos un cambio de jornada a 12 horas y el sindicato 1 por postura ideológica dice que murió gente en Chicago por las 8 horas y no conciben que se trabaje 8 horas acá. Entonces siempre estamos en posturas encontradas porque ellos anteponen su visión política personal, de los dirigentes, por sobre la colectiva” (Dirigente Turnados, pág. 12).

Y en relación a las disparidades con los sindicatos contratistas, en específico a la acusación de romper la huelga de éstos, todo sería un mal entendido y que ellos para ocupar los puestos dejados por los contratistas fue por medio de una negociación con la gerencia que exigía, y así lo habrían conseguido, la internalización<sup>21</sup> de varios trabajadores contratistas.

“Nosotros negociamos con el gerente general nosotros entramos pero que quede claro cuáles son los puntos críticos de los contratistas que después ustedes tienen que internalizar. Y nosotros firmamos un documento que no es público pero que hemos mostrado en algunas ocasiones donde firman el presidente, el directorio de ese momento del sindicato y el gerente que estaba comprometido. Luego de eso que empezaron a internalizar gente

Entrevistador: entonces por qué hubo problemas

---

<sup>21</sup> La internalización es una de las demandas de los trabajadores contratistas que consiste en que los trabajadores que estén desempeñándose en trabajos que sean de producción deben ser contratados por la empresa mandante (CODELCO).

Dirigente: porque no entienden, no entendieron, creyeron que nosotros les rompimos la huelga. Pero cuál es la finalidad del trabajador contratista: ganar más beneficios, tener mejor calidad de vida y ojalá ser de planta. Claro, y el otro sindicato les mando sándwich y bebidas y ellos aplaudieron y aplaudieron y nosotros empezamos a hacer la pega, a los tres meses contrataron una cantidad enorme de gente y quedamos siendo los malos para los dirigentes contratistas” (Dirigente Turnados, pág. 6).

Es imposible, entonces, que bajo estos aspectos exista la posibilidad de articulación con los dos sindicatos contratistas y con el Sindicato 1. Pero es con el Sindicato 1 que debiera haber una mayor correspondencia porque sus asociados comparten la misma realidad laboral y por tanto las mismas problemáticas. Y aunque en lo formal ambos sindicatos de planta pertenecen a la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC) -asociación sindical que agrupa a la mayoría de sindicatos de planta de la empresa CODELCO- en los hechos no hay articulación y más bien hartas diferencias que han sido fruto de sus encontradas relaciones a lo largo de sus experiencias sindicales.

Por otro lado, ahora en cuanto a las percepciones de los trabajadores de acuerdo a la recepción de la articulación con sindicatos fuera de los límites de la División Ventanas en el caso de los trabajadores contratistas hay una noción elevada de comprensión de los problemas generales que afectan hoy día a la mayoría de la clase trabajadora nacional.

“Pero sí nosotros este año vamos a exigir que por lo menos se vaya mejorando esta ley, porque es necesaria, porque tenemos el caso no sólo nosotros, el tema de las empresas externas, la gente de los retail, por ejemplo en ripley hay tres, cuatro, empresas trabajando ahí cuando la gente debería ser contratada por la misma empresa, o sea todos” (Dirigente CIMM T&S, pág. 4).

“Sabemos que no es un tema rápido, que va a pasar en este gobierno, pero para eso hay que cambiar la conciencia de mucha gente, hay que crear, fomentar, la unión entre los mismos trabajadores” (Dirigente CIMM T&S, pág. 5).

“si uno mira los supermercados inventaron el apartain, con cual no te puedes organizar, no puedes hacer valer tus derechos” (Joven SITEC, pág. 1).

Es la subcontratación la problemática principal para los trabajadores del país que es justamente uno de los objetivos a superar de los sindicatos contratistas de CODELCO. Este aspecto hace ver una buena recepción y entendimiento de la transversalidad de la realidad de los trabajadores chilenos. Pero justo con esto está la comprensión de un momento complicado del sindicalismo nacional en la posibilidad de estar articulado para superar estas problemáticas transversales. Aquí es donde entienden mostrándose bastante receptivos con la labor que han desarrollado por medio de la organización sindical mayor a la que están afiliados la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), porque sienten a la par con un

acento de orgullo, que son ellos de que en cierto modo están a la cabeza del resurgimiento del sindicalismo nacional.

“La Confederación es sumamente importante. En este momento para mí es el organismo sindical más importante del país.” (Mayor CIMM T&S, pág. 9).

“Pero como movimiento sindical en estos momentos como ente desde hace 30 años, desde la Unidad Popular, lejos somos nosotros. Y ahí el Cristian es un dirigente potente. Pero nos falta todavía” (Mayor CIMM T&S, pág. 10)<sup>22</sup>.

“Desde que se logró conformar la Confederación se ha visto un mayor avance en cuanto a los objetivos que tienen los sindicatos de trabajadores contratistas, en vista de que la Confederación no hace un trabajo partido político, sino que trabaja en base a las reivindicaciones de la clase obrera, de la clase trabajadora. Entonces eso nos ha llevado a crear una gran cohesión dentro de todas las divisiones de CODELCO.” (Dirigente SITEC, pág. 2).

“creo que de todo Chile lo fuerte, lo fuerte, son los sindicatos del cobre tanto los de planta como los contratistas. He tenido oportunidad de conversar con mucha gente que trabaja con contratistas de una variedad distinta de labores a la que hacemos nosotros y sindicalmente están muy mal, y miran con mucho respeto lo que es nuestros sindicatos” (Mayor Sindicato, pág. 1).

Esta situación hace plantear que los trabajadores contratistas tienen una alta valoración del sindicalismo tal como lo hemos entendido, es decir, la superación de las particularidades de cada sindicato y la articulación con otros sindicatos por objetivos mayores, transversales.

Por el lado de los trabajadores de planta lo que se observa es que también conciben la importancia del sindicalismo nacional como un actor potente que defienda a los trabajadores y al igual que los contratistas reconocen lo disminuido que está pero son más explícitos en señalar qué es lo que tiene la culpa, que sería la política.

“es complicado porque cuando tú te empiezas a relacionar con otras personas con estos sindicatos chiquititos no hay problema. Pero cuando tú vas a entidades mayores, cuando hablamos de tener un tema de unidad con el sindicato RPC, un tema de unidad a través de la CUT se vuelve más complicado, porque empieza a aparecer otro actor que en la relación personal no entra, que es el actor político, la creencia política, el partidismo, y ahí esta cosa se empieza a complicar” (Dirigentes Sindicato 1, pág. 5).

“el sindicalismo debería ser sindicalismo, desgraciadamente hoy día tenemos un montón de gente que dice ser sindicalista pero son políticos. Yo pienso que hay que separar la cuestión: la política es para la política y el sindicalismo es sindicalismo. Creo que los que hemos pagados los patos somos los trabajadores porque estamos metiendo de repente gente que no debiera estar en los sindicatos porque es político, el sindicato es una línea y hay que seguirla por siempre si se puede, pero no mezclar el sindicalismo con la política, hay que separar las aguas” (Mayor Sindicato 1, pág. 6).

En otro aspecto, no deja de llamar la atención no encontrar relatos en estos temas por parte del Sindicato Turnados, repetimos que no tiene que ver con no hacer las preguntas correspondientes, sino que simplemente no tuvieron recepción. Esto hace deducir que

---

<sup>22</sup> Cristián Cuevas es el presidente de la Confederación de Trabajadores del Cobre una importante figura del sindicalismo nacional

efectivamente el Turnados está inmiscuido en otras problemáticas que deben estar asociadas, tal como lo hemos visto en todo el análisis, en poder crecer y consolidarse como sindicato, como un sindicato nuevo con 5 años; proceso que claramente les ha sido complicado al contar en toda su historia con las críticas de los otros sindicatos de la División. El estar concentrado en esta construcción seguramente explica el que no hayan reflexionado y actuado -más allá de asociarse a la FTC- en función de una articulación sindical mayor.

El caso del sindicato 1 es distinto. Éstos muestran, como vimos, comprensión de la necesidad del sindicalismo y pasan a la acción, como lo relata su dirigente:

“la visualización que la gente tiene de nosotros que tenemos acceso y que somos escuchados. Y eso nosotros lo hemos aprovechado para ayudar a muchos sindicatos el estar metido en varios temas provinciales y regionales con sindicatos de nosotros prestarles ayuda” (Dirigentes Sindicato 1, pág. 4).

“más que nada como corolario de todo esto decirte que el tema de la organización sindical a nivel de país es un tema de que el futuro va a recobrar una vital relevancia dado que la competitividad de las empresas y de los países por tratar de colocar sus productos va a ser mucho más grande en el futuro y nosotros como trabajadores tenemos que estar preparados para eso, por lo tanto yo creo que el sindicalismo en un muy breve plazo va a cobrar una vital relevancia en el sentido de lo que hablábamos, en el sentido de lograr formar uniones entre los sindicatos o uniones de sindicatos símil que vayan o apuntes a negociaciones nacionales, que sean más transversales que particulares. Y que la gente va a entender que mientras más unidos más protegidos como trabajador, es la única forma porque eso te va a permitir poder proyectarte como padre y como jefe de hogar” (Dirigente Sindicato 1, pág. 12).

“nos parece, a ver, que cuando existe un conflicto con la empresa sea el sindicato que sea y sea cual fuere la empresa nosotros como trabajadores sindicalizados, y esa es la potencia que tiene este movimiento, debiéramos estar siempre presentes, no inmiscuiremos porque cada sindicato es un ente particular pero sí debiera tener el apoyo del resto de los sindicatos. y es por esa política que aquí por lo menos este sindicato siempre se ha defendido” (Dirigente Sindicato 1, pág. 4).

Recapitulando, lo que se ha obtenido con esta parte del análisis es el conocer que los dos sindicatos de trabajadores contratistas tienen una buena relación entre ellos que les ha permitido articularse por objetivos comunes. Es la misma buena relación que se tiene con el Sindicato 1 pero que no alcanza para articulación. En cambio con el Sindicato Turnados no hay relación ni menos articulación, el hecho de que estos hayan dividido el sindicato histórico de planta y bajo su percepción hayan sido sus romp huelgas han marcado los nullos acercamientos entre las partes. Mismo sentir hacia el Turnados que tienen desde el Sindicato 1 pero que es con más intensidad porque ellos han sido los principales afectados por la fundación de este sindicato, con el que hasta el día de hoy no encuentran punto de acercamiento y siguen con diferencias por ejemplo entorno al nuevo turno del 4x4.



En relación hacia las perspectivas de sindicalismo fuera de la empresa, los trabajadores contratistas muestran una alta comprensión de las problemáticas generales que tiene la clase trabajadora nacional y de la mano el entendimiento de la necesidad de un sindicalismo dispuesto a defender a los trabajadores, sintiendo que ellos como Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) han dado ejemplo y de algún modo se encuentran en la delantera. Perspectivas parecidas se encuentran en el Sindicato 1 entre comprensión y acción del sindicalismo. La realidad dispar es el Sindicato Turnados, de lo que se infiere que tienen otras problemáticas, problemáticas internas, por las que preocuparse más que las transversales de los trabajadores nacionales.

### **3.3. Visión del sindicato**

En este apartado se revisará y analizará los modos en que los trabajadores observan al sindicato, la valoración que se tiene de él, y las definiciones que construyen con las que lo caracterizan. Esto a partir de dos maneras, primero en relación a un modo general cómo entienden y conciben un sindicato, cuáles son sus funciones y cuál es su rol. Segundo, de acuerdo al modo específico en que dan cuenta de sus sindicatos en particular, reflejo de todas sus trayectorias sindicales en que pueden hacer un balance y ahí capturar, nosotros, el sentido que tiene para ellos en sus vidas laborales y personales.

En tal sentido, los trabajadores contratistas han desarrollado la comprensión de que un sindicato es una organización de trabajadores en que su principal función es la defensa, precisamente, de esos trabajadores, y que bajo ese aspecto es el mejor mecanismo y herramienta con el que un trabajador puede contar.

“mi personalmente sin sindicato estamos muertos, es nuestra única arma, no tenemos otra arma de lucha para organizarnos” (Joven SITEC, pág. 14).

“el sindicato es la mejor herramienta que tiene el trabajador, pero con buenos líderes, con líderes transparentes, con líderes que estén con la gente, que luchen por la gente y que estén con las personas que los eligieron” (Dirigentes CIMM T&S, pág. 8).

Esta es la noción que rompe con las tendencias actuales de los modos en que las personas enfrentan la vida y el trabajo marcadas por hacerlo de un modo individual, en una empresa individual (Beck, 2001). Lo que vemos al contrario es la valoración de la asociatividad, de

organizarse con las personas que comparten la misma realidad y los mismos problemas en función de sus intereses comunes.

Al igual de la comprensión de esta noción reconocen más funciones y roles que debe cumplir un sindicato. Existe pleno entendimiento de los alcances de un sindicato que no debe centrarse en la dinámica de cobrar cotizaciones a sus asociados para luego hacer una fiesta. Debe, señalan, ocuparse de los contratos y condiciones laborales de sus trabajadores, y eso mejorarlo.

“el sindicato no es un banco de ahorro. Cosas, detalles así porque hay gente chucha pelean con la señora y quieren que el sindicato le arregle el problema. Por eso te digo, en ocasiones cuando se puede, se puede aconsejar, se puede escuchar, se puede asesorar, pero el sindicato no es cosa más allá. El sindicato, siempre lo digo, no es trabajar para tener una fiesta bonita a fin de año y un paquete navideño, el sindicato está para otras cosas más importantes que trascienden en el tiempo, que perduren” (Dirigente SITEC, pág. 16).

“que quedan, que se vean diariamente en el trabajador, no que se vea una vez al año, cosas que se vean todos los meses en tu liquidación de sueldo, cosas que... en tu pertenencia laboral... en las condiciones, en tener tu buen uniforme de trabajo, en las herramientas de seguridad” (Mujer SITEC, pág. 16- 17).

Junto con comprender la necesidad del sindicato también conciben el cómo debe funcionar mejor para que ejerza su rol principal. Uno de los relatos revisados señalaba que los dirigentes juegan un papel fundamental siempre escuchando a sus asociados y a través de ello representar sus intereses. De igual manera reconocen la importancia de la unidad interna del sindicato de no generar conflictos al interior de la organización que lo haga tambalear.

“Yo tengo una premisa que si tienes que morderte y cortarte la lengua tienes que hacerlo por el sindicato, aquí somos una unidad no se tiene que ensuciar, no se tiene que enlodar la imagen, la opinión. El sindicato para mí es algo súper importante, yo estoy dispuesto a sacrificarme por beneficio del sindicato, y lo hecho, eso le consta al Luciano”<sup>23</sup>(Mayor CIMM T&S, pág. 7).

Estas percepciones de los trabajadores contratistas no distan mucho a las que han desarrollado los trabajadores de planta. También tienen la concepción de la necesidad de los sindicatos para la defensa de los trabajadores bajo la comprensión de que mejor es la articulación del grupo de trabajadores para alcanzar objetivos en el trabajo que hacerlo de modos individuales.

“los empleadores harían lo que quisieran, no respetarían los derechos de los trabajadores. De hecho el sindicato se ha dedicado a defender los derechos de los trabajadores y con el tiempo se han conseguido cosas” (Joven Turnados, pág. 6).

---

<sup>23</sup> Luciano Huerta, presidente del sindicato empresa CIMM T&S.

“un tremendo apoyo realmente porque en decisiones o cuando hay que hacer de buscar algún arbitro el sindicato es el que siempre actúa de arbitro entre tú y la empresa. Uno nunca va sólo a negociar con la empresa, por el sindicato que entremedio te va a defender, te va a ayudar o te va a asesorar” (Joven Sindicato 1, pág. 5).

Sin embargo, desde los trabajadores de planta es que llama la atención un elemento no del todo presente en los trabajadores contratistas. Resulta que los trabajadores de planta muestran un acento mucho más marcado de los dividendos económicos que reporta el estar asociado a sus sindicatos, lo que hace deducir la presencia de una suerte de visión instrumentalista del sindicato en cuanto significa sólo en la medida de sus beneficios.

“creo que no puede existir una empresa sin sindicatos, el sindicato ayuda a tener un contacto más directo con la empresa para que el trabajador tenga mejores servicios y que eso se logra en las negociaciones colectivas, etc.” (Mujer Sindicato 1, pág. 4).

“igual sería un caos, o sea el hecho de no tener un millón de beneficios, si hubiesen problemas, problemas básicos no los podrían solucionar, ésta cuestión sería entrar y salir, un día contratan a uno, otro día lo despiden” (Mujer Turnados, pág. 7).

“El sindicato siempre va a ser lo más esencial dentro de lo que es mi trabajo o sea es una forma, va a ser un ente que me permite que a través de mis necesidades en el sentido que esas necesidades como persona y grupo familiar el sindicato siga mejorando en el día a día” (Mayor Turnados, pág. 7).

Y una mujer del Sindicato Turnados parece entender la lógica que hay de fondo.

“A mi me gusta mucho lo que es el mundo sindical pero de repente pienso que siendo del mundo sindical igual teni un porcentaje mayor de poder, o no sé de poder, pero sí de beneficios y por lo que me he dado cuenta todas las cuestiones se vician. Es un sistema que se forma pero pa mi se vicia, al final yo creo que ven por lo suyo” (Mujer Turnados, pág. 7).

Los trabajadores contratistas también entienden como función del sindicato la mejora de sus condiciones laborales y el aumento de sus niveles económicos pero de igual forma se preocupan de señalar por ejemplo como debe funcionar mejor el sindicato y no centran su discurso netamente en lo económico. Por el otro lado los trabajadores de planta prefieren detenerse sólo en el aspecto de los beneficios que se pueden lograr con el sindicato. La razón está, a nuestro modo de ver, en las diferentes trayectorias sindicales. La de los trabajadores de planta en este último tiempo ha estado caracterizada precisamente sólo por los beneficios que puede generar el sindicato que se consiguen principalmente por medio de las negociaciones colectivas en donde negocian mejoras en los salarios y bonos. De ahí es que estos trabajadores a la hora de referirse a cuál es la función que le otorgan a un sindicato están marcados principalmente por estos elementos de corte más económico. Distinta es la realidad de los trabajadores contratistas en que su actividad sindical no se ha centrado sólo

en las negociaciones colectivas, han desarrollado, por el contrario, demandas que las superan y ante ello han realizado un variedad importante de actividades, de movilizaciones. Su experiencia sindical así es mucho más directa con el quehacer del sindicato por eso que su sentir de lo qué es un sindicato junto con plantear que es lo que los defiende y hace mejorar su estatus como trabajadores, es acompañado en cómo debe funcionar y, no está demás decir, acompañado con un discurso, definiciones, mucho más afectivas y sensibles, parte de lo que podría denominarse un sentir romántico de la concepción de un sindicato.

Ahora, en relación a la valoración y sentido que asignan a sus sindicatos en particular los trabajadores contratistas señalan de forma unánime la satisfacción que tienen por los resultados conseguidos después de un arduo trabajo.

“yo también hago una reflexión digo hemos ganado, hemos avanzado, indudable, y esto es indudable” (Joven SITEC, pág. 9).

“mi sindicato en particular ha sido un sindicato transparente, bastante aguerrido, hemos pegado bastante fuerte, hemos salido adelante, hemos podido pararnos bien ante la misma empresa, ante CODELCO y vamos a seguir fortalecidos nosotros todo el tiempo de vigencia” (Dirigente CIMM T&S, pág. 9).

“Cuando se empiezan a lograr esas cosas empieza la satisfacción, entonces uno viene y dice pucha ha valido la pena. Y nosotros lo vemos, gran parte de nuestro discurso que mostramos en oportunidades como esta es que los trabajadores ahora ven como dice Julio se le puede echar un poquito más al carro, que cuando se va al supermercado se le puede echar un poquito más al carro, que pucha podí comprar un mejor cuaderno, mejores lápices, mejores zapatos” (Dirigente SITEC, pág. 14).

Esta satisfacción se hace presente también con el sentir que después de todo este trabajo, de los resultados alcanzados, junto con mejorar las condiciones laborales y contractuales de sus trabajadores a la par se han fortalecido los sindicatos que los hacen ver con buenos ojos las proyecciones que tienen éstos.

“el sindicato está fortalecido, por lo menos el 100 por ciento de los trabajadores está sindicalizado y ellos están muy contentos de cómo se han llevado a cabo las situaciones, programas y conflictos que ha habido estos últimos años” (Dirigente CIMM T&S, pág. 7).

“Como te digo somos súper unidos a pesar que de repente entre nosotros nos descueremos, pero dimos la lucha hasta el final... O sea nosotros no somos de una conciencia de, que también es malo, porque nosotros somos de la conciencia de reacciones esperamos el combo y después reaccionamos. Pero estuvimos unidos, en esos temas sí que somos unidos, yo pienso que somos el sindicato de Ventanas más unido, que los de planta y el SITEC” (Mayor CIMM T&S, pág. 8).

Y en esta consolidación de los sindicatos claramente tiene mucho que ver la capacidad mostrada por los trabajadores contratistas en articularse a una organización sindical mayor como es la Confederación de Trabajadores del Cobre, a partir de la cual pudieron generar un

mayor movimiento con demandas y objetivos transversales y con una acción en conjunto. El valor de realizar este paso es como lo entienden estos trabajadores.

“ lo que nos ha fortalecido bastante fue el tema de la Confederación a nivel nacional, que se lograron unir a más de 28.000 trabajadores contratistas y eso fortaleció el movimiento. Hemos sido reconocidos por ser la punta de lanza del movimiento obrero” (Dirigente SITEC, pág. 2).

“hay un reconocimiento público, ¿te das cuenta?, el solo hecho de fundar una Confederación, que haya una mesa tripartita, los acuerdos marco” (Joven SITEC, pág. 10).

Como se es de esperar hay un fuerte componente emocional con el que hacen el balance de sus sindicatos. Señalábamos hace un momento que estos trabajadores al tener un nexo más directo con sus sindicatos, porque han estado sumamente involucrados con el quehacer de él por todo el accionar que han debido realizar para mejorar sus posiciones; deviene que al referirse a sus sindicatos expresen definiciones de corte emocional, cuestión que aquí se hacen más presente. Así es común encontrar relatos “yo quiero a mi sindicato”, “este ha sido un proceso con risas y llanto”, etc. Dejemos mejor algunos ejemplos de los relatos de los trabajadores:

“el sindicato en lo personal lo quiero harto, aprendí mucho en el sindicato y quiero dejarlo por lo menos bien armadito, no hacerme un paso al lado, pero sí tomarme un descanso” (Dirigente CIMM T&S, pág. 8).

“Para nosotros ha sido bastante grato independientemente hayamos ganado, hayamos perdido algunas cosas, ganados otras, pero nos sentimos satisfechos de que dimos la lucha” (Dirigente SITEC, pág. 9).

“Somos una organización de empresas hemos logrado el éxito, con esfuerzo, con huelgas, con dramas, con llanto, con abuso, ¿te das cuenta?, y eso a mí me motiva” (Joven SITEC pág. 3).

Esto representa claramente lo que plantea Melucci (1999) en el sentido que cualquier grupo humano que se constituye como movimiento social debe siempre contar con un componente emocional para que se pase a la acción, componente emocional que se revitaliza, actualiza e incluso aumenta en cada actividad relacionada con el movimiento tal como lo observamos en el caso de los trabajadores de planta. Indudablemente así su acción no es sólo una instrumentalización para conseguir beneficios particulares, nunca debe ser entendido sólo en esta medida, es también un acto que tiene un sentido emocional y afectivo en lo que se está haciendo y creando, de otro modo no hay acción.

Pues bien, ahora en relación a los trabajadores de planta también éstos hacen un balance positivo de sus sindicatos que les permiten desarrollar una valoración positiva hacia ellos.

“lo encuentro bueno, lo encuentro un buen sindicato, lo encuentro justo, pelea por los derechos de sus trabajadores. No, me gusta, la prueba está en que yo voté por los dirigentes” (Mujer Sindicato 1, pág. 3).

En tal sentido es gráfico el sentir específico de los trabajadores del sindicato Turnados quienes sienten que el haber formado un sindicato que se preocupe exclusivamente de las problemáticas de los trabajadores bajo el régimen de turnos, hoy han tenido importantes resultados que los hacen valorar su sindicato.

“en términos generales igual bien, porque se han logrado cosas y lo más importante es que se ha luchado por la gente que está en los turnos (...) o sea es la gente que está aquí adentro, que se ensucia, que trabaja, que de repente se queda 8 horas más, que estay parado, que estay haciendo fuerza. Todo eso, no, súper bien. Todos los chiquillos hubo un momento que se les dio un mejor espacio físico donde trabajar, que la gente se sintiera bien, porque antes por ejemplo si tú está cuestión la encontrai fea, antes era peor, ventanas rotas hasta hace poco, baños asquerosos. Y esas cosas las podí mucho manejar con los sindicatos, porque si tú hablas con la jefatura te dicen ya bueno después, es que no hay plata, pero cuando va el sindicato te ayudan po” (Mujer Turnados, pág. 8).

“ha permitido, el sindicato turnados, satisfacer nuestras necesidades específicas que teníamos los turnados. Ser un sindicato muy amplio de muchas áreas, de distintas laborales, cuando se llegaba a consenso beneficiaba a uno y perjudicaba a otro, nunca había algo como satisfacción total. En cambio en el sindicato turnados es específico, todos los beneficios que se van recibiendo es para los turnados” (Mayor Turnados, pág. 6).

Y en la particularidad del Sindicato 1 acompaña la percepción de reconocimiento de que es un sindicato histórico, con 30 años de funcionamiento, que es una suerte de plus de sentir el peso de pertenecer a una organización con una vasta historia. Pero de la mano se comprende que el haberse dividido y la aparición del Sindicato Turnados plantea un nuevo panorama en que ese sindicato histórico hoy tiene menos fuerza que antaño.

“este sindicato a nivel regional, Valparaíso, este es uno de los sindicatos más grandes junto con el de la refinería RPC, son sindicatos históricos... Entonces nos permite a nosotros poder ayudar, entonces la visualización de de ellos es de mucho respeto y yo diría en cierto punto hasta una cierta, no lo digo de vanidoso, admiración, por el mismo tema que decías tú el de sindicato histórico” (Dirigente Sindicato 1, pág. 7).

“yo pienso que bueno, sí tuvimos un sindicato que fue muy fuerte aquí en la quinta región y que cada día ha ido bajando un poco por el hecho de que hoy día somos dos sindicatos. Pienso que para ser una de las empresas más grandes de la región debiéramos estar en otro nivel” (Mayor Sindicato 1, pág. 6).

De igual manera hay aspectos que no son compartidos de cómo han accionado sus sindicatos que ponen en cuestión la valoración positiva que tienen de ellos y que hacen plantear peros en sus afirmaciones.

“fuerte pero de repente débil. De repente sacamos la cara pero de repente la sacamos cuando ya es tarde. Entonces pienso que independiente de los sindicatos que haya debe haber más conversación. De repente se cierran las conversaciones y se cierran, se cierran y el que pierde es el trabajador” (Mayor Sindicato 1, pág. 7).

“hace dos semanas súper bien. No, hace hartito ya me estoy como desilusionando, igual hay cosas que comparto mucho, pero otras no. Yo pienso que cuando uno está en un sindicato está porque comparte, no todos, pero la mayoría, comparte ciertas opciones. Pero cuando te dai cuenta que tu sindicato defiende sólo a los viejos que están en el cuarto turno, de que bono turno, de que el relevo. Y de repente cuando hay 5, 7 pajaritos que son de un puro turno, te sentí aislado, te sentí aislado del sindicato entonces de repente decí en qué sindicato estoy. O cuando escuchai comentarios de que tus dirigentes hicieron esto” (Mujer Turnados, pág. 7).

“porque hay cosas que de repente tú no tienes respuestas claras. Haces consultas de por qué se hicieron o de por qué son o por qué es y no hay respuestas claras. Entonces yo no coincido porque meses antes te habían dicho una cuestión, te lavaron la cabeza con una cuestión pero ahora están en otra pará. Y ya pasó, ya está, y pa qué preguntai. Entonces hay cosas que no me calzan” (Mujer Turnados, pág. 7).

Esto muestra una disparidad con los trabajadores contratistas en quienes no se encuentran grandes peros y discrepancias en los modos que accionan sus sindicatos. Sin embargo, efectivamente deben existir varias cosas que se realizan mal en los sindicatos contratistas que no deben ser compartidas por sus trabajadores, o por parte de ellos, pero que al contrario de los trabajadores de planta no son sacadas a la luz en sus relatos. Deducimos que la razón de esta situación está asociada de nuevo en la disparidad de las trayectorias sindicales de un grupo y otro de trabajadores. Los trabajadores contratistas tienen experiencias sindicales más intensas que los de planta marcadas, tal como lo han expresado más de una vez, por ser consideradas como históricas y como hazañas. Y como están tan compenetrados en este haber, a la hora de referirse a sus sindicatos alejan de sus relatos los aspectos negativos porque en esta instancia, en este momento de tiempo, vencen y tienen más sentido los aspectos positivos de sus sindicatos. Y como es lógico, como en los trabajadores de planta son mucho menos intensas sus trayectorias sindicales son más propensos a encontrar lo negativo de sus sindicatos, y, también como se vio anteriormente, ser menos emocionales y afectivos en las definiciones que construyen de ellos.

Resumiendo, los trabajadores contratistas entienden que un sindicato debe cumplir como función principal la defensa de los trabajadores que se traduce en avanzar en el mejoramiento de las condiciones laborales y de los contratos de sus asociados. Perspectiva que es compartida por los trabajadores de planta. Sin embargo hay disparidades en que los trabajadores contratistas también expresan modos en como mejor se debe cumplir esa

función junto con expresar un mayor sentido de emocionalidad en sus definiciones para referirse a sus sindicatos y al quehacer de éstos. En cambio, los trabajadores de planta prefieren centrar sus relatos en los beneficios que trae consigo el estar asociados.

En otro sentido, los trabajadores contratistas expresan una valoración positiva hacia su sindicato en cuanto existe satisfacción que después de tanto trabajo (sindical) han logrado importantes resultados, con lo que también sienten que se ha fortalecido sus sindicatos y que se ha traducido, además, en definiciones de los sindicatos marcadas por la afectividad hacia ellos. Por otro lado los trabajadores de planta a grandes rasgos expresan conformidad con sus sindicatos y su labor aunque el balance cuenta con no menores peros que en cierto modo ponen en cuestión las definiciones alcanzadas que tampoco, a diferencia de los trabajadores contratistas, tienen un carácter de afectividad.



## Conclusiones

Las organizaciones sindicales operan bajo un marco de realidad muy distante con respecto al que les permitió su nacimiento, es decir, aquella época histórica que con la instalación del capitalismo industrial daba lugar a la proliferación de masas obreras con la necesidad cierta de organizarse para alcanzar derechos y mejorar sus estatus sociales-económicos, y que a través, entre otros aspectos, de una lucha de años fueron incluidos -en parte- en el acceso igualitario a los derechos.

En cambio el contexto en que operan hoy está marcado por una nueva formación social-económica históricamente situada, una sociedad ahora sustentada en el neoliberalismo que según sus cualidades en cuanto a los trabajadores, su constitución en proyectos colectivos y acción colectiva se presenta con una clase trabajadora sumamente heterogénea, segmentada y parcelizada en diversas categorías a causa de la flexibilidad laboral y el auge del sector terciario; trabajadores desprovistos de protección social y de regulaciones de derechos laborales, al igual que sus sindicatos, a causa de Estados que apuntan a desembarazarse de prestar cobertura en la protección social; y la tendencia del fomento de aspectos culturales centrados en la individualismo y el consumo en contrapartida de aspectos que valoricen la solidaridad, empatía y las capacidades de los trabajadores en comprometerse en proyectos colectivos. Cualidades todas que siguen una misma lógica: sostener un nuevo patrón de acumulación capitalista posicionando al mercado globalizado diversificando la oferta y demanda de mercancías, como el “regulador” de la vida social, no cuestionando los intereses del capital.

De manera que el conocer cómo en este contexto se posiciona el sindicalismo actual, el cómo se constituye y articula hoy son las motivaciones y el impulso que permitieron plantear esta investigación social. Sin embargo, plantearlo de este modo es claramente una investigación demasiado amplia y difusa. Para evitar ello se diseñó desde un estudio de casos, en donde el caso que permite abarcar la discusión es el movimiento sindical de los trabajadores contratistas de CODELCO agrupados en la Confederación de Trabajadores del

Cobre (CTC) que con su movilización de los años 2006 y 2007 en un contexto en que el sindicalismo nacional vivía años de reflujo, aparecen estos con nuevas organizaciones sindicales vinientes de nuevas categorías de trabajadores (subcontratados) que a primera vista hacen visualizar aspectos del sindicalismo que se presentan como novedad desde un nuevo marco de realidad del mundo del trabajo y de la sociedad en general. Pero en específico y en lo concreto el caso está acotado a dos sindicatos de contratistas, SITEC y sindicato empresa CIMM T&S, ambos de empresas que prestan servicios a la División Ventanas de CODELCO. A la vez el caso tiene un punto de referencia y de comparación con respecto a la vieja categoría del trabajador industrial con el Sindicato 1 y el Sindicato Turnados, sindicatos de trabajadores de planta de esta misma División de CODELCO.

Además, su particularidad radica en que la investigación propone una matriz para analizar las organizaciones sindicales, que es hacerlo desde las configuraciones subjetivas, más bien desde las construcciones y cualidades identitarias que elaboran los trabajadores y ser capaces de relacionarlas con las posibilidades de constitución y de caracterización de la acción de los sindicatos.

En tal sentido existe bibliografía pertinente al tema que nutre la perspectiva con la que tomamos el análisis. De ella resulta simple discriminar posturas y posiciones que a grandes rasgos -y aun respetando la heterogeneidad interna- se pueden agrupar en dos, sin desconocer el diálogo que existe entre ellas. Por un lado están las perspectivas que podríamos denominar del “primer mundo” que describen cómo hoy los trabajadores están sumidos en la individualización y la pérdida de centralidad del trabajo, acompañado en un contexto de auge del consumo como significación preponderante, cuestiones que según esta perspectiva hacen vislumbrar un futuro poco auspicioso para la constitución de proyectos colectivos asociados al trabajo. Por otro lado, desde una perspectiva Latinoamericana -con un contexto totalmente distinto, donde la precariedad laboral es costumbre desde siempre- visualizando las tendencias generales que en términos subjetivos viven los trabajadores éstas no apuntan de un modo determinista a la desestimación de la organización de sindicatos, son más bien descritos como procesos conflictivos de resignificaciones de las identidades de los trabajadores, en donde mientras sigan existiendo diferencias abismantes entre empleadores y

empleados, mientras estos últimos aún tengan necesidades que grupalmente puedan solucionar, seguirán teniendo valor y lógica para los trabajadores los sindicatos, aunque eventualmente sí pueden tener nuevos significados distintos al sindicalismo del capitalismo industrial.

Asumir esta última perspectiva e ir a buscarla –comprobarla- en el objeto de estudio hizo plantearse el objetivo de conocer cómo y cuáles son las cualidades identitarias de los trabajadores contratistas del cobre que permitieron su constitución en sindicatos capaces, también, de movilizarlos. Ello a través de una operacionalización en 3 variables, que en términos metodológicos llevaron a paradigmas cualitativos de investigación. Variables que condujeron el estudio, estas son: identidad personal, identidad colectiva y experiencia sindical.

En la variable identidad personal lo primero que salió a la luz fue no encontrar en ellas diferencias que ameritaran plantear que trabajadores contratistas y de planta asimilan, significan y otorgan sentido a su entorno y accionar de distintos modos, constituyéndose en identidades diferentes en cuanto trabajadores. Esto echa por suelo, en esta primera parte, la presunción –venida del posicionamiento conceptual del fenómeno- que distintas trayectorias y experiencias laborales configurarían identidades personales como trabajadores disímiles. Parecía lógico que los trabajadores de planta al tener una relación más estable con el trabajo, o duradera en palabras de Bauman (2000), al continuar, a grandes rasgos, con el tipo de contrato indefinido y los derechos asociados presentes antes de la implementación de las nuevas formas de organizar el trabajo y la sociedad, hayan construido una identidad como trabajadores en que el trabajo tuviese un carácter de centralidad. Aún cuando era probable que se encontrara sus identidades con atisbos de haber sido permeadas por otros intereses ajeno al mundo laboral. Elementos que sí se esperaba encontrar con mayor intensidad, incluyendo un menor nivel de centralidad en el trabajo, en los contratistas a causa de la fragilidad que tienen con el trabajo, en específico por ser trabajadores con contratos a corto plazo, por licitaciones, por ser fluctuantes, con sueldos menores y con bajos niveles de derechos asociados: trabajadores precarizados.

En los hechos, lo que se esperaba para los trabajadores de planta se dio tal cual, sin embargo en los contratistas no fue así, estos en su constitución y caracterización de sus identidades como trabajadores se asemejan más bien a los de planta.

En efecto, la investigación evidencia que en ambas categorías de trabajadores en su construcción de identidad personal el trabajo tiene un lugar de centralidad, es una fuente importante de sentido en cuanto actividad humana parte de sus vidas que es identificada como lo que los hace crecer como personas, lo que les permite desarrollarse y proyectarse profesionalmente, y de la mano, el sustento desde donde sus familias también se desarrollan y proyectan. De igual modo sus definiciones tienen un contenido valórico al expresar que hacer una actividad útil para la sociedad y el prestigio social que alcanzan con ello, se traduce en que el trabajo los dignifica y enorgullece. Características que se repiten y reafirman al encontrar sentido e identificación en el trabajo en específico que realizan como trabajadores de la minería y del cobre, donde varios siguen una tradición familiar y sienten que su actividad laboral y la empresa para la que trabajan, CODELCO, es fundamental para el país

Al poner en contexto el trabajo bajo las nuevas modalidades en que está determinado -flexibilidad laboral, privatizaciones, etc.- el impacto que tiene en sus vidas y en la constitución de sus identidades está caracterizado por la noción negativa que se tiene de éste al considerarse que la inherente fragilidad que contiene recae mayoritariamente sobre sus espaldas hecho patente en los cambios que se generan en sus contratos -donde asoma fuertemente el fin de éste- y el cómo realizan sus labores, lo que deviene en miedo e incertidumbre -presente en mayor medida en los adultos que los jóvenes. Esto configura en términos sociales la noción de dos modos de relacionarse que conviven en este espacio socio-laboral, uno siguiendo una lógica individual de trabajadores competitivos buscando su beneficio particular y otro de construcción de lazos sociales positivos sustentados en la solidaridad, cooperación y compañerismo.

Junto con el trabajo, los trabajadores construyen sus identidades personales de acuerdo a los demás espacios en donde se desenvuelven. A pesar de las múltiples opciones de éstos, el espacio mayoritario que es significado y valorizado por los trabajadores es sólo el familiar.

Ellos reconocen que el aumento de las jornadas y la sobreexigencia laboral a la que están sujetos no dan lugar a desenvolverse en otros espacios. Aspectos propios de las nuevas condiciones laborales, que reafirman lo planteado por Castel (1997) -entre otros- que en vez de que el trabajo se acerca a su fin más bien tiende a intensificarse e inundar la vida privada. En suma, estas son las cualidades que configuran las identidades personales como trabajadores de este caso. La razón de porqué ambas categorías de trabajadores constituyen similares identidades también se logra identificar. Sus distintas trayectorias y experiencias laborales se manifiestan no en el hecho mismo sino sólo en las características de sus contratos y por tanto en su relación contractual con CODELCO. Se supone que los trabajadores de planta desempeñan las tareas principales y directas de las faenas y los contratistas las tareas anexas e indirectas, sin embargo en CODELCO no es así. Por el contrario, los contratistas desarrollan similares funciones y labores dentro de la faena con respecto a los de planta, como también en las actividades de apoyo, en donde sí son mayoría los contratistas. Así es lógico que si tienen la misma relación con el trabajo, al desarrollar tareas similares, compartir los mismos espacios físicos y al desarrollar relaciones sociales entre ellos, construyan con las mismas cualidades sus identidades personales.

Sin embargo, al indagar en la siguiente variable, identidad colectiva, y después en experiencia sindical, esa semejanza queda de lado y las diferencias en trayectorias y experiencias que no se tradujeron en contrastes en cuanto a sus identidades personales como trabajadores ahora sí se materializan.

Ciertamente, las cualidades que constituyen la identidad colectiva de estos trabajadores, es decir, las interpretaciones que hacen de su realidad que despiertan una perspectiva crítica, y que como tal motivan y perfilan una acción colectiva, son sólo los trabajadores contratistas que llegan a construirla.

Por lo cual son éstos que han desarrollado una crítica, en conjunto, profunda del sistema de trabajo, la subcontratación, al que están sujetos, representado en la comprensión de que no son sus intereses que lo sustentan, son los intereses del empresariado, que se beneficia a costa de ellos -de sus trabajos en sistemas de mala calidad. Criticidad que es extensiva a la Ley de Subcontratación, identificada como beneficiosa en ciertos aspectos, pero en los otros,

en los más importantes, en aquellos que verdaderamente los puedan proteger, bastante defectuosa. De igual modo concordando en el rol que tiene CODELCO para el país, critican desde ahí que ese rol está parcialmente cumplido, que puede ser mucho mejor, sobre todo mucho más social en relación al destino de los dineros que genera. También, saben reconocer y expresan molestia en el trato que tiene CODELCO hacía ellos, porque al ser trabajadores de empresas contratistas, prestadoras de servicios, significa en su sentir que se traduce que son tratados como trabajadores inferiores, de segunda clase. En relación a la nacionalidad del cobre los trabajadores muestran memoria histórica de las circunstancias por el cual el cobre se nacionalizó, sintiendo una propiedad emotiva hacia el mineral que los hace posicionarse desde la crítica y el disgusto que hoy existan capitales extranjeros explotándolos para sus beneficios corporativos y no para los de la nación. Además, observan cómo los trabajadores de planta son tratados mejor que ellos, con mejores contratos y derechos asociados. Pero esto no deviene en envidia o en una crítica abierta hacia ellos, por el contrario no se posicionan como si fueran sus adversarios, critican en cambio el marco estructural que genera estas diferencias, entendiendo que ellos y ni los otros tienen la culpa. Estas son las cualidades identitarias que les permite a los trabajadores contratistas constituirse como un colectivo bajo los elementos críticos de su realidad que los disponen a la acción colectiva, con esto logran autodefinirse, llamarse “nosotros”, los trabajadores contratistas del cobre compartimos el entorno al que estamos sujetos, entorno en que sus condiciones no nos parecen correctas, y que hemos logrado identificar conjuntamente. Mientras tanto, los trabajadores de planta no muestran la misma construcción crítica de definiciones y juicios al entorno en que se desenvuelven. Éstos transitan desde posiciones igual de críticas que los contratistas, hasta la indiferencia del entorno sustentado en la desinformación del mismo. Circunstancias que no permiten establecer las tendencias comunes en estos sentidos, lo que llevan a sentenciar que no tienen las construcciones subjetivas que los hagan constituirse como colectivo agrupados para la movilización. Constatar esta realidad plantea la siguiente pregunta ¿porque si trabajadores contratistas y de planta tienen la misma construcción identitaria en términos personales, como trabajadores, no tienen la misma construcción de identidad como colectivo perfilado para la movilización?

No resulta complicado entender estas diferencias. Si bien ambas categorías de trabajadores comparten los mismos espacios de trabajo, similares funciones y establecen relaciones sociales entre ellos, sí tienen diferencias notables en términos de sus contratos y los marcos formales que regulan sus trabajos; los contratistas son los trabajadores subcontratados en empresas menores, que no saben si seguirán trabajando cuando se terminen los contratos, que cuentan con bajos niveles de derechos asociados, que no trabajan bajo las condiciones óptimas, en resumidas cuentas, ellos son los trabajadores precarizados. Es conducente entonces que al asimilar subjetivamente sus realidades tengan una construcción de definiciones con un carácter mucho más marcado de crítica que los trabajadores de planta.

Ahora bien, para que esas cualidades subjetivas se materialicen en acción colectiva también deben sucederse determinadas configuraciones identitarias, sin las que difícilmente se podría pasar a la movilización por objetivos comunes. Existen varios tipos de accionar colectivo, pero se ha puesto la atención en toda esta investigación y centralmente en la tercera variable, experiencia sindical, en las que se relacionan con el sindicalismo. Aquí es donde siguen las diferencias entre ambas categorías de trabajadores, ya que son sólo los contratistas que logran desarrollar una configuración identitaria favorable para organizarse por objetivos comunes. Porque distinto es estar afiliado a un sindicato –como es el caso de todo nuestro objeto de estudio- que estar identificado, comprometido y dispuesto a participar activamente en una mancomunidad de esfuerzos en el proyecto colectivo del mismo.

De este modo, son los trabajadores contratistas que tienen una alta valoración de las organizaciones sindicales en general y de sus sindicatos en particular porque han expresado que al constituirlos y canalizar acciones colectivas con ellos, es la mejor herramienta que un trabajador puede apostar en la defensa de sus derechos. Pero la construcción de esta valoración no viene de la nada, los trabajadores dan cuenta de que fue un proceso -inacabado por cierto- marcado por las movilizaciones que han desarrollado en donde han creado el arraigo a sus organizaciones sindicales, lo duro que es la tarea, pero a la vez lo confortante y el orgullo de haber tenido la capacidad de movilizarse y de alcanzar objetivos: sus mejoras de condiciones laborales y contratos, la visibilización de las problemáticas de los trabajadores subcontratados, y de la mano el sentir la fortificación de sus sindicatos. Así, la

valoración contiene un importante sentido de emotividad y afectividad hacia las definiciones que construyen, varios de ellos creen incluso en un antes y después en sus vidas personales una vez que se han hecho parte de sus sindicatos. Pero también, con todo esto, han desarrollado la comprensión, más allá de los gremialismos, de la transversabilidad de las problemáticas de los trabajadores nacionales y con ello la necesaria disposición de generar lazos con demás organizaciones sindicales en pos de crear pisos de unidad -esto claramente al constatar y darse cuenta de lo importante que fueron sus movilizaciones para la opinión pública y para los demás trabajadores nacionales en un contexto en que poco se veía el sindicalismo.

Los trabajadores de planta también expresan comprender que el sindicato es el mejor mecanismo de defensa de los derechos de los trabajadores. Pero en los otros aspectos, que le dan contenido incluso a este primero, aparecen las divergencias con los contratistas. Existe indecisión en la valoración positiva hacia sus sindicatos. La mayoría, los miembros de base en específico, su valoración está mediada por los beneficios económicos que los sindicatos les pueden conseguir principalmente con las negociaciones colectivas, es una suerte de instrumentalización calculada de su adherencia a ellos, lo que hace, entre otras cosas, que no desarrollen una afectividad y emocionalidad en las definiciones que tienen de sus sindicatos. Por otro lado no construyen del todo, la excepción serían los dirigentes, definiciones sobre la transversabilidad de los problemas de los trabajadores y la superación de los gremialismos. Difícil que puedan hacerlo cuando en los hechos están sumidos en una disputa permanente entre los dos sindicatos de trabajadores de planta.

Pues bien, al centrar la investigación en estas tres variables lo que entregaron fueron las cualidades identitarias de los trabajadores contratistas, en perspectiva comparada con los trabajadores de planta. Ahora, al ponerlas en contexto, es decir, situarlas dentro del marco interpretativo propuesto, éste resulta rebatido en ciertos aspectos y reafirmado en otros.

Sustentados en la bibliografía, se dio cuenta que hoy los trabajadores viven procesos de resignificaciones de sus identidades. Esto a raíz de tendencias generales caracterizadas por procesos subjetivos en que los trabajadores en su construcción de identidad deja de tener centralidad el trabajo y en la búsqueda de qué aferrarse para construirla encuentran el



sustento en el consumo, aspectos que en una relación dialógica se encuentran con el individualismo que colabora en esta configuración de las identidades. Todo debido a los cambios en la organización del trabajo y de la sociedad en general. Pero de todos modos, aceptando estos procesos subjetivos vividos por los trabajadores al plantear el presente estudio no parecía razonable que como consecuencia lógica condujeran a la descolectivización de los trabajadores, en otras palabras, a la desestimación y abandono de los proyectos colectivos por parte de ellos, como efectivamente sí lo expresaban parte importante de los científicos sociales. De modo que al observar –antes de iniciar la investigación en sí- las organizaciones sindicales de los trabajadores contratistas de CODELCO en constante movilización, parecía que era muy probable que las identidades de estos trabajadores estuviesen permeadas por las tendencias que las resignifican, pero al contrario de descolectivizarlos, sí podían crear las condiciones subjetivas para desarrollar proyectos colectivos, esperando encontrar que si no eran las mismas condiciones precarias laborales a las que estaban sujetos, podían ser otras construcciones subjetivas sustentadas en los otros mundos de vida de los trabajadores o, quizás, eventos impactantes -estás dos últimas circunstancias siguiendo a De la Garza (2007)- que resultaran ser las motivaciones de su constitución en un colectivo presto a movilizarse por objetivos. Sin embargo, al empaparse del objeto de estudio, al conocer las cualidades identitarias que han construido, se evidenció que no se da del todo lo esperado.

En este mismo sentido, ya se hacía ver que los trabajadores contratistas a pesar de su calidad de subcontratados -con todas las características negativas de empleo que ello significa- han construido su identidad personal con el trabajo ocupando un lugar de centralidad, porque para ellos sigue teniendo valor y sentido. Así, aun cuando sea bien probable que mantengan prácticas recurrentes ligadas al consumo, éste bajo ningún aspecto ocupa el lugar de centralidad que tiene el trabajo, y menos otras actividades a las que pueden estar sujetos como personas situadas en otros contextos alejados del trabajo, por el contrario es el trabajo, a lo que se suma la familia, los únicos espacios para ellos relevantes en significación. También, si bien es cierto que, como tal lo promueve la nueva organización del trabajo, reconocen que dentro del espacio socio-laboral se den lógicas individualistas de trabajadores

ocupados de competir con sus colegas con el fin de sobresalir sobre los demás; podría ser, quizás, el único aspecto de corte individualista presente en estos trabajadores. Porque, efectivamente, en lo más importante, el trabajo no es significado en cuanto es el instrumento que con el dinero ganado permite integrarse a la sociedad en el supuesto que es por medio del consumo (Bauman Z. , 2000), y esto como una empresa de regocijo individual como respuesta a una salida que aplaca el sufrimiento generado por las nuevas condiciones laborales en una suerte de exaltación del aquí y ahora (Bauman Z. , 2000). Pero sí, es cierto, trabajan porque necesitan del salario para solventarse económicamente, a ellos y sobre todo a sus familias, pero en tanto valoración, sentido e importancia significa mucho más el aspecto ético-moral que le asignan al trabajo que alejan de su subjetividad estas lógicas individualistas.

Bajo estos aspectos es que los trabajadores contratistas han logrado desarrollar una relación duradera con el trabajo –aunque sus contratos no lo sean- como soporte de sus identidades. La razón está en que aunque sean trabajadores rotativos a contratos de plazo fijo la mayoría tiene como especialidad trabajar en la minería, por lo que cuando son desvinculados de sus contratos buscan opciones en otras empresas que siguen este mismo giro.

De manera que al buscar cuál es el sustento subjetivo desde donde proyectar una organización colectiva movilizadora por intereses comunes, para estos trabajadores sigue siendo los aspectos identitarios que construyen desde el trabajo. Aquí no se ha perdido el trabajo como el enmarcamiento y la estructura dadora de sentido para proyectos colectivos -parafraseando a Castel (1997). Les importa tanto el trabajo, que no les parece las condiciones en las que deben desenvolverse laboralmente, así han construido socialmente las definiciones con un carácter de crítica que comparten como trabajadores contratistas, estableciendo ahí las bases para proyectarse en la constitución como sujeto colectivo en busca de superar los aspectos que no les parecen. Dando la razón, en términos teóricos, a los planteamientos de Melucci (1999) en la creación de las expectativas bajo un entorno en características de hostilidad, o la necesaria interiorización de aspectos críticos de Drolas (2004), ambas consideraciones buscando los elementos centrales que constituyen a los movimientos sociales.

Ahora, ¿si el individualismo, consumo y pérdida de centralidad del trabajo no tienen tanta significancia en la constitución de las identidades de los trabajadores contratistas quiere decir que esas identidades no han estado sujetas a cambios y por tanto están caracterizadas igual que cuando el trabajo se organizaba cuando se sustentaba en el capitalismo industrial, y que por tanto no tiene características nuevas? No, imposible. Es evidente que al cambiar el contexto con ello también cambian las identidades. Si bien es cierto que en Latinoamérica el trabajo siempre ha tenido ribetes de precariedad, por lo menos con el capitalismo industrial existían más certezas de que se podría alcanzar la estabilidad, más aún si se trataba de trabajadores desempeñándose en las franjas industriales presentes, además, con sus grandes sindicatos; en cambio hoy esa estabilidad se ve como algo mucho más difícil de alcanzar sobre todo para las nuevas categorías de trabajadores, como los trabajadores subcontratados del presente estudio. Ya se ha repetido varias veces, estos son los trabajadores contratados por plazos fijos, que no saben si volverán a ser contratados en el próximo convenio, los que tienen bajos salarios y bajos niveles de derechos asociados, inclusive menores condiciones aceptables de trabajo, medidas de seguridad, etc. Por tanto la construcción de sus identidades como trabajadores están permeadas por todas estas condiciones, para cualquier trabajador, adversas, que se traducen en inseguridad y duda ante el presente y el futuro, incertidumbre, frustración, miedo, etc., que devienen en una configuración identitaria como trabajadores golpeada, dolida, humillada y vulnerada. Sin embargo al contrario de lo que se podría presumir, estos trabajadores encuentran una certeza que los hacen abordar de otra manera la situación a las que están sometidos, y ella se encuentra en una suerte de memoria histórica de las luchas de antaño de los trabajadores organizados en sindicatos rescatada dentro de los horizontes de sus estructuras subjetivas, en donde, a pesar de todo, el sindicato, y su accionar, aparece como algo razonable y viable (Battistini, 2004).

Pero a la vez el sindicato también está resignificado y esto tiene que ver principalmente con los objetivos y por lo tanto con el sentido que adquiere, porque en tiempos de la sociedad sustentada en el capitalismo industrial los sindicatos tenían como objetivo desde la estabilidad laboral el logro ascendente de mejoras salariales y de derechos asociados, y los más avanzados y politizados el control efectivo de la producción y de sus vidas; no obstante

en la actualidad los sindicatos buscan primero el ser reconocidos en un contexto de orden social, el neoliberalismo, que se les presenta adverso, que los niega, los reprime y castiga porque necesita solo del trabajador en su condición individual y no colectiva. Esto pasa a caracterizar lo que podría ser un nuevo sindicalismo que emerge de un nuevo contexto social y laboral, apropiado y desde de las nuevas categorías de trabajadores fecundados por el mismo nuevo contexto. Aquí es donde trabajadores flexibilizados, rotativos, eventuales, transitorios, tercerizados y precarizados emergen con nuevas organizaciones sindicales buscando primeramente el ser reconocido como colectivo, y ser tratados como tal, y desde ahí, lo que puede resultar paradójico, alcanzar las condiciones características del capitalismo industrial, es decir, contratos estables, colectivos y soportables derechos asociados. Estos son los objetivos que emergen resignificados en estos trabajadores, que al ser asimilados subjetivamente quedan plasmados en sus nuevas organizaciones sindicales otorgándole el sentido y valor que requiere para funcionar, y, al igual que sus predecesores, echando mano a las históricas formas de acción colectiva de las clases obreras: huelgas, paros, mitin, tomas, propaganda, etc.

En tanto, los trabajadores de planta son los herederos directos y beneficiarios de las luchas que desarrollaron sus antecesores con sus grandes sindicatos de trabajadores industriales. Quizás podría referirse a ello como que siguen una vertiente de sindicalismo tradicional, pero resulta difícil porque primero habría que definir qué se entiende por sindicalismo tradicional. Porque efectivamente la historia del sindicalismo nacional y en específico la del área de los trabajadores industriales ha estado marcada por las grandes luchas y conflictos que han desarrollado con el fin de que sean incluidos a la sociedad en el acceso igualitario a los derechos. Esto es lo que podría denominarse sindicalismo tradicional, y, por el contrario, no es lo que caracteriza hoy a los trabajadores de planta y sus sindicatos. Si se le quiere caracterizar, podría decirse que es una actividad sindical desplegada desde la seguridad laboral, desde la certeza de la protección social alcanzada con sus contratos fijos y la cobertura que les presta el sindicato, es centrada en las negociaciones colectivas y en el buen entendimiento con la empresa, es, por tanto, un sindicalismo acomodado, sin mayor conflicto, y, en la actualidad, sin mayor proyección que lo meramente económico.

Pero cabe decir, que esta manera de sindicalismo no se enfrenta con el sindicalismo que podríamos calificar como emergente de los trabajadores contratistas, ambos vienen de contextos distintos, de realidades laborales completamente dispares, pero al contrario de lo que se puede esperar tienden más bien a encontrarse y solidarizar con las actividades que desarrollan, como ya se dijo, ambas categorías de trabajadores entienden que unos ni los otros no son los culpables de las realidades dispares que deben compartir.

Volviendo a los trabajadores contratistas y a modo de recapitulación ya completados los aspectos develados en la investigación y puestos en el contexto de discusión, se puede decir que queda refutada la presunción de creer que los trabajadores de hoy se organizan y movilizan no porque les importe el trabajo en que se desenvuelven y sí porque se sienten vulnerados en otros aspectos alejados del trabajo y asociados a no tener las condiciones económicas que les permite integrarse al mercado y al consumo. En cambio, para estos trabajadores el trabajo sigue siendo el sustento de significación, socialización y de constitución de sujeto colectivo. Y en términos generales, reafirmamos que no es determinante que flexibilidad laboral, subcontratación, externalización, tercerización y precariedad laboral, devengan en pérdida de centralidad del trabajo e individualización en la construcción de identidades, y con ello en descolectivización.

Sobre este último punto se cree que radica el principal aporte de la investigación, es decir, el haber posicionado en el mismo nivel de importancia, en relación al estudio del sindicalismo, los aspectos subjetivos con los de orden objetivo. El cómo los trabajadores asimilan subjetivamente su entorno construyendo así sus identidades, y en este proceso tener clara vinculación con la constitución de los sindicatos y su caracterización, es una cuestión descuidada en las ciencias sociales en donde prima el centrarse en los cambios en la organización del trabajo, la desregulación laboral, etc., y desde ahí realizar suposiciones en lo subjetivo.

Ahora bien, también se cree que la investigación deja la puerta abierta a interesantes desafíos en este mismo sentido a ser tomados en futuras investigaciones. Por una lado, se reconocía que los trabajadores contratistas de todos modos logran desarrollar una relación estable con el trabajo porque a pesar de ser trabajadores fluctuantes, fluctúan, en la mayoría de los casos,

dentro del giro productivo de la minería, pero ¿cómo es el caso de trabajadores que fluctúan en diversas áreas productivas de la economía?, ¿cómo es el caso de trabajadores que están más bien a los márgenes de la economía formal?, ¿cómo es el caso de trabajadores desarrollándose laboralmente en el área de servicios?, ¿porqué en estos casos las cifras de asociación sindical son mucho más mínimas?, ¿será porque no logran establecer una relación duradera con el trabajo y ahí construir una identidad como trabajadores estables? Interesantes preguntas para ser tomadas e intentar responder en futuras investigaciones.

Por otro lado, la perspectiva teórica predominante para el estudio de las organizaciones sindicales y del movimiento obrero en general, es el marxismo. Esto principalmente cuando el modelo del capitalismo industrial era el hegemónico y el movimiento obrero también era de movimiento social predominante, siendo visualizado desde la perspectiva marxista como el sujeto histórico que haría evolucionar a la sociedad a estadios superiores, superando al capitalismo. Sabemos que esta perspectiva entra de cierta manera en “desuso”, de la mano con el movimiento obrero cuando comienza a vivir procesos de reflujo -a causa de los cambios generales de la sociedad avanzando hacia el neoliberalismo- entregando su lugar privilegiado a los nuevos movimientos sociales, que generaron nuevas perspectivas venidas de las ciencias sociales para su comprensión, y que son, justamente, las que hemos tomado aquí. Pero bien, creemos que el marxismo sería una interesante propuesta de matriz de análisis para estudiar el sindicalismo actual en su caracterización contemporánea y en sus desafíos. Ello probablemente sería en lo que convocó en esta investigación, en que los aspectos identitarios de los trabajadores serían vistos en función de la creación y caracterización de conciencia de clase, y ésta puesta de acuerdo según la visión de creación o, más bien, avance o no en la constitución del sujeto histórico capaz de cambiar la sociedad en su conjunto. También, en este mismo sentido, problematizar un estudio buscando claves para seguir planteando o no si son los trabajadores aún el sujeto histórico capaz de emprender esta tarea.



## Bibliografía

Agacino, R. (2003). *El Chile neoliberal y el movimiento de trabajadores: buscando salidas*. Recuperado el 6 de Mayo de 2010, de Red de Estudios de Economía Mundial: <http://www.redem.buap.mx/miembros/rafael.htm>

Alvarez, R. (2006). Identidad precaria: sumisión y resistencia laboral en Chile. El caso de los trabajadores precarios del salmón. *Alternativa* , 67-109.

Battistini, O. (2004). Las interacciones complejas entre el trabajo, la identidad y la acción colectiva. En O. Battistini, *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores* (págs. 23-44). Buenos Aires: Prometeo libros.

Bauman, Z. (2004). *Modernidad Líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Bauman, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.

Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.

Beck, U. (2001). Vivir nuestra propia vida en un mundo desbocado . En A. Giddens, *En el límite* (págs. 233-247). Barcelona: Tusquets.

Bengoa, J. (1986). Presentación. En C. Pizarro, *La huelga obrera en Chile* (págs. 5-8). Santiago: Ediciones SUR.

Berger, P. L., & Luckmann, T. (1995). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu editores.

Bruner, J. (2006). *Actos de significado. Más allá de la revolución cognitiva*. Madrid: Alianza Editorial S.A.



Campero, G. (2000). *Respuesta del sindicalismo ante la mundialización. El caso chileno*. Santiago: Instituto Internacional de Estudios Laborales, cuadernos de trabajo.

Canales, M. (2006). *Metodologías de la investigación social: introducción a los oficios*. Santiago: LOM Ediciones.

Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.

Castel, R. (2004). *La inseguridad social. ¿qué es estar protegido?*. Buenos Aires: Manantial.

Cehlay, P., & Gil, D. (2007). *Sindicalización y negociación colectiva*. Recuperado el 10 de Mayo de 2010, de Consejo nacional de Trabajo y Equidad: [www.trabajoyequidad.cl/documentos/temp/Sindicalizacion.pdf](http://www.trabajoyequidad.cl/documentos/temp/Sindicalizacion.pdf)

Coller, X. (2000) *Estudio de casos*. Madrid: Cuadernos Metodológicos 30 CIS.

De la Garza, E. (2001). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En J. Neffa, & E. De la Garza, *El trabajo del futuro. El futuro del trabajo* (págs. 11-31). Buenos Aires: CLACSO.

De la Garza, E. (2005). *La flexibilidad del trabajo en América Latina*. Recuperado el 6 de Junio de 2011, de Universidad Autónoma Metropolitana: <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/libros/Tratadolatinoamericanodesociologiadeltrabajo/Flexibilidaddeltrabajo.pdf>

De la Garza, E. (2007). *Hacia un concepto amplio del trabajo*. Recuperado el 19 de Junio de 2010, de Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo: [www.izt.uam.mx/alast/Documentos/LibroDebate/6.pdf](http://www.izt.uam.mx/alast/Documentos/LibroDebate/6.pdf)

Denzin, N. (1970). *The research act*. Chicago: Aldine.

Díaz, X., Godoy, L., & Stecher, A. (2005). *Cuaderno de Investigación N° 3. Significados del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer.

Drolas, M. A. (2004). Futuro y devenir de la representación sindical: las posibilidades de la identificación sindical. En O. Battistini, *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores* (págs. 367-395). Buenos Aires: Prometeo libros.

Erlandson, D., Harris, E., Skipper, B., & Allen, S. (1993). *Doing naturalistic inquiry*. Londres: Sage.

Farfán, G. (1988). Capital, trabajo y Estado de Bienestar en el capitalismo avanzado. En E. Gutiérrez, *Testimonio de la Crisis. La crisis del Estado de Bienestar*. México: s. XXI.

Gaínza, Á. (2006). La entrevista en profundidad. En M. Canales, *Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios* (págs. 219-264). Santiago: LOM Ediciones.

Hall, S. (2003). ¿Quién necesita identidad? En S. Hall, & P. Du Gay, *Cuestiones de identidad cultural* (págs. 13-39). Madrid-Buenos Aires: Amorrortu.

Heath, S. (1981). *Questions of Cinema*. Basingstoke: Macmillan.

Heinze, R., Hinrichs, K., Offe, C., & Olk, T. (1992). Diferenciación de intereses y unidad sindical. En C. Offe, *La sociedad del trabajo: problemas estructurales y perspectivas de futuro* (págs. 134-191). Madrid: Alianza.

Hernández, R. (1997). *Metodología de la Investigación*. México: Ed. McGraw Hil.

Hopenhayn, M. (2001). *Repensar el trabajo. Historias, profusión y perspectivas de un concepto*. Buenos Aires: Editorial Norma.

Hunt, S., Benford, R., & Snow, D. (1994). Marcos de acción colectiva y campos de identidad en la construcción social de los movimientos. En E. Laraña, & J. Gusfield, *Los nuevos movimientos sociales. De la identidad a la ideología* (págs. 221-249). Madrid: CIS. Centro de Investigaciones Sociológicas.

Jaua, E. (1997). *Del fordismo a la flexibilidad laboral: supuestos, crisis, y realidades de la regulación laboral*. Recuperado el 6 de Mayo de 2010, de Disidencias. Revista de Ideas, Cultura, Alternativas: [www.disidencias.net/fep/textos/Teoria1.pdf](http://www.disidencias.net/fep/textos/Teoria1.pdf)

Larraín, J. (2001). *Identidad Chilena*. Santiago: LOM ediciones.

Medá, D. (1998). *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa.

Melucci, A. (1989). Um objetivo para os movimentos sociais. *Lua Nova*, Nº 17. Sao Paulo .

Melucci, A. (1999). *Acción colectiva, vida cotidiana, democracia*. México: Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos .

Migueluez, F. (sin año). *Trabajo flexible, empleo flexible*. Recuperado el 6 de Mayo de 2010, de Centre de Estudis Sociològics sobre la Vida Qoutidiana y el Treball: [http://quit.uab.es/pool/files/bin/Trabajo%20flexible\\_SEMINARIO%20EUROPEO.pdf](http://quit.uab.es/pool/files/bin/Trabajo%20flexible_SEMINARIO%20EUROPEO.pdf)

Moulian, T. (1997). *Anatomía de un mito*. Santiago: Lom Ediciones.

Munné, F. (1993). *Entre el individuo y la sociedad. Marcos y teorías actuales sobre el comportamiento interpersonal*. Barcelona: PPU, S.A.

Navarro, P., & Diaz, C. (1995). Análisis de contenido. En J. M. Delgado, & J. Gutierrez, *Métodos y técnicas cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales* (págs. 177-224). Madrid: Síntesis.

Offe, C. (1992). *La sociedad del trabajo: problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid: Alianza.

Pizarro, C. (1986). *La huelga obrera en Chile*. Santiago: Ediciones SUR.

- Ponce, P. (2006). *Construcción de identidad de jóvenes con trabajo típico y trabajo atípico en un supermercado de la comuna de Valparaíso, un estudio etnográfico exploratorio descriptivo*. Valparaíso: Tesis de Pregrado. Escuela de Psicología. Universidad de Valparaíso.
- Rivas, A. (1998). El análisis de marcos: una metodología para el estudio de los movimientos sociales. En P. Ibarra, & B. Tejerina, *Los movimientos sociales. Transformaciones políticas y cambio cultural* (págs. 181-218). Madrid: Editorial Trotta, S.A.
- Sennet, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.
- Silva, C. (2007). *La subcontratación en Chile: aproximación sectorial*. Recuperado el 6 de Mayo de 2010, de Consejo Presidencial de Trabajo y Equidad: <http://www.trabajoyequidad.cl/documentos/temp/subcontratacionsectorial.pdf>
- Valles, M. (2000). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica social*. Madrid: Editorial Síntesis, S.A.
- Wormald, G., Cereceda, L., & Ugalde, P. (2002). Estructura de oportunidades y vulnerabilidad social: los grupos pobres de la Región Metropolitana de Santiago de Chile en los años noventa. En R. Kaztman, & G. Wormald, *Los cambiantes rostros de la integración en cuatro áreas metropolitanas de América Latina* (págs. 133-194). Recuperado el 1º de Agosto del 2008, de Cuanto Libro: [www.cuantolibro.com/26818/Trabajo-y-Ciudadanía.html](http://www.cuantolibro.com/26818/Trabajo-y-Ciudadanía.html).
- Yacuzzi, E. (2002). *El estudio de casos como metodología de investigación: teoría, mecanismos causales, validación*. Recuperado el 10 de Mayo de 2010, de Universidad del CEMA: [www.ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/296.pdf](http://www.ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/296.pdf)
- Zapata, F. (2003). *¿Crisis en el sindicalismo en América Latina?* Recuperado el 6 de Mayo de 2010, de Redalyc. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal: [redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/138/13820410.pdf](http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/138/13820410.pdf)

## Anexos

**Cuadro 3: Pauta estándar de entrevista**

Objetivos	Categorías	Preguntas
Caracterización de las identidades de los trabajadores	Centralidad del trabajo en la conformación de las identidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo ve usted el trabajo? ¿Cuánto valor tiene para usted?</li> <li>• ¿Qué tan importante es el trabajo en su vida? ¿Será el trabajo dentro de todas las actividades que realiza en su vida con la cual más se identifica?</li> <li>• ¿Cuáles son sus objetivos y proyecciones personales en el trabajo?</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• En este contexto de la flexibilidad laboral como marco de organización del trabajo ¿Cómo ve usted el impacto directo de esta forma de organizar el trabajo en su campo laboral, en las condiciones de su trabajo y en las mismas posibilidades de encontrar trabajo? ¿Cuáles son las repercusiones que cree Usted que tiene esto en su vida?</li> </ul>
	Individualización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo toma Usted el constante riesgo del desempleo?</li> <li>• ¿Cree que existe una constante competencia con respecto a sus compañeros de trabajo en mantener o consolidar el empleo?</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ya con todo lo que hemos conversado, todos estos problemas que se le presentan por las condiciones de trabajo ¿cuál es la solución inmediata o directa que cree Usted que puede tomar? ¿Pasa quizás por afrontarlos individualmente?</li> </ul>
Identidad colectiva y su caracterización	Reconocimiento hacia el exterior de acuerdo a temas que son contingentes al sindicato	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Conoce trabajadores de planta sindicalizados?</li> <li>• ¿Cuál es su relación con ellos? ¿los ven como una amenaza?</li> <li>• ¿Se siente discriminado por ellos?</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es su visión de la ley de subcontratación actual?</li> <li>• ¿Qué cree usted de su implementación y que sea el marco legal bajo el cual usted está subcontratado?</li> <li>• ¿Qué le parece que esté defendida por los empresarios y por el gobierno?</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es su visión con respecto a CODELCO? ¿Qué sea considerada una empresa líder en el país por sus éxitos?</li> <li>• ¿Usted ha contribuido desde su posición como trabajador a esta imagen?</li> <li>• ¿Esos éxitos tienen que ver con su organización del trabajo al interior de la empresa y con el trato a sus trabajadores?</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es su visión de la empresa contratista para la cual usted trabaja en relación con el trato de su empleador, las condiciones en las que usted trabaja, la calidad del empleo, etc.?</li> </ul>

	Reconocimiento hacia el interior del sindicato	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la visión del sindicato y su valoración de él con respecto al tiempo en el cual usted ha sido su afiliado?</li> <li>• ¿Cree que su existencia es necesaria en estos tiempos?</li> <li>• ¿Cuál es su evaluación de las acciones que ha emprendido su sindicato y de los objetivos que se proponen conseguir?</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es su evaluación de los líderes del sindicato? ¿Cree que han sido un aporte? ¿Qué son líderes positivos? ¿Que son motivadores para la movilización? ¿Se siente representado? ¿Serán ejemplos a seguir?</li> <li>• ¿Cómo ve usted las movilizaciones que se pueden generar en su sindicato? ¿Cree que son necesarias? ¿Le motiva participar activamente?</li> </ul>
Motivaciones, intereses y proyecciones	Individuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál cree usted que son sus principales motivaciones para hacerse parte del sindicato?</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuáles son sus intereses y aspiraciones a corto y largo plazo en su vida? ¿Cree usted que estas se relacionan con su motivación para hacerse participe del sindicato?</li> </ul>
	Como sindicato	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuáles son sus aspiraciones con el sindicato? ¿Qué espera de el para el futuro?</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál cree que son las proyecciones para el futuro que tiene el sindicato dentro de los objetivos que se han propuesto cumplir?</li> </ul>

**Elaboración propia.**

**Cuadro 4: Plantilla de análisis (con ejemplo aplicado)**

Trabajador: Dirigente CIMM T&S. No calificado, 12 años en la faena				
Variable	Categoría	Indicador	Contenido/interpretación	Cita
Identidad Personal	Centralidad del Trabajo	Sentido del trabajo	El trabajo como el elemento central para sobrevivir	“Lo importante es que teniendo trabajo tú te podís dar en beneficio propio todas las condiciones por las cual tú estás viviendo: tu casa, tus cosas, el dinero para poder salir, poder darte de vez en cuando un gustito. Sin trabajo tú no puedes hacer absolutamente nada.” (p. 1)
		Rol trabajador		
		El lugar del trabajo	Vital importancia	“Pero para mí en lo personal es de vital importancia para el desarrollo personal de la persona, también para tener sus bienes personales” (p.1)
		Impacto de la flexibilidad laboral	Negativamente, el empresario es el que se beneficia. Comprensión de su transversalidad	“bueno la flexibilidad laboral la verdad es que nos afecta de manera perjudicial ya, porque el empresario siempre te mira cómo flexibilizarte y imponerte alguna flexibilidad laboral para ir en beneficio de él pero en ningún caso en beneficio del trabajador (...)Y eso no me afecta solamente a mí sino que en un nivel nacional” (p. 2)
	Individualización	Lógicas individuales en el trabajo /asociatividad	Bajo el nuevo contexto representa dificultades para los trabajadores, la solución es organizarse	“sí, mira, generalmente te imponen la flexibilidad laboral lo imponen, lo ocupan como un mecanismo de amenaza laboral, o sea tu no quiere ejercer esa función yo tengo 10 personas que pueden hacer lo mismo. Generalmente la ocupan de esa manera. (...) Pero creemos nosotros de que para poder luchar contra eso hay que organizarse, es la única forma.” (p. 2) “Ahí uno tiene que ser capaz de negociar el tema de la flexibilidad, cosa que no se vea tan vulnerado el mismo trabajador” (p.3)
			Lógicas individuales en la vida/asociatividad	Como opción de vida se siente identificado con la ayuda a sus compañeros
		Consumismo		
Identidad Colectiva	Hacia el exterior-temas contingentes	Trabajador contratista		
		Trabajador de planta	Existen diferencias pero al final de cuentas son todos iguales, trabajadores	“ellos son trabajadores, son trabajadores también, y que ellos ganan el doble de lo que ganamos nosotros, el triple de lo que ganamos nosotros, ellos se lo han ganado a la autoridad. Nosotros no estamos, no lo encontramos ilegítimo, muy por el contrario” (p. 3)
		Relación planta/contratista	Relación conflictiva sólo en algunos casos. Se ha eliminado gracias al mayor respeto ganado en	“si bien es cierto que no son todos, pero hay una gran parte de las personas de planta que la verdad concuerdan con nuestros ideales, saben las diferencias que tenemos y nos apoyan, nos apoyan. (...)Pero sí hemos notado más de una oportunidad discriminación, el mismo hecho de cuando antes ocupábamos los mismos buses, o sea tú no te podías sentar en los asientos de adelante porque era de la gente de planta, tenias que irte para el fondo;

		<p>movilizaciones por parte de los contratistas. No existe envidia por las condiciones de los de planta, es algo que se lo han ganado con su lucha</p>	<p>en el mismo casino también (...)pero el mismo trato entre pares se ha ido eliminando cuando ellos sintieron el peso que tenemos nosotros como trabajadores contratistas; el hecho de poder haber parado más de una oportunidad la faena completa de Ventanas eso históricamente nunca se había hecho, ni los mismos sindicatos de planta lo habían hecho (...)nosotros mismos lo hemos ido cambiando el chips, pero económicamente todavía tenemos muchas diferencias” (p. 3 y 4) “fue una negociación de ellos, nosotros valoramos mucho que ellos negocien, es una herramienta que no pueden quitarnos, y me parece bien si ellos pudieron lograr eso, y pudieran lograr mucho más, bien (...)Pero sí si ellos se lo ganaron, lo negociaron, bien merecido se lo tienen, o sea nosotros no sentimos envidia, muy por el contrario, nos parece bien” (p. 7)</p>
	Sistema de trabajo	<p>Local.</p> <p>General. La ley de subcontratación es vista de modo positivo porque regula ciertos aspectos, pero deja mucho que desear en otros, necesita arreglos</p>	<p>“la verdad es una ley que realmente no da solución a todos los problemas, es una ley que le falta mucho todavía, falta elaborarla mejor, hacerle bastantes cambios a la ley (...)Si se regularon algunas situaciones dentro de las funciones de que uno recibía órdenes directas, ese tema lo regularon (...)Lo que sí nosotros podríamos destacar de esta ley es que existe el tema de la fiscalización más directa cuanto a si una empresa contratista no está pagando los sueldos como corresponde, las condiciones, si no es así quien se hace responsable en este caso es la empresa mandante. En ese caso por ejemplo, en la empresa que trabajo, si la empresa no está pagando a sus trabajadores, los bonos, si hubieran finiquitado a algunos trabajadores; el que se hace responsable de acuerdo a esta ley es CODELCO. Así también si nosotros el día de mañana tenemos alguna demanda en contra de la empresa por cierta manera nosotros podríamos recurrir a CODELCO. Hay ciertas formas en que de la ley se podría rescatar ciertas cosas. Pero en líneas generales le falta mucho a esta ley” (p. 4)</p>
	CODELCO	<p>Local.</p> <p>General. Es una empresa grande, con gran capacidad a nivel país, pero que no da el beneficio a sus trabajadores. Además se invierten mal las ganancias</p>	<p>“Pero quién fiscaliza eso, o sea nosotros podríamos denunciar a la inspección del trabajo pero con todo el poder que tiene CODELCO sabemos que el tema lo podemos ir tirando a tribunales, como salió en su oportunidad, en la cual le van a dar el favor a CODELCO. Por qué, porque claro CODELCO tiene el poder adquisitivo, tiene las lucas del país y que en ningún caso le van a dar el favor a los trabajadores y menos a los trabajadores contratistas” (p. 4) “CODELCO es una muy buena empresa a nivel país, lo que sí le falta que el gobierno le permita la reinversión económica de ella misma, porque por ejemplo sabemos que las platas que sale CODELCO se destinan a diferentes cosas: a las fuerzas armadas, a temas sociales” (p. 5)</p>
	Empresas contratistas	<p>Visión positiva</p>	<p>“la empresa en sí es buena empresa. Lo que sí el problema para por el que los mandos medios, los administradores de los diferentes contratos, que tienen problemas directamente con el trabajador (...), menos mal que existen los sindicatos para poder solucionar ese tipo de injusticias” (6)</p>
	Nacionalidad del Cobre	<p>Aceptada y reclamada</p>	<p>“O sea no sacamos nada con estar mandando el concentrado para afuera si después estamos comprando el cobre facturado, el alambrado, todo ese tipo de cosas (...)Pa fuera se está llevando toda la riqueza, nos están saqueando, nos están saqueando y el día de mañana qué va a pasar. Hoy en día tenemos puras empresas canadienses, empresas extranjeras, explotando, saqueando nuestras riquezas” (p.5)</p>
	Trabajador del Cobre	<p>El trabajador es lo más valorable dentro de la</p>	<p>“nuestros compañeros contratados de planta, porque para nosotros son compañeros, trabajamos todos para una misma empresa, ya sea más allá de que estemos subcontratados, trabajamos todos para un mismo fin común”</p>



		producción del cobre, sin importar su contrato	(p. 3) “Sí, mira, yo creo que a CODELCO le podría ir mejor, pero uno de los grandes factores fundamentales de quien mueve la producción efectivamente ahí en CODELCO no son los grandes ejecutivos, somos nosotros los trabajadores” (p. 6)
Dentro del sindicato	Visión y valoración del sindicato	Local. Visión y valoración positiva del sindicato	“el sindicato está fortalecido, por lo menos el 100 por ciento de los trabajadores está sindicalizado y ellos están muy contentos de cómo se han llevado a cabo las situaciones, programas y conflictos que ha habido estos últimos años” (p. 7) “el sindicato en lo personal lo quiero hartito, aprendí mucho en el sindicato y quiero dejarlo por lo menos bien armado, no hacerme un paso al lado, pero sí tomarme un descanso” (p. 8) “mi sindicato en particular ha sido un sindicato transparente, bastante aguerrido, hemos pegado bastante fuerte, hemos salido adelante, hemos podido pararnos bien ante la misma empresa, ante CODELCO y vamos a seguir fortalecidos nosotros todo el tiempo de vigencia” (p. 9)
		General. La mejor herramienta del trabajador	“el sindicato es la mejor herramienta que tiene el trabajador, pero con buenos líderes, con líderes transparentes, con líderes que estén con la gente, que luchen por la gente y que estén con las personas que los eligieron” (p. 8)
	Historia y rol asociado	Marcado por el sacrificio como asociado	“uno no nace siendo dirigente sindical, poco a poco se va a haciendo” (p.1) “Uno no es grande por lo que habla sino que por las acciones que realiza, por hacer cosas más positivas. El logro que personalmente tengo es contra mi descanso, mis vacaciones, mi tiempo para dársela al sindicato, por eso ahora lo siento como parte de mí, por eso me duele un poco dejarlo pero va a ser por el bien de los otros dirigentes que van a estar ahí” (p. 9)
	Sindicalismo/ mov. Obrero	Local. Visión positiva del otro sindicato	“Lo hemos conversado con Julio más de una oportunidad, lo he conv4ersado también con mis socios si el día de mañana nosotros dejamos de trabajar para la empresa todos se tienen que afiliarse al sindicato” (p. 9)
		General. Existe transversalidad de problemas en los trabajadores que deben ser superados	“Pero sí nosotros este año vamos a exigir que por lo menos se vaya mejorando esta ley, porque es necesaria, porque tenemos el caso no sólo nosotros, el tema de las empresas externas, la gente de los retail, por ejemplo en ripley hay tres, cuatro, empresas trabajando ahí cuando la gente debería ser contratada por la misma empresa, o sea todos” (p. 4) “Sabemos que no es un tema rápido, que va a pasar en este gobierno, pero para eso hay que cambiar la conciencia de mucha gente, hay que crear, fomentar, la unión entre los mismos trabajadores” (p. 5)
	Líderes	Dirigentes en preparación	“son dirigentes nuevos que no tienen más de dos años como dirigente, que por lo mismo la experiencia de ellos ha sido la experiencia de las huelgas que han estado con nosotros. Pero para poder enfrentar los temas puntuales que tiene que enfrentar un dirigente falta mayor preparación, incentivarlos uno como presidente, pero los estamos preparando, los estamos preparando a ellos, para que el día de mañana ellos puedan ser mucho mejor que uno. La idea es que de aquí a fin de año dejar muy bien preparados a estos dirigentes”(p. 7)
Acción colectiva (orgánica y movilización)	Orgánica interna.		
	Movilización. Fortaleza interna, y alta valoración de la AC como método eficaz	“bueno mi sindicato después de la última huelga quedó muy fortalecido, es un sindicato que quedó muy bien parado” (p. 6) “Hoy en día el último conflicto que tuvimos la huelga con la CTC teníamos a harta gente de nuestros viejos movilizadas, los viejos estaban las 24 horas del día movilizadas, o sea en ningún momento hubo un relajo, muy	

				por el contrario. Y eso ayudo bastante para que los compañeros sintieran el peso y la necesidad de estar unidos” (p. 7)
			Objetivos.	
Motivaciones, intereses y proyecciones	Individuales	Motivación e interés asociado	Alto sentido de defensa ante las injusticias de las empresas	“a través de la experiencia, además que uno va viendo que las diferentes injusticias que existen en distintas empresas te hacen a ti velar por los derechos de los trabajadores. Y eso por lo menos me despertó la necesidad de lo que estaba pasando directamente con mis compañeros y eso me hizo ponerme a la cabeza de lo que es el sindicato y hasta la fecha que llevo más de 5 años como dirigente de este sindicato siendo el presidente” (p. 1)
		Lo que se espera del sindicato		
		Intereses individuales		
		Perspectivas de futuro ind	Dejar el sindicato base, para preocuparse de la Fed. y Conf.	“dentro de mi trabajo proyecciones se podría decir que no son muchas. La idea es poder mantenerme en la empresa y poder seguir trabajando” (p. 2)
	Colectivas	Proyecciones del sindicato	Preparar nuevos dirigentes. Eliminar la subcontratación Espera de nueva negociación colectiva	<p>“Pero el fuerte de nosotros, vamos a mantener esta bandera de lucha, eliminar definitivamente lo que es la subcontratación porque sabemos que es sinónimo de precariedad del empleo, malos sueldos, en condición no óptima y de que se instaló hace muchos años y que permitió la Concertación a grandes rasgos para darte un ejemplo de lo que es la subcontratación es un cáncer que poco a poco se va ramificando en el país y hasta el día de hoy, o sea no lo podí parar; se sigue subcontratando, se sigue subcontratando y quién regula este tema, quién lo para, no lo para nadie porque, claro, los grandes líderes del país son los empresarios, entonces los trabajadores, obviamente, nos vemos con desventaja” (p. 5)</p> <p>“Así conversando podemos llegar muy lejos, pero si ellos no cumplen dalo por hecho que nosotros nos vamos a estar tomando nuevamente las Divisiones de CODELCO” (p. 8)</p> <p>“poder ir preparando más gente para que vaya ocupando los cargos de dirigente sindical (...)Pero hay que prepararlo tú no puede llegar y dejar el sindicato en manos de alguien que tú entiendes que no lo va a llevar por buen camino, que te va a dejar pasar a llevar por los mismo empresarios” (p. 2)</p> <p>“yo creo que en un futuro, ojalá que sea pronto, ojalá que se elimine esto de la subcontratación que vaya cambiando el día de mañana y que todos seamos trabajadores contratados” (p. 6)</p> <p>se podría decir que el sindicato está muy unido y esperando esta negociación colectiva, en marzo ya nos ponemos a trabajar directamente en lo que va a hacer la negociación colectiva” (p. 7)</p> <p>“Y creemos que este año va a ser nosotros como trabajadores contratistas vamos a exigir que este nuevo gobierno, que no estamos muy de acuerdo, pero vamos a exigir que esta ley se tiene que mejorar” (p. 4)</p>
Variables y categorías emergentes				

**Elaboración propia.**

**Cuadro 5: Plantilla de organización de codificaciones (con ejemplo aplicado)**

1.2 Nuevo sistema de trabajo				
1.2.1 Impacto				
	Contratistas		Planta	
	SITEC	CIMM T&S	Sindicato N°1	Turnados
Dirigente	Preocupación / desempleo		Preocupación / desempleo	
Mayor		Preocupación / desempleo		Preocupación / desempleo
Joven		Movilidad y oportunidades	Movilidad y oportunidades	Preocupación / desempleo
Mujer			Preocupación / desempleo	Preocupación / desempleo // movilidad y oportunidades

1.2.2 Relaciones en el trabajo				
	Contratistas		Planta	
	SITEC	CIMM T&S	Sindicato N°1	Turnados
Dirigente	Lazos solidarios / compañerismo	Lazos solidarios / compañerismo	Lazos solidarios / compañerismo (competencia en otro nivel)	Lazos solidarios / compañerismo
Mayor	Lazos solidarios / compañerismo	Lazos solidarios / compañerismo	Lazos solidarios / compañerismo (pero mediado)	Lazos solidarios / compañerismo
Joven		Lazos solidarios / compañerismo (en otros lados quizás sí)	Lazos solidarios / compañerismo (en otros lados quizás sí)	Competencia / individualismo
Mujer	Lazos solidarios / compañerismo		Competencia / individualismo	Competencia / individualismo

**Elaboración propia.**