



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
PROGRAMA DE POSGRADO EN CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
DOCTORADO EN CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES**

**Transformaciones sindicales y nuevas formas de acción bajo
patrones flexibles de trabajo: un estudio comparado de
organizaciones de trabajadores subcontratistas en Chile y Brasil**

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR EN CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES
CON ORIENTACION EN SOCIOLOGIA

PRESENTA:
CRISTIAN POZO MAYORGA

Tutor Principal

Dra. Fiorella Mancini
IIS-UNAM

Comité Tutorial

Dra. María Xelhuantzi Lopez
FCPyS-UNAM

Dr. Francisco Zapata Schaffeld
CES-COLMEX

Dra. Paula Marcelino
FFLCH-USP

Dr. José Alfonso Bouzas
IIE-UNAM

Ciudad Universitaria, julio de 2018.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos

En primer lugar, quisiera agradecer a la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, y en particular a su Programa de Posgrado, por haberme dado la posibilidad de cursar el Doctorado en Ciencias Políticas y Sociales entre 2014 y 2017, y que finaliza con la presente tesis. Al mismo tiempo, agradezco al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por el apoyo de manutención a través de su sistema de beca durante los años 2014 y 2017, así como al Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT) de la UNAM <IN300418>. Agradezco a la DGAPA-UNAM la beca recibida en los últimos meses para el desarrollo de la investigación en curso, y la finalización de esta tesis.

Expreso mis profundos agradecimientos a mi comité tutorial por ser parte de este proceso en diferentes fases de la investigación. En primer lugar agradezco a mi tutora principal, la Dra. Fiorella Mancini, que a través de su acompañamiento juicioso e inmensa disposición, fue una guía vital para el desarrollo y conclusión de este trabajo. El desarrollo y crecimiento académico que he podido forjar durante estos años, es tributario en gran medida de sus enseñanzas. Al Dr. Francisco Zapata que a través de su experiencia y solidaridad, supo aportar certeramente en la orientación de la tesis. A la Dra. María Xelhuantzi por su siempre buena disposición y valiosos comentarios que contribuyeron a esclarecer aspectos en las distintas fases de la investigación. A la Dra. Paula Marcelino por su generosa voluntad en sumarse al comité tutorial en su fase decisiva y por el gran apoyo brindado en mi estancia de campo en Sao Paulo. Al Dr. José Alfonso Bouzas, quien igualmente se sumó con entusiasmo a participar del comité y que mostró en todo momento gran disposición para la revisión del trabajo.

Son muchos los agradecimientos a diferentes profesores y académicos que directa o indirectamente contribuyeron en este trabajo, tanto en México, Brasil y Chile. De intentar nombrarlos a todos caería, posiblemente, en riesgo de omisión. Los siguientes son solo una parte significativa de éstos. Agradezco a Lucas Cifuentes y Mauricio Muñoz, con quienes en mi estancia de campo en Chile, tuve valiosos intercambios y me brindaron su apoyo para establecer contactos con dirigentes sindicales para la realización de las entrevistas. Al Dr. Iram Jácome Rodrigues de la Universidad de São Paulo, quien me recibió en mi estancia de investigación, y que junto a valiosas conversaciones, me brindó las condiciones necesarias en la Facultad de Economía, para hacer el trabajo más productivo. A Jonas Bicev, con quien tuve un fructífero intercambio académico y me apoyó con valiosa información en la Universidad de São Paulo.

A los diferentes dirigentes sindicales de Chile y Brasil, quienes tuvieron la disposición para colaborar con las entrevistas, y que ahora son actores claves en el desarrollo de este trabajo. Especial reconocimiento a Amilton Mendes, Bob Ragusa y Gustavo Marsaioli, quienes además de colaborar con sus testimonios, tuvieron diversas muestras de solidaridad que hizo más apacible mi labor investigativa en la ciudad de Campinas, en Brasil. Cabe mencionar que mi trabajo de campo se realizó durante el periodo álgido de ofensiva reaccionaria iniciado con la destitución de la presidenta Dilma, lo que significó un escenario arduo para los dirigentes sindicales, por los procesos que veían venir y que la realidad actual confirma. Aun así, los diversos dirigentes que conocí mostraron la mejor disposición para colaborar con mi trabajo.

Agradezco a mi familia en Chile, en especial a mis padres, que siempre han sabido estar presentes con su cariño y su infatigable apoyo. A mi familia mexicana que son todos mis amigos y amigas que he logrado sembrar durante estos años de estadía.

Finalmente, dedico esta tesis a mis dos amores. A Cecilia que ha sido mi compañera de vida por largos años, y quien a través de su incondicional amor y cariño ha sido fundamental para que este trabajo viera luz. A Emilia, nuestra pequeña y hermosa hija, que nació cuando esta investigación entraba en su recta final, y que ha dado inmensa alegría a nuestro hogar. Con amor para ustedes.

Tabla de contenido

Introducción	8
El problema de investigación	10
Objetivos de la investigación	16
Hipótesis de trabajo	17
Estrategia Metodológica	19
Sobre la estructura del trabajo.	22
CAPITULO 1. REESTRUCTURACIÓN PRODUCTIVA, FLEXIBILIDAD LABORAL Y SINDICALISMO .	24
1.1. Fundamentos generales de la flexibilidad laboral	24
1.2. Caracterización de las dimensiones operativas de la flexibilidad laboral.	28
1.3. Reestructuración Productiva. Estructura y acción	29
1.4. Trabajadores y (des)control del proceso productivo.....	31
1.5. Flexibilidad y precarización.	33
1.6. La crisis del sindicalismo ante las transformaciones productivas.	36
1.7. La segmentación laboral como estrategia de división	42
1.8. La Subcontratación (tercerización) laboral. Características y consecuencias obreras.	43
1.9. Transitoriedad e inseguridad en la organización laboral y sus implicaciones subjetivas	48
1.10. Poder sindical y flexibilidad laboral.	51
CAPITULO 2. TRAYECTORIAS HISTÓRICAS SINDICALES Y SOCIOPOLÍTICAS BAJO REESTRUCTURACIÓN PRODUCTIVA (1975-2010)	56
2.1. Trayectoria sindical en Brasil	56
2.1.1. Inicios de la apertura política y emergencia del <i>Sindicalismo Auténtico</i>	57
2.1.2. Creación de la CUT y explosión huelguística en los años ochenta.	60
2.1.3. Hegemonía cutista y desmembramiento de la CGT.	63
2.1.4. Retorno a la democracia, oposición cutista e inicios del “sindicalismo de resultados”	64
2.1.5. El influjo neoliberal en el mundo del trabajo.	68
2.1.6. La aparición de Fuerza Sindical como derechización del campo sindical.	70
2.1.7. Gobiernos del PT: recuperación sindical y compromiso político. Entre la gobernabilidad y la movilización.	72
2.1.8. Fragmentación de las centrales sindicales.....	75
2.2. Trayectoria sindical en Chile	78
2.2.1. Plan Laboral: Control sindical y desregulación del mercado del trabajo.	79
2.2.2. La posición estratégica en el cobre como autonomía relativa frente a la situación general del trabajo.	80

2.2.3. Las Jornadas Nacionales de Protestas	82
2.2.4. La dirección sindical bajo la “Política de los Acuerdos”, y la gobernabilidad democrática.....	85
2.2.5. La exclusión del proyecto obrero en las reformas laborales.	89
2.2.6. Nuevas reestructuraciones, precarización del trabajo y sindicalismo	91
2.2.7. Reformulaciones internas en la CUT.....	92
2.2.8. Sindicalismo en el subcontrato. Romper con el sindicalismo de empresa.	95
CAPÍTULO 3. MERCADOS DEL TRABAJO Y CARACTERIZACIÓN DE LA INDUSTRIA PETROLERA BRASILEIRA (PETROBRAS) Y MINERA EN CHILE (CODELCO)	98
3.1 Características generales del mercado del trabajo en Chile y Brasil y tendencias hacia la subcontratación	99
3.1.1. Características actuales del mercado del trabajo en Brasil.....	99
3.1.2. Mercado laboral y subcontratación en Brasil	107
3.1.3 Características del Mercado del Trabajo en Chile.	113
3.1.4. Mercado laboral y subcontratación en Chile.	119
3.1.5. Síntesis comparativa del mercado del trabajo de Brasil y Chile.....	125
3.2. Petrobras y Codelco. Características generales, trasformaciones productivas y caracterización de sus trabajadores.	133
PETROBRAS.	133
3.2.1. Características generales de Petrobras.	133
3.2.2. Perfil de los “trabajadores propios”.	138
3.2.3. Sindicalismo petrolero	140
3.2.4. Subcontratación en Petrobras.	145
3.2.5. Subcontratación y sindicalismo en Petrobras.	148
CODELCO	150
3.2.6. Características generales de Codelco.....	150
3.2.7. Perfil de los trabajadores “propios”.	159
3.2.8. Sindicalismo en el cobre chileno.	162
3.2.9. Subcontratación en Codelco.....	166
3.2.10. Sindicalismo y subcontratación en Codelco.....	170
CAPITULO 4. ORGANIZACIÓN OBRERA Y SINDICAL DE TRABAJADORES TERCERIZADOS EN PETROBRAS	173
4.1. Consideraciones generales sobre la normativa y estructura sindical.	173
4.2. Sindicatos y categorías profesionales en las refinerías de Petrobras.	176
4.3. Elementos de trayectoria sindical en sectores contratistas de Petrobras.....	179
4.4. Estrategias empresariales y trabajadores contratistas.	183
a. Control e imposición empresarial en torno a la categoría profesional: reducción de costos, precarización y desarticulación sindical.....	183

b. Vínculo de Petrobras con sus empresas contratistas. Presión y prácticas antisindicales indirectas.....	187
4.5. Diferencias sociolaborales, y características de la relación entre trabajadores petroleros propios y petroleros tercerizados.	189
Diferencias y desigualdades sociolaborales.....	190
Relación vertical y supervisión: entre la protección y la subordinación.	192
Relación entre sindicatos de trabajadores propios y tercerizados.	194
4.6. Formas de organización: funcionamiento interno y acción sindical.....	197
Organización, rotatividad laboral y financiamiento sindical.	198
Negociaciones, asambleas masivas y protección al empleo.	201
Negociaciones Colectivas.....	202
Departamento de Tercerizados y las fronteras del apoyo petrolero.	204
Movimientos directos por fuera del sindicato: RPBC.....	206
Conquistas sindicales.	208
4.7. Perfil político de las dirigencias sindicales, y la presencia de las centrales obreras.....	210
4.8. Perfil identitario de los trabajadores contratistas.....	214
Transitoriedad, precariedad y migración constante de los trabajadores. El “ <i>Peón de Trecho</i> ”.	215
Contrato fugaces y la pérdida de derechos en contratistas permanentes.	217
Entre el temor y la propensión al conflicto. Acciones radicales y cortas.	218
CAPITULO 5. ORGANIZACIÓN SINDICAL EN TRABAJADORES TERCERIZADOS DE CODELCO. .	223
5.1. Consideraciones generales sobre la normativa sindical: sindicalismo de empresa y fragmentación de los colectivos.....	223
5.2. Sindicatos bases, federaciones y confederaciones en los subcontratistas de Codelco....	224
5.3. Elementos generales de la trayectoria sindical.....	226
5.4. Estrategias empresariales y trabajadores contratistas.	233
Recontratación permanente de los trabajadores.	234
Estrategias antisindicales: paralelismo sindical patronal y la presión de Codelco.	235
5.5. Diferencias sociolaborales entre mineros propios y tercerizados, y diferencias entre sindicatos.	239
Precarización y desigualdad sociolaboral.....	239
El problema de la discriminación entre trabajadores.....	241
Paralelismo sindical entre franjas de trabajadores.	243
5.6. Formas de organización y acción colectiva: estructura del sindicalismo en distintos niveles.	245
Acción directa, negociaciones y Acuerdos Marcos.....	251
Controversias en torno a la violencia.....	257
El “bonismo” como estancamiento.	259

5.7. Perfil de las dirigencias sindicales. Entre el pragmatismo sindical y la militancia política	261
4.8. Perfil general e identidad en los trabajadores contratistas.	266
Identidad contradictoria: Exclusión, precariedad y el orgullo de ser minero.	266
Entre el empoderamiento y la pasividad de los trabajadores.	268
CONCLUSIONES. PERSPECTIVA COMPARADA DE LOS CASOS.....	273
Estrategias empresariales y relaciones laborales.....	273
Relación entre trabajadores propios y tercerizados.....	275
Funcionamiento y acción sindical.....	279
Financiamiento.....	280
Acción sindical.....	281
Perfil de las dirigencias	284
Perfil de los trabajadores	286
Contrastación de las hipótesis orientadores de la investigación	291
Reflexiones finales	300
BIBLIOGRAFÍA.....	303

Introducción

Las transformaciones del patrón de acumulación capitalista a nivel mundial tuvieron repercusiones gravitantes a nivel político, social y económico en las sociedades actuales a partir de la década de 1970. La mundialización del capital, debilitando las fronteras y soberanías nacionales, alteró las estructuras económicas y productivas de regiones y países, con directas implicaciones en las formas de organización de las sociedades y de sus configuraciones políticas e institucionales. Al margen de las formas en que cada país se insertó en el nuevo escenario internacional, la transnacionalización del capital ha tenido impactos estructurales en la vida interna de las sociedades nacionales (Harvey, 2007; Osorio, 2014)

Las reestructuraciones económicas y productivas han alterado las bases materiales de los mercados del trabajo, amparados por las nuevas formas de producción asociadas con el agotamiento del modelo taylorista-fordista. Así, junto con el desarrollo de nuevas tecnologías informáticas y microelectrónicas, se expanden nuevas recetas de producción flexible, que vienen a trastocar las “rigideces” de la producción en masa, proponiendo nuevas especializaciones productivas. A inicios de los años ochenta, aparecen alarmantes sentencias acerca de la paulatina desaparición del trabajo material y productivo, que vienen acompañadas de la crisis política y sindical de los movimientos obreros. Posteriormente, el desarme del socialismo de Europa del este, contribuyó a complementar ideológicamente el apocalíptico escenario hegemonizado por los avances de las doctrinas neoliberales.

En América Latina, los ajustes estructurales iniciados en Chile bajo el terror de Estado en los años setenta, fueron sucediéndose con menor o mayor intensidad en el marco de la coyuntura recesiva de inicios de los años ochenta, por la crisis de la deuda externa, y junto a las medidas dictadas por el Fondo Monetario Internacional (FMI), se fueron masificando nuevos conceptos de flexibilidad productiva y laboral como receta incuestionable para la adecuación a las nuevas exigencias económicas, marcadas por procesos de apertura comercial, desregulación del mercado del trabajo y la desestatización de empresas públicas (Zapata, 2004).

En este escenario, las bases de sustentación del sindicalismo histórico entraron en crisis: procesos de desindustrialización, privatizaciones de empresas, relocalizaciones productivas, reestructuraciones internas empresariales, entre otras, y sus consecuencias en las tasas de desempleo abierto y oculto, debilitaron materialmente a las organizaciones

sindicales que se encontraban robustecidas en amplios sectores industriales, y en el sector público principalmente. Junto al desarme de estas bases materiales, las ofensivas políticas contra el movimiento sindical en los contextos autoritarios y/o dictatoriales también contribuyeron a debilitar los movimientos de trabajadores en diversos países del continente.

En este marco general, durante las dos últimas décadas del siglo XX, gran parte de los debates académicos estuvieron centrados en la crisis del actor obrero y sindical. Los cambios en las condiciones productivas y laborales, la multiplicación de trabajos “atípicos”,¹ y la avanzada del fenómeno de la precariedad laboral (desregulación mediante), llenaron de interrogantes el presente y futuro del sindicalismo, con posiciones más o menos pesimistas para su futuro.²

En este sentido, el horizonte de preguntas durante este periodo, estuvo muy enfocado en torno a los impactos de los procesos de transformación productiva y flexibilidad laboral sobre las posibilidades de articulación obrera y sindical, en un contexto regional de incremento de la desocupación, así como de los trabajos precarios e informales, que poca relación tenían con la organización sindical de los trabajadores. En este escenario, particularmente en la década de los noventa, una de las tantas formas de flexibilidad y precarización del trabajo que fue ganando terreno fue la expansión de la

¹ Luis Reygadas (2011) problematiza en torno al fenómeno del trabajo atípico distinguiéndolo analíticamente de lo que corresponde al trabajo precario. Si bien ambos fenómenos se encuentran vinculados en diversas expresiones de nuevos empleos de las últimas décadas, el autor plantea que dicho vínculo no es necesariamente causal, por lo que, pueden existir trabajos “atípicos” que a su vez no correspondan a empleos precarios, en términos de los aspectos negativos asociados al empleo. Para atender esta discusión ver Reygadas (2011).

² Dentro de este debate que permeó las discusiones de los años ochenta y noventa, podemos mencionar los planteamientos de Gorz (1982), que en su *“Adiós al Proletariado”*, plantea una crítica radical en torno a la descomposición material e ideológica de la clase proletaria, llegando a plantear, en el marco de las transformaciones capitalistas, la idea de la emergencia de una *“no-clase”* en antagonismo con el trabajo. *“Esta no-clase engloba, de hecho, al conjunto de individuos que se ven expulsados de la producción por el proceso de abolición del trabajo, o subempleados en sus capacidades por la industrialización (es decir la automatización y la informatización) del trabajo intelectual. Engloba al conjunto de esos supernumerarios de la producción social que son los parados actuales y virtuales, permanentes y estacionales, totales y parciales. Es el producto de la descomposición de la antigua sociedad, basada en el trabajo: en la dignidad, la valorización, la utilidad social y el deseo del trabajo.”* (Gorz, 1981: 77). Asimismo, Rifkin (1996) sostiene que la *“Tercera Revolución Industrial”*, de la mano de la automatización tecnológica, la informatización y las reestructuraciones productivas, estaría provocando un acelerado proceso, sin precedentes, de destrucción del trabajo humano, mediante la utilización de trabajo intensivo. Finalmente, podemos mencionar una conferencia de Hobsbawm (s/f) denominada *“¿Adiós al movimiento obrero clásico?”* donde se plantea el problema de la pérdida de la conciencia y solidaridad de clase en relación a la crisis del trabajo industrial y los procesos de desproletarización.

subcontratación de fases productivas, de servicios, o simplemente de fuerza de trabajo. Cada vez mayor cantidad de empresas, tanto privadas como públicas, amparadas por marcos regulatorios débiles o inexistentes dependiendo del caso, comenzaron a utilizar esta estrategia laboral, con lo cual, junto a reducir la planta de trabajadores directos, se podían desatender riesgos y responsabilidades laborales, mediante la externalización del vínculo laboral.

En tiempos recientes, en la medida en que la externalización de trabajadores fue deviniendo en un fenómeno de envergadura dentro del mercado del trabajo, penetrando incluso en grandes empresas y sectores modernos de la economía, la subcontratación comenzó a ser abordada de manera más atenta por el mundo académico (Celis, 2012; Echeverría, 2008; 2010; Teixeira, 2011, Coelho, Rodrigues y Teixeira, 2016)

Últimamente, dado el peso de la evidencia empírica y de estudios que han relacionado directamente a la subcontratación con la precarización laboral se ha comenzado a investigar y problematizar de manera germinal, acerca de experiencias y posibilidades de organización y acción sindical en esta franja de trabajadores (Iranzo y Richter, 2008; Aravena y Núñez, 2009; Marcelino, 2013). Si bien la problemática en torno a la tercerización y subcontratación productiva y laboral, dado su incremento a partir de la década de 1990, ha sido estudiada hace ya un par de décadas como fenómeno de gestión empresarial, las indagaciones acerca de las posibilidades de organización y acción colectiva de los trabajadores resultan más novedosas, pudiendo estar dando cuenta de actualizaciones en el terreno de la organización de los trabajadores.

El problema de investigación

La subcontratación ha resultado ser un fenómeno creciente como forma de organizar la producción a nivel local pero también a escala global (De la Garza, 2012), en el marco de la flexibilización de los mercados laborales. Si bien la intermediación de productos, servicios, o de trabajadores por empresas terceras no es una realidad nueva en la región, sobre todo considerando a sectores económicos caracterizados por la transitoriedad o estacionalidad (como la temporada agrícola, o la construcción en las faenas), a partir de los procesos de especialización, descentralización productiva, y flexibilidad de los mercados laborales, ha primado a nivel internacional, el establecimiento de redes semiautónomas de empresas con formas “elásticas” de coordinación, por sobre el esquema de centralización empresarial de tipo vertical característico de los grandes complejos industriales de décadas anteriores (De la Garza, 2012; Echeverría, 2010; Iranzo

y Ritcher, 2012). A partir de esta realidad la externalización económica ha tenido expresión no solo dentro de fronteras nacionales, sino que se ha establecido transnacionalmente a partir de encadenamientos productivos desde empresas internacionales hacia empresas posicionadas en la periferia económica, a través de lo que se denomina como “*off shoring*” (De la Garza, 2012).

El fundamento técnico-empresarial en torno a la subcontratación, se ha sostenido principalmente desde la necesidad de que las unidades económicas, en un contexto competitivo y fluctuante, tengan la capacidad de concentrarse y especializarse en las áreas nucleares o principales de su actividad principal, derivando las actividades-medios, o conexas, a cargo de otras unidades económicas, especializadas en estas áreas. En este sentido, la variabilidad de la demanda y la necesidad de una rápida adaptación empresarial, posicionarían a la subcontratación como un modelo privilegiado para dar respuestas satisfactorias, sin necesidad de contar con los servicios permanentemente (Echeverría, 2010)

Sin embargo, por otra parte, existe evidencia empírica de diversos estudios que muestran que la subcontratación de trabajadores se ha extendido más allá de estas áreas complementarias o anexas, incrustándose en las actividades económicas principales de las empresas, con la finalidad de la reducción de costos salariales, sociolaborales, así como la transferencia de riesgos y conflictos obrero-patronales a terceros.³ En este sentido, al externalizar áreas productivas o de servicios de una empresa determinada, al mismo tiempo se externalizan las relaciones y conflictos inherentes al vínculo entre trabajadores y empleadores, estableciendo entre empresa principal y empresa contratista solo un vínculo de carácter comercial.

En los casos en que las obras o servicios llevados a cabo por una empresa contratista o tercerizada se ejecuten en las pertenencias de la empresa principal (que es lo que llamaremos como subcontratación o tercerización indistintamente),⁴ los trabajadores de esta obra, quedan bajo una subordinación empresarial cotidiana que no corresponde a

³ Junto a diversos estudios sobre el uso de la subcontratación en los sectores primario-exportadores chilenos, como son, la agroindustria, la minería, la celulosa y el salmón, podemos mencionar otros estudios de casos emblemáticos, como el sector petrolero en Argentina (Frigari y Palermo, 2010), la industria siderúrgica de Venezuela (Iranzo y Ritcher, 2008), el sector forestal uruguayo (Pucci, Nión y Ciapessoni, 2010), y el sector bancario y petrolero en Brasil (Tercia, 2006; Marcelino, 2013).

⁴ Dado que no existe un consenso terminológico acerca del fenómeno, para el caso de estudio utilizaremos los términos subcontratación, tercerización, o trabajadores contratistas / trabajadores tercerizados, para dar cuenta de las relaciones laborales donde a través de una empresa tercera trabajadores realizan labores en otra empresa principal.

su figura patronal directa. La paradoja existente, es que la contraparte patronal formal de los trabajadores subcontratados pocas veces tiene un vínculo directo con ellos, en la medida en que su labor cotidiana es llevada a cabo en otra unidad que no es la de la empresa contratista, al mismo tiempo que la empresa principal, que demanda las obras o servicios por las empresas tercerizadas, no reconocen subordinación formal de estos trabajadores a su actividad económica. Las consecuencias de esta situación, que la podemos denominar como de “*vacío patronal*”, tiene directas implicaciones para los trabajadores, dado que, al tener mayores dificultades para poder estabilizar su contraparte laboral, carecen de mayores posibilidades para defender derechos laborales, así como de establecer negociaciones colectivas.

Otro elemento a considerar es que la subcontratación de actividades mediante empresas externas, puede dispersar a distintas franjas de trabajadores dentro de una misma unidad productiva, diversificándose distintos vínculos patronales, y por tanto, distintos contratos colectivos de trabajo (cuando los hay), según la cantidad de empresas que ejecutan actividades dentro de la empresa principal. De esto se sigue, la existencia de grandes dificultades para establecer relaciones y organizaciones entre los propios trabajadores. Por otro lado, gran parte de los vínculos laborales que se establecen con el mundo contratista están caracterizados por la transitoriedad y la rotatividad de sus trabajadores, dado el establecimiento de contratos comerciales de corta duración entre las empresas principal y las contratistas, al igual que los contratos que establecen las propias contratistas con sus trabajadores directos.

En términos generales, las evidencias empíricas dan cuenta que el trabajo bajo régimen de subcontratación, al menos en la realidad de nuestra región, se encuentra directamente vinculado con distintas expresiones de precarización laboral, situación que se vuelve nítida, por la fuerte segmentación entre trabajadores propios y externos en virtud de las diferencias percibidas, que van desde salarios, condiciones materiales en que desenvuelven sus labores, la obtención de beneficios, y la estabilidad en el tiempo, entre otras cuestiones. En este sentido, se ha señalado que la expansión de la subcontratación tiene como consecuencia una diferenciación entre trabajadores de primera y segunda categoría que divide intereses, dificulta la generación de una identidad colectiva, y, en algunos casos, los confronta entre sí. En suma, como plantean especialistas sobre la materia:

Los estudios de caso realizados en América Latina testifican la importante degradación de las condiciones de trabajo que ellos han producido: la mayoría de los subcontratados tienen remuneraciones inferiores a las de los trabajadores regulares;

no tienen acceso a la calificación y el entrenamiento; carecen de oportunidades de ascenso; sufren jornadas de trabajo más largas e intensas; están más expuestos a situaciones de riesgo para su salud que los trabajadores fijos; en los hechos no gozan de seguridad social ni de otros derechos mínimos, como el de la protección a la maternidad, vacaciones, prestaciones e indemnizaciones por término de la relación de trabajo; y no tienen forma de tramitar sus reclamos. Con la externalización se ha legitimado el establecimiento de una desigualdad de trato en todos los terrenos entre individuos que pueden incluso estar haciendo las mismas tareas, quebrando uno de los principios básicos sobre el que se construyó la legislación laboral, que obliga a pagar igual salario por trabajo igual. (Iranzo y Ritcher, 2012: 51)

A su vez, mientras los trabajadores propios de las empresas principales que ejercen la subcontratación, tienen mayores posibilidades para poder organizarse sindicalmente al tener una vinculación directa con la contraparte patronal, el resto de los trabajadores subcontratados presentan un mayor nivel de aislamiento, tanto con los trabajadores directamente contratados, como con otros trabajadores contratistas. A esto hay que agregar que, en algunos casos, la subcontratación de trabajadores, en la medida que está asociada a la reducción de los trabajadores propios de la empresa que subcontrata, puede afectar debilitando a las propias bases de organización sindical de éstos últimos, teniendo efectos nocivos para los sindicatos en su generalidad.

Frente a la extensión del fenómeno, principalmente durante la décadas de los noventa y dado el diagnóstico poco auspicioso que algunos estudios han arrojado sobre las características que reviste el trabajo bajo régimen de subcontratación en diversas experiencias de nuestra región, resulta relevante, a partir de nuevos estudios, junto a discutir (y corroborar) acerca de los efectos precarizantes en el trabajo y la segmentación entre franjas trabajadores, indagar en las posibilidades de organización colectiva y sindical en este sector de trabajadores, estudiar su caracterización en tanto si reviste particularidades determinadas, y sobretodo, explicar estas particularidades, a la luz de las nuevas condiciones flexibles de trabajo.

En este sentido, considerando que la diversidad de sectores económicos y productivos, reviste características particulares en función de determinadas condiciones materiales, organizacionales, tecnológicas, así como en virtud del tipo de relaciones sociales que se establecen al interior de ésta (en términos de la relación entre capital y trabajo, y entre los propios trabajadores) hemos optado por estudiar el vínculo entre subcontratación y sindicalismo, en sectores que, en primer término, presentan un uso extensivo de fuerza de trabajo subcontratada, y en segundo término, tienen una importante presencia histórica, tanto a nivel económico-estratégico nacional, como en términos de las relaciones sociales y laborales que se han establecido dentro de él. Dicho de otra

forma, el propósito es estudiar el vínculo entre subcontratación y sindicalismo, en sectores que se caractericen por tener altos niveles de desarrollo tecnológico e organizacional, así como de calificación y formalización laboral, para sobre esta base de contexto, poder visualizar los impactos que ha traído la subcontratación en los trabajadores, y dimensionar los contrastes existentes con estas nuevas formas flexibles y precarias de trabajo.⁵

Para tal propósito, hemos optado por analizar el fenómeno tomando como casos de estudios, los importantes sectores productivos del cobre en Chile y del petróleo en Brasil, lo que se sustenta en que según estudios académicos y datos oficiales, en ambos sectores ha existido una tendencia de aumento explosivo del trabajo subcontratado, particularmente entre la década de 1990 y 2000. De este modo, hacia finales de la década de 2000, nos encontramos que los niveles de trabajadores en régimen de subcontratación, alcanzan cifras superiores al 70% de la mano de obra total,⁶ a la vez que, en dicho período se constata una tendencia, si bien no tan explosiva como la anterior, a una disminución de los trabajadores contratados directamente por las principales empresas estatales, Codelco en Chile y Petrobras en Brasil.

Por su parte, los sindicatos mineros y petroleros, en Chile y Brasil respectivamente, aun cuando siguen detentando poder de negociación por su posición estratégica para la economía nacional y las arcas fiscales, y ser poseedores de una nutrida historia de lucha sindical, han visto mermadas sus tasas de afiliación, y disminuido en mayor o menor medida, su control sobre los procesos laborales, producto de las reestructuraciones empresariales y los procesos de flexibilización laboral.

Por el lado de los trabajadores contratistas, se percibe una mayor proclividad de organización y acción sindical en el caso chileno, donde se ha logrado una articulación de carácter nacional que sobrepasa los límites impuestos por sus determinadas empresas directas; experiencia que desde una primera mirada, puede ser vista como una impugnación a las hipótesis más pesimistas acerca de la imposibilidad del vínculo entre flexibilidad laboral y sindicalismo, transformándose así, casi en un caso paradigmático e incluso vanguardista dentro del escenario regional.

⁵ Por esta razón no hemos optado por sectores que han “nacido” en un escenario altamente flexible, como es el caso de los Call Center, y otras expresiones laborales del sector servicios.

⁶ Según datos de 2009 de Petrobras (Teixeira, 2011), la relación entre tercerizados y propios en la empresa estatal era de aproximadamente cuatro trabajadores externos por uno contratado directamente (80%), mientras que según datos de Codelco, para 2010, alcanzaba una relación de tres trabajadores externos por uno contratado directamente.

En el caso del petróleo en Brasil, los subcontratistas han tenido mayores dificultades para la organización de los trabajadores y la coordinación de instancias colectivas amplias. Sin embargo, existen algunos estudios que acreditan la existencia de sindicalismo activo en esta franja de trabajadores dentro de la industria petrolera (Araujo, 2001; Marcelino, 2013), lo que daría cuenta de la posibilidad de la organización y acción obrera, en contextos que, como veremos se presentan muy desfavorables e “inhibidores” para la acción colectiva.

Las trayectorias políticas y económicas de cada país en las últimas dos décadas, y los comportamientos de las estructuras macrosindicales, tales como las centrales obreras nacionales, arrojan elementos analíticos que pueden dar luces al análisis del fenómeno en ambos sectores, considerando que el sindicalismo histórico de los trabajadores del cobre y del petróleo, ha tenido un importante rol en la constitución de estas instancias sindicales, y en general en el movimiento sindical. Las transformaciones y reestructuraciones internas de ambas megaempresas estatales, ofrecen elementos que las mancomunan, planteando desafíos al interior de las organizaciones de la fuerza de trabajo.

Por último, las diferencias de las estructuras normativas que reglamentan las relaciones laborales y sindicales, pueden ser una fuente de incentivo o inhibición para la articulación sindical en estos sectores flexibilizados de trabajadores, problema que también se abordará en la investigación.

En síntesis, considerando los elementos antes expuestos, nos proponemos explorar y analizar el vínculo entre subcontratación y organización sindical para los casos del petróleo en Brasil y el cobre en Chile, particularmente en torno a las empresas Petrobras y Codelco. Todo esto, bajo el abordaje de las trayectorias políticas, sociales y económicas en tanto variables de contexto que pueden tener una función explicativa acerca del tipo de expresión sindical que acontece en los casos.

La paradoja de la introducción y masificación de este fenómeno (que, según veremos, ha significado mayor precarización, fragmentación y desarticulación de las bases de constitución obrera) en sectores donde han predominado situaciones de estabilidad, modernización productiva y altos niveles de cohesión laboral, hacen pertinentes el estudiar la situación sindical en sectores flexibles, y explicar las diferencias relativas a los logros y/o fracasos que estos han logrado tener.

De este modo, podemos plantear las siguientes preguntas que orientan la investigación:

¿Cuáles son las características de la organización y acción obrera y/o sindical en los sectores de trabajadores subcontratistas que operan en la minería del cobre en Chile y del sector petrolero en Brasil? Cómo se estructuran y se mantienen orgánicamente los sindicatos y que estrategias se pueden rastrear para abordar los problemas derivados del tipo de vínculo con las empresas, así como de la representación sindical bajo patrones de transitoriedad, heterogeneidad y precarización de los trabajadores?

¿Cómo se presenta la segmentación entre las categorías de trabajadores en el proceso laboral? ¿Cuáles son los perfiles y los elementos de identidad colectiva que presentan los trabajadores, tanto subcontratistas como propios, dentro Petrobras y Codelco? ¿Cómo es el vínculo entre los sindicatos subcontratistas y con los sindicatos de trabajadores directos?

¿Qué elementos históricos-estructurales y sociopolíticos de mediano y largo alcance, inciden en la mayor o menor presencia de acción obrera en el subcontrato (considerando que existen elementos microestructurales relativos al funcionamiento y organización de las empresas que presentan similitudes, sea en término de perfil de trabajadores históricos, calificación, reestructuraciones internas, etc.)? ¿Cómo influye la estructura que norma las relaciones laborales y sindicales en la inhibición o estímulo a la organización obrera a nivel general y en sectores flexibles en particular?

Objetivos de la investigación.

Generales:

- Identificar y analizar las principales características, así como impactos y alcances, de la organización obrera y sindical de trabajadores subcontratistas en la minería del cobre en Chile (Codelco), y de la industria petrolera en Brasil (Petrobras) mediante una estrategia comparativa, que nos permita ofrecer interpretaciones explicativas de la presencia o ausencia del fenómeno en cuestión (subcontratación y acción obrera)
- Identificar y analizar, a partir de una reconstrucción de las trayectorias históricas sindicales empalmadas con el devenir sociopolítico de ambos países, la existencia de factores de corte estructural, así como de elementos de coyuntura, que puedan ayudar a explicar las posibilidades de organización y acción de esta franja de trabajadores para ambos casos.

Específicos:

- Analizar el vínculo entre reestructuración y flexibilidad laboral, y organización sindical a partir de las herramientas teóricas y metodológicas disponibles sobre el tema, y particularmente, las implicaciones concretas que tiene la subcontratación de trabajadores en el mundo sindical.
- Establecer el vínculo entre las trayectorias sindicales en perspectiva sociopolítica, con los procesos de reestructuración productiva y flexibilidad laboral, para dilucidar si las posiciones del movimiento sindical respecto a dichas transformaciones, ofrecen aspectos analíticos y explicativos para considerar el fenómeno de estudio.
- Ofrecer una caracterización de las transformaciones del mercado del trabajo entre 1980 y 2010, con el fin de dimensionar los alcances reales y concretos a nivel macro, que han tenido las transformaciones capitalistas en cada realidad nacional.
- Identificar y analizar elementos de continuidad y ruptura presentes en la organización sindical de los trabajadores subcontratistas de Petrobras y Codelco, respecto a las características históricas de los sindicatos de trabajadores asalariados directos, a la luz de las diferencias producto de la segmentación del trabajo.
- Identificar las principales demandas y conquistas que han logrado las organizaciones sindicales durante el período, y bajo qué mecanismos utilizados se han conseguido.
- Establecer una caracterización general del perfil de los trabajadores subcontratistas, así como de los dirigentes sindicales, que contribuya a la indagación de los niveles de participación obrera en los espacios sindicales, y el tipo de representación y legitimidad que revisten las dirigencias.

Hipótesis de trabajo

A continuación, se enuncian algunas hipótesis orientadoras para la investigación:

- Dados los rasgos particulares del vínculo que establecen los trabajadores subcontratados con su lugar de trabajo, caracterizados por mayores niveles de opacidad de las contrapartes (capital/trabajo), por la transitoriedad y la precarización laboral, la construcción de identidades colectivas se diferencia de

las correspondientes a las de tipo laboral “clásico” (en el sentido del tipo ideal fordista), de carácter permanente, con contrapartes definidas e institucionalizadas y niveles de regulación y garantías mayores. Esto tendría especial significación en los casos de la minería del cobre en Chile y de la industria petrolera en Brasil, donde históricamente los trabajadores propios de la empresa, han presentado condiciones formalizadas por encima de la mayoría de la clase trabajadora.

- La inestabilidad, transitoriedad y precarización del vínculo laboral de los trabajadores subcontratistas, dificulta su participación orgánica de manera permanente, lo que implica dificultades para la vida activa de las organizaciones sindicales. En este sentido, el establecimiento de mecanismos de participación y empoderamiento de las bases laborales, son factores especialmente determinantes para la consolidación de estas organizaciones y la consecución de logros en las demandas de los trabajadores.
- La estructura que norma las relaciones laborales y sindicales, inhibe o dificulta la organización y negociación de sindicatos en sectores subcontratados, en tanto ésta no tiene un correlato con la organización y el tipo de vínculos sociales establecidos en contextos de alta fragmentación productiva y laboral, así como con las nuevas formas de flexibilización laboral. De esta afirmación se desprende que el éxito en la consecución de demandas por los trabajadores, va a depender en gran medida de la capacidad de adecuar tácticas de acción por fuera de los contornos normativos legales, al no estar formalizadas las nuevas formas que adquieren las relaciones de producción.
- La segmentación entre trabajadores propios y subcontratados, expresado en diferencias en las condiciones materiales y laborales, junto con dividir intereses colectivos de los trabajadores, tiene una manifestación nociva en tanto provoca tensión y conflicto entre ambos segmentos de trabajadores, dificultando la solidaridad y articulación colectiva.
- El tipo de modelo histórico sindical predominante respecto al Estado a lo largo del siglo XX, sea en variantes corporativas de subordinación, o de autonomía de las organizaciones, influye en la mayores o menores posibilidades de ejercer la organización y acción sindical en sectores flexibles y precarios, como el subcontrato. En ese sentido, el peso de las diferencias históricas generales de la situación de Chile y Brasil, relativas a la dicotomía autonomía/subordinación,

inciden en que en el primero existan mayores condiciones para la acción de estos trabajadores, que en la del modelo brasilero.

Estrategia Metodológica

La presente investigación tiene un alcance tanto de carácter exploratorio como explicativo.

El alcance exploratorio radica, desde un primer nivel analítico, en que el fenómeno social amplio (organización y acción colectiva bajo patrones flexibles y precarios de trabajo) que es referenciado por el objeto del presente estudio (organización obrera y sindical de trabajadores subcontractados en sectores estratégicos) ha sido escasamente abordado y desarrollado tanto a nivel de estudios empíricos concretos, como de reflexiones teóricas, lo cual puede responder tanto a su carácter relativamente novedoso (post-reestructuraciones productivas), al influjo de teorías pesimistas dominantes del periodo (en términos de imposibilidad o impotencia obrera), así como por su débil presencia relativa dentro del mundo sindical, en comparación con la importancia que siguen teniendo los espacios asalariados de carácter más formalizado. En este contexto general, dentro de las ciencias sociales, los estudios sobre trabajadores subcontractados, han estado más orientados a caracterizar y visualizar las condiciones laborales en torno a los problemas de la precarización y la segmentación del mercado laboral, con poco énfasis en la indagación sobre organizaciones y acciones colectivas, sean de tipo sindical o de otras características. Si bien, para el caso chileno, podemos acreditar que en los últimos años han aparecido diversos estudios sobre movimientos de trabajadores subcontractistas en la minería del cobre (dada la relevancia política que revistió el movimiento sindical, durante los años 2006 y 2007 principalmente), éstos acercamientos, salvos excepciones, han estado más centrados en torno a la dinámica de la “gran huelga” de 2007, derivando conclusiones analíticas acordes a patrones más coyunturales, por lo que consideramos la importancia de complementar y/o contrastar lo ya planteado, mediante nuevas estrategias exploratorias que nos proporcionen una visión más amplia sobre el fenómeno. En el caso particular de Brasil, la profundización exploratoria aparece aún más necesaria, toda vez que encontramos escasos trabajos sobre el tema, los cuales en su mayoría hacen alusión al vínculo entre subcontractación y precariedad laboral, siendo la investigación de Araujo (2001) Marcelino (2013), excepciones dentro del análisis de la acción sindical en sectores subcontractados.

Por su parte el alcance explicativo de la investigación, se sustenta en la búsqueda por contrastar algunas premisas hipotéticas relativas a la mayor o menor presencia del fenómeno (la organización obrera en sectores subcontratistas como variable dependiente) en función de elementos explicativos que nos indiquen alcances y limitaciones para su abordaje. En este sentido, buscamos ir más allá de la mera visualización y caracterización del objeto de estudio, el cual, de todos modos, es considerado un objetivo fundamental para la estrategia analítica.

La estrategia metodológica que guía esta investigación es la del método comparado, con el fin de contrastar factores explicativos que nos den luces sobre la mayor o menor propensión del fenómeno en cuestión. En otros términos, y retomando la hipótesis central de esta investigación, a través de la estrategia del método comparado, buscamos entender las condiciones históricas y estructurales que inciden en la presencia de resultados distintos sobre el tema de investigación, en un marco de similitudes relativas a los contextos productivos de las empresas referidas (microestructurales), con sus transformaciones organizacionales y sociales, con especial énfasis en la expansión de la subcontratación dentro de ellas. En este sentido, la estrategia comparativa, nos permite junto con el control de generalizaciones empíricas sobre los alcances explicativos del fenómeno (Sartori, 2011), la visualización de distintas condiciones explicativas, mediante el estudio de la diversidad dentro de un marco homogéneo entre los casos (Ragin, 2007)

Por último, siguiendo la distinción planteada por Gunderman (2004), entre la definición de un “caso”, entendido como un fin o foco de interés en sí mismo, o como un método de desarrollo para aportar a la generación de proposiciones empíricas más generales sobre el fenómeno, nuestros casos se inscriben en esta segunda versión, en la medida en que las organizaciones y dirigentes concretos abordados, son considerados como un medio dentro de otras fuentes de información para la construcción de los casos generales correspondientes al fenómeno de la subcontratación y acción sindical. Como veremos, la información oral y escrita recogida de diversas organizaciones, son complementadas con otras fuentes de información que en su conjunto estructuran nuestros casos: organizaciones de trabajadores subcontratistas de la empresa Petrobras en Brasil (Petrolero) y Codelco en Chile (Cobre).

Bajo esta fundamentación, la construcción y familiarización con los casos determinados (que a su vez pueden tener atributos homogéneos como diferenciadores)⁷, nos permite en primer lugar confirmar la proposición inicial (mayor o menor presencia de organizaciones obreras en el subcontrato) para luego intentar revelar conexiones causales que expliquen estos diferentes resultados.

Dimensiones y categorías analíticas

Desde el punto de vista del alcance exploratorio de la investigación, la afirmación de algunas categorías analíticas queda sujeta al proceso de recolección y análisis de las fuentes, sin embargo, se establecieron algunas dimensiones que aparecen como relevantes considerar, en función tanto de los objetivos trazados, y en relación al marco teórico que estructuramos en la investigación:

Tabla n°1 Dimensiones y categoría preliminares

Dimensiones	Categorías
Aspectos estructurales de los sectores productivos	<ul style="list-style-type: none"> - Características generales de la industria y de la fuerza de trabajo - Perfil histórico de los trabajadores propios - Tendencia y variabilidad en la distribución de trabajadores propios y subcontratistas - Estrategias empresariales y vínculo con los trabajadores
Organización y acción sindical	<ul style="list-style-type: none"> - Características generales de la representación sindical - Mecanismos de funcionamiento interno - Demandas centrales y tipo de acción colectiva - Características y orientaciones políticas de las dirigencias - Vínculo entre sindicatos de trabajadores contratistas y de trabajadores “propios”
Perfil general e identidad colectiva de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> - Perfil laboral e identidad colectiva de los trabajadores contratistas - Vínculo entre trabajadores contratistas y propios. - Transitoriedad e inestabilidad laboral. - Orientación respecto al conflicto.
Elementos macroestructurales	<ul style="list-style-type: none"> - Impacto de la estructura normativa de las relaciones laborales y sindicales, en las organización obrera.

⁷ En este sentido dentro de cada caso (entendidos como las expresiones sindicales en trabajadores subcontratados), podemos encontrar tanto patrones comunes, como también distintas manifestaciones (o “propiedades del caso”) que pueden ser sometidas a su vez, a explicaciones causales, que la estrategia comparativa puede ayudar (o no) a dilucidar.

Técnicas de levantamiento de información

Para llevar a cabo el levantamiento de información se utilizaron las siguientes técnicas:

- **Revisión de fuentes (secundarias):** a) fuentes bibliográficas especializadas sobre el tema, particularmente investigaciones, revistas especializadas y tesis universitarias sobre subcontratación, historia sindical, y situación en los sectores productivos b) fuentes hemerográficas: información de prensa, publicaciones sindicales, contratos colectivos; c) Revisión de documentación estadística.

Si bien la revisión de fuentes secundarias relativas a la bibliografía, estuvo concentrada en una primera etapa exploratoria de la investigación, lo que sirvió para aproximarnos al problema de investigación, así como a la construcción de casos mediante la depuración progresiva del problema, también se aplicó esta técnica de levantamiento de información en las siguientes etapas, cobrando importancia para contrastar y actualizar las hipótesis iniciales.

- **Realización de entrevistas semiestructuradas (fuentes primarias):** Se realizaron en total 20 entrevistas a dirigentes sindicales (10 en cada caso), y en el caso de Brasil particularmente, se llevó a cabo en una primera instancia exploratoria de investigación (previa al trabajo de campo), seis entrevistas a académicos especialistas en temas laborales y a asesores sindicales.
- **Observación no participante:** Tuve la posibilidad de acompañar una asamblea sindical en Chile, y dos asambleas sindicales en Brasil, además de acompañar una paralización llevada a cabo por un sindicato petrolero.

Sobre la estructura del trabajo.

La presente investigación está compuesta por cinco capítulos y un apartado de conclusiones. En el primer capítulo se presenta un marco conceptual que nos permita enfocar analíticamente el problema de investigación y nuestros casos de estudio. En el segundo capítulo, se plantea un marco histórico relativo a las trayectorias sindicales de Brasil y Chile entre las décadas de 1970 y 2010 para dar cuenta de los posicionamientos del movimiento sindical en el marco de transformaciones sociopolíticas y económico-productivas. En el tercer capítulo, se pretende, en una primera instancia, ofrecer una

caracterización general del mercado laboral en Chile y Brasil a partir de los datos disponibles, para luego identificar las tendencias en torno a la subcontratación. En una segunda instancia, se ofrece una caracterización de los sectores productivos donde se inscriben nuestros casos de estudio, así como de las tendencias laborales y sindicales en estos sectores, para terminar con la identificación de elementos centrales del sindicalismo en sectores subcontratistas de Petrobras y Codelco, a modo de preámbulo para los capítulos siguientes. El cuarto capítulo pretende analizar nuestro caso de estudio en Brasil, mientras el quinto capítulo, se enfoca en nuestro caso de estudio en Chile. Finalmente, este trabajo concluye con un análisis en perspectiva comparada retomando los elementos centrales de los dos capítulos anteriores, para terminar, con la contrastación de las hipótesis iniciales de esta investigación, a la luz de los hallazgos derivados de la investigación.

CAPITULO 1. REESTRUCTURACIÓN PRODUCTIVA, FLEXIBILIDAD LABORAL Y SINDICALISMO

Aun cuando se suman cada vez más estudios y diagnósticos sobre el impacto de la subcontratación en el marco de las transformaciones productivas y de las nuevas formas que revisten los mercados del trabajo, así como algunos sobre casos concretos de organización y acción sindical,⁸ se evidencia aún la carencia de elaboraciones teóricas sobre acción colectiva de trabajadores bajo condiciones flexibles y precarizadas, que den cuenta de las nuevas problemáticas del mundo del trabajo, sea por dentro o por fuera del sindicalismo como medio de organización obrera. Particularmente en el caso de la subcontratación, por ser un fenómeno relativamente novedoso, o por la poca evidencia empírica en materia de organización y acción colectiva, resulta difícil la generación de nuevos elementos teóricos que permitan actualizar enfoques de interpretación y análisis.

A partir de esta constatación, el presente marco conceptual de la investigación se propone discutir aspectos relativos al fenómeno de la flexibilidad laboral en el contexto de los procesos de reestructuración productiva, para, desde ahí, plantear algunas problematizaciones y ejes analíticos sobre el sindicalismo, que nos permitan abordar nuestro objeto de estudio.

1.1. Fundamentos generales de la flexibilidad laboral

La flexibilidad laboral ha sido objeto central en los estudios contemporáneos del trabajo, en tanto fenómeno transversal ligado a los procesos de reestructuración productiva, a nivel de las reestructuraciones organizacionales y sociolaborales al interior de las empresas, así como de los mercados del trabajo en su conjunto, abarcando a su vez, transformaciones institucionales de regulación social.

Desde el terreno técnico-empresarial, como también desde diagnósticos emergidos desde ámbitos académicos, a partir de los años ochenta, se fue instalando hegemónicamente, la necesidad de establecer modelos de gestión flexible como requisito fundamental para aumentar la capacidad competitiva de las empresas en el marco de la transnacionalización económica en tanto emergía la necesidad de adecuar el proceso productivo a la flotabilidad de los mercados a nivel internacional y a la adecuación frente a la variabilidad y diversificación de la demanda. A partir del debate originado en el

⁸ Para revisar algunos estudios de caso ver: Irazo y Ritcher (2008); Aravena y Nuñez (2009), Marcelino (2013)

contexto de crisis económica de los años setenta en la región europea, y que tuvo como centralidad la crítica a las “rigideces” de los mercados producto de los límites del modelo de bienestar prevaleciente, uno de los precursores de los estudios sobre flexibilidad en los años ochenta (Boyer, 1986), planteaba la emergencia de un nuevo paradigma productivo que revestía diversas características que se pueden sintetizar en la adaptabilidad de la organización productiva y tecnológica dada la imprevisibilidad de la mundialización; la flexibilidad en materia de las competencias y calificaciones laborales; la flexibilidad de los salarios directos y de las prestaciones sociales; la flexibilidad de las jornadas de trabajo y de los contratos de trabajo, y la flexibilización de las relaciones laborales, a través de su descentralización desde los sectores económicos hacia los establecimientos.

En América Latina, a partir de los años ochenta y particularmente en la década de los noventa, junto al auge y solidificación del proyecto neoliberal a través de las llamadas “reformas de segunda generación” (García, 2003), empresarios, gobiernos e incluso algunos sectores sindicales, no solo incorporaron en su lenguaje y agenda las virtudes que traería para la economía nacional, la adecuación a patrones flexibles de producción y organización del trabajo, sino su aceptación como una realidad irreversible y necesaria para lograr la “modernización” de la economía y salir del estancamiento característico de los años ochenta. Por su parte, el concepto de flexibilidad laboral aparece en un escenario donde confluyen dos fenómenos concordantes aunque con orígenes distintos, como son las políticas macroeconómicas neoliberales, y las nuevas doctrinas gerenciales ligadas al fenómeno “toyotista” (De la Garza, 2006).

El debate sobre la flexibilidad laboral ha sido abordado desde distintas perspectivas y fundamentos, rebasando su delimitación estrictamente técnica instrumental acotada a la gestión productiva, como ha sido el fundamento de las teorías gerenciales. La diversidad de aproximaciones, junto a la masificación y *vulgarización* del término, ha dificultado su delimitación conceptual, asociándose a distintos fenómenos sociolaborales, lo que sin embargo, no ha impedido que aparezca como una categoría central para caracterizar las transformaciones productivas, sociolaborales y económicas de la fase capitalista actual. Así, junto a la centralidad del concepto para dar cuenta de las formas de gestión y organización del trabajo, ligado al ámbito de la administración de empresas, la flexibilidad laboral ha sido vinculada con distintas manifestaciones sociales y políticas que exceden ciertamente su alcance técnico:

A partir de los años ochenta el concepto de flexibilidad se ha vuelto clave para entender los cambios en las relaciones laborales. Algunos la han vinculado con la tecnología reprogramable; otros con las nuevas formas de organización del trabajo

que deberían superar al taylorismo-fordismo; también se la he relacionado con precariedad en los empleos; se ha hecho extensiva a las reformas de los sistemas de seguridad social, de la contratación colectiva y de las leyes laborales, e incluso se la ha visto asociada con la ruptura de los pactos corporativos de nivel estatal” (De la Garza, 2000: 151-152).

Por su parte, como plantea Marcelino (2011), en base al planteamiento de Lallement (2000), el concepto de flexibilidad puede ser referido a “movimientos opuestos” e incluso contradictorios, dependiendo del enfoque que esté detrás (siendo significadamente como positivo o negativo). A su vez, en el “*léxico general del área de trabajo*” ha significado diversos fenómenos, y se le ha asociado con casi todas las alteraciones ocurridas en el terreno de la organización productiva y en las relaciones laborales desde el inicio de la década de los setenta hasta la actualidad. (Marcelino, 2011:57)

Las aproximaciones teóricas más importantes que han dado cuenta del fenómeno de la flexibilidad laboral se diferencian tanto en los alcances otorgados a ésta como unidad de estudio, así como de las visiones acerca del “orden social” desde el cual se analiza y explica, existiendo distintas ponderaciones analíticas de aproximación. Así mismo, el propio debate se encuentra atravesado por dimensiones histórico/regionales relativas al desarrollo económico capitalista, que dan cuenta de distintas expresiones sociopolíticas e institucionales.⁹

Como plantea Bouzas y de la Garza (1998), la flexibilidad laboral se puede definir como la capacidad de ajuste por parte de las gerencias, sobre el empleo, el uso de la fuerza de trabajo, y el salario, en función de los permanentes cambios productivos, “*pero esta forma puede tener varios contenidos, dependiendo de las concepciones que están detrás, pero sobre todo de las interacciones entre los actores, instituciones, normas y culturas dentro y fuera del trabajo*” (Bouzas y de la Garza, 1998:35).

En términos del debate conceptual, se pueden distinguir tres escuelas teóricas principales desde donde se ha fundamentado la flexibilidad laboral: la escuela neoclásica, la escuela posfordista, y la escuela toyotista (de la Garza, 2000). La primera está centrada la perspectiva de la flexibilización del “mercado del trabajo”, bajo el fundamento del libre juego de la oferta y la demanda de trabajo en base al *modelo abstracto* de competencia perfecta. Las doctrinas neoliberales serían las tributarias de esta perspectiva poniendo

⁹ Las particularidades histórico/regionales resultan importantes a la hora de formulación de críticas a propuestas teóricas que exacerban el carácter rupturista entre modelos de producción y organización laboral a partir de los últimos 40 años, lo que finalmente otorga distintas significaciones sociales a elementos como la flexibilidad y la precariedad laboral, en términos de continuidad o ruptura histórica.

acento en el libre albedrío del mercado y, en consecuencia, de la necesidad de la desregulación laboral global. La segunda corriente se centra particularmente en el reconocimiento del cambio de *paradigma técnico-productivo*, desde un modelo basado en la producción en masa fordista a un nuevo modelo productivo diversificado y flexible (Boyer, 1986) el cual, no obstante, debe estar acompañado de arreglos institucionales y acuerdos entre los actores en juego. En otras palabras, según esta corriente, la flexibilidad laboral debe ser asumida sin más en los rediseños productivos pero bajo un marco regulatorio¹⁰. La tercera escuela se enfoca en los cambios técnicos internos del proceso productivo, sin referencia al mercado del trabajo, ni al rol de los marcos regulatorios. Esta teoría “*gerencial*”, propugna la flexibilidad laboral de acuerdo a un nuevo sistema de gestión flexible bajo los principios preponderantes del llamado modelo “Just in Time” y “Calidad Total”;¹¹ vale decir, de los principios del “toyotismo”¹²

Otros autores, de manera similar, han categorizado el debate en torno a tres principios fundamentales: la flexibilidad como consecuencia de cambios en el marco institucional del mercado del trabajo (centrado en la crítica a los sistemas de protección social); la flexibilidad como resultado de los cambios socioeconómicos históricos generales (descontrol de las variables externas del mercado mundial); y, la flexibilidad como producto de cambios en el sistema de producción, vinculado con las lógicas posfordistas (Chávez, 2001, pp.59-63. En: Muñoz, 2012, pp. 47-51). Mientras en las dos primeras perspectivas, la flexibilidad emerge como concepto asociado a la desregulación desde una crítica frontal al sistema de bienestar, tanto en el plano institucional (rol del Estado) como en el plano económico (mundialización económica), la tercera apunta a los ajustes productivos ligados a la especialización flexible.

Los nuevos diseños productivos, junto a encontrarse permeados decisivamente por la utilización de nuevas tecnologías que marcan un precedente fundamental para la

¹⁰ Dentro de esta escuela se han distinguido tres corrientes que respaldan la aparición de un nuevo paradigma flexible en base a innovación, institucionalización y la mayor o menor concertación entre los actores productivos: la especialización flexible, el regulacionismo y el neoshumpeterianismo (De la Garza, 2000; Zapata, 2010a).

¹¹ El modelo toyotista en su “estado puro”, reivindica la unión entre concepción y ejecución, motivo por el cual la participación y el saber obrero deviene central en los nuevos diseños productivos, al contrario de las concepciones tayloristas y fordistas, que se basan en la separación del saber de la ejecución como orientación productiva.

¹² Estas dimensiones en torno a la flexibilidad laboral, permiten ordenar los sentidos y problematizaciones dados al fenómeno desde enfoques distintos, sin embargo, si se entienden como “tipos ideales” (Weber, 2014 [1922]), no son reductibles ni excluyentes entre sí en su manifestación empírica, deviniendo ésta más compleja en función del tipo de relaciones sociales (y políticas) que la sostienen.

gestión organizacional de las empresas (tal como el impacto de la informática y la microelectrónica) y de nuevas estrategias individuales y colectivas para organizar el trabajo humano (derivadas de las concepciones toyotistas), buscan flexibilizar distintos aspectos ligados con el proceso de producción de bienes o servicios con el fin de abaratar costos, generar mayor productividad, ganancia empresarial y diversificación de la oferta.

1.2. Caracterización de las dimensiones operativas de la flexibilidad laboral.

Desde una perspectiva operativa-analítica, y a partir de estudios empíricos sobre flexibilidad laboral, hay cierto consenso general en términos de dimensiones tipológicas del fenómeno, en función de cruces entre aspectos cualitativos y cuantitativos de éste, con el carácter interno o externo al proceso productivo y laboral. Según el modelo propuesto por Goudswaard y De Nanteui Miribel (2000), se pueden diferenciar cuatro ejes de la flexibilidad laboral: la llamada *flexibilidad temporal o financiera* (cuantitativa/interna) bajo la cual se busca alterar las variables cuantitativas de la relación salarial sin alterar el marco jurídico del contrato indefinido (duración del trabajo, tiempo parcial, horas suplementarias, turnos, horarios, etc.). La *flexibilidad numérica o contractual* (cuantitativa/externa) que busca alterar el status del empleo mediante la diversificación de los contratos por sobre el contrato indefinido (contratos a plazo fijo, contratos de trabajo temporal, trabajo estacional, pasantías, etc.). La *flexibilidad productiva o geográfica* (cualitativa/externa) se refiere a la modificación de sistemas productivos a través de cambios en las relaciones salariales mediante externalización, subcontratación y trabajos independientes. Por último, la *flexibilidad funcional u organizacional* (cualitativa/interna) referida a las modificaciones de los aspectos organizacionales internos, tales como, la autonomía, polivalencia, trabajo en equipo, trabajo en red, etc.) (Goudswaard y De Nanteui Miribel (2000); en: Soto, Espinoza y Gómez, 2008, p.13-14).

Tabla n° 2. Tipología sobre Flexibilidad Laboral.

Dimensión de la flexibilidad	Carácter sobre el proceso productivo	Descripción
Temporal o financiera	Cuantitativa interna -	Relativa a variables cuantitativas de la relación salarial sin modificación del contrato (duración jornada, trabajo en tiempo parcial, horas suplementarias, turnos, horarios, etc.)
Numérica o contractual	Cuantitativa externa –	Alteración del status y diversificación de los contratos (contratos a plazo fijo, contratos de trabajo temporal, trabajo estacional, pasantías, etc.)
Productiva o geográfica	Cualitativa-Externa	Modificación de sistemas productivos mediante cambios en las relaciones salariales clásicas mediante procesos de externalización, subcontratación y trabajos independientes.
Funcional o organizacional	Cualitativa Interna –	Modificaciones de los aspectos organizacionales internos al proceso productivo, tales como, la autonomía, polivalencia, trabajo en equipo, trabajo en red

Elaboración propia en base a Goudsward y De Nanteui Miribel (2000).

Siendo todas las dimensiones planteadas como relevantes para explicar las transformaciones generales del “mercado del trabajo”, las dimensiones externas de la flexibilidad laboral y, particularmente, la productiva y geográfica, tienen gran impacto en las relaciones laborales dada las implicaciones en la alteración de las bases constitutivas del vínculo laboral, tanto en lo que refiere a la relación entre capital y trabajo, como a la establecida entre los propios trabajadores, vale decir; las relaciones sociales de producción (Marx, 2013 [1859]). La flexibilidad geográfica, impacta estructuralmente alterando las posiciones de los actores laborales, y desdibujando o encubriendo la relación salarial.

1.3. Reestructuración Productiva. Estructura y acción.

Las reestructuraciones productivas iniciadas en los años ochenta, han atendido a las nuevas formas de inserción a la economía mundial, basada en la apertura comercial y la integración a los mercados internacionales, y se ha llevado a cabo mediante la introducción de nuevas tecnologías, nuevas formas de organización laboral, y transformaciones en las relaciones laborales y en la cultura laboral (Arciniega, 2003). La centralidad de la flexibilidad laboral, entendida hasta aquí, como un fenómeno de amplio alcance en la organización del mundo laboral, con sus dimensiones internas y externas

del proceso de trabajo propiamente tal, es indisociable en su origen a las transformaciones capitalistas a nivel global, y a los procesos de reestructuración de los modelos productivos en las bases industriales.

Desde un análisis marxista, luego de la crisis de valorización del patrón de acumulación característico del periodo 1930-1970, la fase actual de desarrollo capitalista, definida por Osorio (2014) como de “*mundialización del capital*”, ha redefinido la configuración geográfica económica mundial, así como la estructura internacional del mercado del trabajo, mediante fenómenos tales como la relocalización territorial de las plantas productivas, las fusiones entre grandes conglomerados económicos para monopolizar ramas industriales, y los nuevos impulsos de capitales provenientes de economías “*imperialistas*” para controlar y apropiarse de materias primas y sectores productivos de economías “*dependientes*”, entre otros.¹³

Con el surgimiento de cadenas globales de producción a fines del siglo XX y la segmentación de los procesos productivos, con múltiples fases divididas y repartidas por diversos lugares del mundo, y reunidas en algún punto en donde el producto termina siendo ensamblado, las posibilidades de procesos industriales controlados desde las economías dependientes se ha alejado mucho más aún. Las decisiones de qué producir y donde hacerlo quedan en manos de grandes corporaciones transnacionales establecidas en el mundo central; el asentamiento de los eslabones ubicados en territorios del mundo dependiente es mucho más frágil, lo que hace más fácil su traslado a otras regiones en caso de convenir a la tasa de ganancia esperada; los eslabones tecnológicamente más complejos y de diseño se centran en el mundo central, quedando las fases menos complejas en la periferia; el potencial de dinamizador de esos eslabones hacia otras ramas industriales locales se reduce, cuando no prácticamente desaparece, como ocurre en el caso de las maquilas industriales.” (Osorio, 2016:231)

Los procesos regionales y locales de reestructuración productiva, y de flexibilización de los mercados de trabajo y de las empresas, se encuentran determinados por las posiciones dentro del entramado internacional de relaciones (desiguales) entre economías. En este sentido, los flujos de capitales y la redistribución de la fuerza de trabajo a escala global, inciden en los procesos internos nacionales de reestructuración económica, productiva y en las características de los mercados del trabajo. Desde esta perspectiva, los alcances laborales y sociopolíticos de lo que hemos delineado como flexibilización laboral (flexibilidad del uso de la fuerza de trabajo y/o flexibilidad del mercado del trabajo),

¹³ Otras claves analíticas que pueden mencionarse respecto a las readecuaciones a la crisis capitalista de los años setenta hacia la expansión a escala mundial como necesidad para hacer frente a la caída de la tasa de ganancia, es la referida a la reconversión estructural del capital desde el ámbito productivo al financiero; la crisis interna de acumulación y realización del valor (Alves, 2012; Antunes, 2012); y la restauración del capital en términos de poder de clase (Harvey, 2007)

responderían a las dinámicas que asumen las reestructuraciones productivas, en función de la inserción regional y local de las economías a la mundialización capitalista.

Ahora bien, junto a la importancia de este enfoque, que busca situar y explicar las transformaciones laborales y productivas en función de las nuevas formas de articulación transnacional del capital, esta perspectiva estructuralista global, debe estar complementada analíticamente, con análisis históricos concretos relativos a los procesos sociopolíticos, y a las relaciones entre fuerzas sociales y políticas que posibilitan, inhiben y articulan las modalidades concretas de estas transformaciones. Este será el propósito del capítulo sobre las trayectorias sindicales y políticas donde se sitúan los casos de estudio.

1.4.Trabajadores y (des)control del proceso productivo.

Dentro de las diversas interpretaciones críticas acerca de las reestructuraciones productivas, y las transformaciones en los procesos de trabajo y del mercado del trabajo, una clave analítica ha sido la planteada por la “*teoría del control patronal*” (Braverman, 1975; Katz, 2000), la cual centrándose en las relaciones sociales de producción, plantea la idea de una ofensiva del capital sobre el trabajo, en torno al control del proceso productivo. En este sentido, rescatando algunos aspectos de la propuesta elaborada por Braverman (1975)¹⁴, Katz plantea el robustecimiento de la dominación patronal bajo las “*políticas de flexibilización laboral*”, en tanto éstas tienen una función en la recuperación del dominio del proceso de trabajo por parte del capital, “desafiada” por rebeliones obreras de los años sesenta y setenta.

Desde esta perspectiva, los imperativos en torno a la modernización económica y técnica, poseen un carácter ideológico que encubre, por un lado, tendencias hacia la precarización laboral, la reducción salarial y la masificación del “*ejército de reserva*”,¹⁵ situando a los trabajadores en una posición defensiva; y por otro lado, el fortalecimiento del “*autodisciplinamiento*” de los trabajadores, mediante la introducción de diversas estrategias gerenciales, tales como los llamados “Círculos de Calidad”, la “Rotación de

¹⁴ Para Braverman, el taylorismo mediante el control científico y la degradación del trabajo, producto de la rutinización y expropiación del saber obrero, se constituye en una doctrina que garantiza la sumisión de los trabajadores al capital en el proceso productivo.

¹⁵ El concepto de “ejército industrial de reserva”, acuñado por Marx (2005 [1867]) plantea que la acumulación capitalista produce una población obrera sobrante para las necesidades de valorización, en tanto que la tendencia del capital es apropiarse de una cantidad determinada de trabajo con menor número de obreros. Mientras más amplia es la escala de producción, más central se vuelve el fenómeno.

Tareas”, y los “Grupos Autónomos”, entre otros.¹⁶ Ambas tendencias, incidirían en una mayor sumisión e individualización de los trabajadores frente a las empresas, lo que incide consecuentemente, en las posibilidades de acción colectiva y sindical.

Siguiendo esta propuesta, las políticas de flexibilización laboral en tanto presionan hacia la desregulación del mercado del trabajo, han permitido amplia libertad y diversificación de las acciones de las empresas respecto a la organización del trabajo y al uso de los trabajadores, lo que ha traído un mayor control en los términos antes vistos, ligados a las dimensiones de flexibilidad laboral, tanto internas y externas de los procesos productivos. De este modo, las prerrogativas para disponer de la fuerza de trabajo, en materia de salarios, jornadas laborales, contratos, funciones, etc., así como el uso de relaciones salariales encubiertas, ha significado un deterioro general de las condiciones laborales de una franja importante de trabajadores, así como la pérdida de derechos sociales.

Por el lado de los impactos subjetivos, la flexibilidad laboral entendida en términos amplios, como un *dispositivo estratégico* de control y sujeción de los trabajadores,¹⁷ ha tenido una función en el disciplinamiento de la fuerza laboral, pero también en la generación de nuevas identidades y configuraciones subjetivas, los cuales se han establecidos desde principios centrales, como la *competencia permanente*, la *individualización radical*, el *descredito de los colectivos* y la *banalización de la precarización del trabajo* (Muñoz, 2012).

Se hace necesario, por lo tanto, desbordar el terreno técnico – económico desde el cual se ha definido el concepto; lugar en donde los ideólogos neoliberales y la elite política y económica, en sus análisis y propuestas, la han confinado; y analizarla en tanto *dispositivo*, es decir, un conjunto de prácticas heterogéneas que comprenden discursos, institucionales, decisiones reglamentarias, leyes, medidas administrativas, tecnológicas, enunciados científicos, proposiciones filosóficas y políticas (Muñoz, 2012: 8).

¹⁶ Otros autores (Alves, 2007; Antunes, 2009), se detienen en la crítica hacia las estrategias participativas de los trabajadores propugnadas por las teorías gerencistas, y de especialización flexible. Esta línea de investigación relacionada con la “captación de la subjetividad” del trabajo por el capital, si bien consideramos que aporta elementos a considerar para entender las nuevas formas de sujeción dentro del trabajo, no es muy consistente teórica ni empíricamente por sí sola. Como veremos más adelante, las estrategias participativas que intentan ser implementadas en la industria petrolera en Brasil, son arduamente combatidas por las direcciones sindicales bajo el entendimiento que constituyen herramientas de control.

¹⁷ Alves y Corsi (2010), refieren al “toyotismo” a partir de su acepción original en cuanto método de innovación organizacional importado de la industria de la Toyota (Onho), que, a partir del “*complejo de reestructuración productiva*”, deviene en una *ideología orgánica universal* con reglas y valores de gestión que articulan un nuevo régimen de acumulación, centrado en el principio de la flexibilidad. Su objetivo es la “captura de la subjetividad” de los trabajadores por el capital en tanto dispositivo organizacional e ideológico que buscaría anular el carácter antagónico del trabajo (Alves, 2007; Alves y Corsi, 2010).

La flexibilidad laboral bajo los procesos de reestructuraciones productivas, lejos de tener un carácter neutro, involucra discursos y prácticas sociales dirigidas, que, entre otros aspectos, asumen la desmovilización colectiva de los trabajadores y la individualización de las relaciones laborales, a su vez que, busca su participación en el proceso productivo a través de técnicas de involucramiento colectivo.

1.5. Flexibilidad y precarización.

Flexibilidad, desregulación y precarización laboral aparecen, en diversas discusiones conceptuales y análisis empíricos de América Latina, como expresiones del mismo fenómeno, o al menos, como conceptos interconectados entre sí (De la Garza y Neffa, 2010; Millones, 2012; Julián, 2013; Cuevas, 2014; Guadarrama, Hualde y Lopez, 2012; Montes, 2005). La precariedad ha sido estudiada desde dimensiones o propuestas empíricas en tanto precarización y degradación de las condiciones salariales y laborales del trabajo, como desde conceptualizaciones que estudian las *expresiones y síntomas subjetivos* asociados al impacto del carácter flexible del mundo laboral, en términos de incertidumbre e inseguridad (Mancini, 2003), repercutiendo fuertemente en amplias franjas de trabajadores, tanto a nivel individual como colectivo, así como a nivel material como subjetivo.¹⁸ Dentro de la diversidad de enfoques con los que se ha intentado abordar la precariedad laboral, una propuesta que ha sido ampliamente considerada para posteriores definiciones sobre el tema, relacionada con aspectos más objetivos de la organización laboral, es la clasificación propuesta por Rodgers y Rodgers (1989, en Guadarrama, Hualde y Lopez, 2012: 217) quienes definen la precariedad laboral en base a las siguientes características: a. empleos de corto horizonte temporal, irregularidad y riesgo de pérdida; b. escaso control del trabajador sobre las condiciones, salarios y ritmo de trabajo (tanto de manera individual como colectiva); c. ausencia del derecho a protección social del trabajador; y empleos de bajo ingreso asociados a la pobreza o inserción social insegura.

¹⁸ Al respecto se encuentran líneas de investigación vinculadas con los efectos subjetivos de las transformaciones laborales, tributarias en menor o mayor medida de los trabajos de autores como Senett, Bauman y Beck entre otros. Al respecto ver Sennett (2000), Bauman (2000) y Beck (2002) y Castel (2010). Así mismo se puede revisar el trabajo de Soto (2008), Antunes (2009).

Respecto al debate sobre el vínculo entre flexibilidad laboral y precarización, los enfoques posfordistas en general, y regulacionistas en particular, plantean la independencia de ambos fenómenos, en tanto las políticas y alcances de la flexibilidad laboral pueden ser negociadas entre los actores sociales, y así evitar los efectos precarizadores bajo arreglos institucionales y mecanismos protectores.

Flexibilidad no tiene que significar pérdida del derecho a protección social. De la forma como se encauzará la flexibilidad productiva y laboral, dependerá el futuro de la relación laboral normal. Como destaca De la Garza Toledo (1999), la flexibilización es una construcción social, por lo cual sus contenidos y sus efectos no están predeterminados. Las formas y los efectos socioeconómicos y laborales de la flexibilidad, el futuro de la relación laboral normal, están sujetos no tan solo a las lógicas del desarrollo tecnológico-económico, sino también a cómo los diversos actores sociales —empresarios, trabajadores, Estado u otros— se desempeñan en el sistema de las relaciones industriales y en el sistema político (Díaz, Medel y Yáñez, 2001: 95).

Son bajo estos planteamientos relativos a establecer consensos normativos para hacer frente a los efectos precarizadores de las políticas de flexibilidad laboral, bajo un contexto de ascensión del deterioro de los derechos laborales, que organismos internacionales como la OIT, establecieron el concepto de “Trabajo Decente” (1999) con el fin de garantizar el empleo en base a los principios de derechos humanos,¹⁹ y otros organismos como la Unión Europea, han establecido el concepto de “Flexeguridad”, intentando vincular la ejecución por parte de las empresas de políticas de flexibilidad laboral (por ejemplo, la liberación para contratar y despedir trabajadores) con la protección y seguridad social propiciada por el Estado (Herraiz, 2008). En esta línea otros autores han propuesto la idea de una “*flexibilidad normada*”, por sobre la “*desregulación salvaje*” en el trabajo, con lo que se garantizaría adecuar el funcionamiento del mercado del trabajo a las condiciones cambiantes y competitivas de la economía, sin dejar de lado el componente de “*equidad*” que debería tener la política laboral (Aguilar, 2001). Desde esta perspectiva, la desregulación y la flexibilización obedecerían a estrategias distintas, y en consecuencia, habría que distinguir entre empleos flexibles y empleos precarios, en función de la existencia de regulación para disminuir los efectos nocivos ligados a la precarización. Aguilar (2001) propone una definición de trabajo precario, en tanto una de

¹⁹ Según la definición dada por el organismo internacional, los derechos considerados para definir el trabajo decente serían: el derecho al trabajo, a la remuneración, a la seguridad laboral, a la salubridad, a la seguridad social, la seguridad de ingresos, libertad sindical, y la erradicación de la discriminación laboral, trabajo forzoso y trabajo infantil (Ghai, 2003)

las expresiones del empleo atípico, caracterizado por la inestabilidad y desprotección en las sociedades actuales.

El empleo precario, correspondería entonces a un empleo atípico, es decir, un empleo que no corresponde al de la relación laboral clásica que se caracterizaba por ser una actividad de tiempo completo, para un solo empleador (el que era claramente identificable), durante un tiempo indefinido, realizado en un establecimiento del patrón y protegido por la legislación laboral y la seguridad social (Aguilar, 2001:33).

En esta definición, la precariedad laboral, se vincula a aspectos desestabilizadores tanto en lo referido a la temporalidad, al lugar de trabajo, a la contraparte patronal y a los aspectos normativos legales de protección, siendo precisamente estos elementos identificados, como constitutivos de la flexibilización laboral, vinculada como el deterioro de la *relación laboral clásica* (tiempo completo, indefinido, con contraparte patronal definida, y con protección legal). A estos aspectos, se suman condiciones intrínsecas de la *degradación* de las condiciones salariales y laborales que, sin ser novedosas en la región, cobran mayor presencia en las últimas décadas; desde las condiciones materiales internas de trabajo, la percepción de bajos salarios, riesgos y accidentes laborales, ausencia del derecho de la representación sindical, etc. Una aproximación propuesta por Guaderrama, Hualde y Lopez (2012) al introducir el aspecto de la degradación de las condiciones, otorga una definición sino exhaustiva, más completa en torno a la precariedad.

Por esta razón, dirigimos nuestro interés hacia quienes han experimentado la degradación de sus condiciones de trabajo durante su vida laboral y viven bajo la amenaza del despido, los recién empleados que viven al día sin encontrar la manera de asegurar su protección y aquellos que se insertan de manera intermitente en el mercado de trabajo. A estas nuevas formas de experimentar el trabajo las llamamos precarias, e incluyen a los viejos y a los nuevos trabajos; los formales y los informales, los manuales y los no-manuales, los no calificados y los muy especializados. (Guaderrama, Hualde y Lopez, 2012: 215)²⁰

Una propuesta no poco controversial en el marco del capitalismo flexible, ha sido la de Guy Standing (2011) en torno al fenómeno que denomina como el “precariado”, el cual se visibilizaría como una nueva clase social emergente en las sociedades actuales,

²⁰ A partir de propuestas anteriores, los autores plantean cuatro dimensiones para poder estudiar la precariedad laboral: dimensión temporal (estabilidad y garantías en función de la duración temporal en términos de contrato; y trayectoria laboral en términos de intermitencia y/o multiactividad), dimensión organizacional (condiciones laborales; movilidad interna y externa del mercado del trabajo; puestos laborales y jornadas); dimensión económica (percepción de ingreso en términos de salarios directo e indirectos); y dimensión social (prestaciones sociales y derechos sociolaborales, entre ellas, sindicalización y derecho a contratos colectivos)

producida precisamente por las nuevas condiciones flexibles y precarias de trabajo. Al contrario de las características estables que distinguirían al proletariado industrial de las sociedades salariales, el “precariado” presentaría características acordes a las sociedades del “capitalismo financiero”, flexibles y desreguladas, donde producto de su composición material y subjetiva, carecería de una identidad colectiva coherente y estable, presentando una solidaridad débil, exacerbada por su heterogeneidad como sector social. Esta nueva *clase social* “potencialmente peligrosa”, se caracterizaría según Standing (2011), en que sus miembros ocupan trabajos que se encuentran por debajo de sus capacidades y/o habilidades profesionales, las cuales deben, producto de la contingencia, ser aprendidas y reaprendidas, abarcando estrategias y habilidades sociales, emocionales y comunicacionales. En las filas del precariado se encontrarían inmigrantes legales e ilegales, mujeres, así como minorías culturales, étnicas y sexuales, los cuales se caracterizarían por tener un bajo status como ciudadano, al carecer en muchos casos de derechos políticos.

La propuesta de Standing tiene el mérito de darle solidez y relevancia teórica a un fenómeno aún controversial en términos conceptuales. Las consideraciones de diagnosticar una nueva “clase social” de nuevo tipo, producto de la degradación del trabajo en las sociedades capitalistas actuales, es sintomática de las implicaciones de la precariedad en términos de la (des)composición social. Sin embargo, las conclusiones sobre las sociedades precarizadas, vienen desde una lectura regional y particularista del desarrollo capitalista y de los llamados Estados de Bienestar. Las características irruptivas que se les otorgan a distintos fenómenos corresponden a una identificación de la solidez del patrón de acumulación anterior junto a sus instituciones en materia de integración social. Es el derrumbe de la “sociedad salarial” al decir de los regulacionistas europeos (Castel, 1997).

1.6. La crisis del sindicalismo ante las transformaciones productivas.

Los factores temporales y espaciales han sido centrales en los procesos de reestructuración productiva y flexibilización laboral y han tenido directas implicaciones en la dimensión organizacional y subjetiva de los trabajadores. Las diferentes expresiones, tanto de orden interno como externo de la flexibilidad laboral, modificaron no solamente el carácter de las funciones, el tiempo de trabajo y los aspectos salariales,

sino la propia morfología del trabajo a nivel macro, mediante la relocalización productiva, la externalización, la extensión del trabajo independiente, y la desregulación y diversificación de los contratos colectivos. Junto al proceso de reestructuraciones productivas en el marco del modelo de “Transnacionalización del Mercado Interno”, Zapata (2004) distingue algunas tendencias centrales que han caracterizado al mercado del trabajo de la región latinoamericana en las últimas décadas, dando cuenta de los cambios globales que se han producido respecto al modelo industrializador predominante antes de la crisis de los años setenta: 1. aumento del desempleo abierto, informalización de los mercados de trabajo y “desproletarización” de la fuerza de trabajo, 2. subcontratación de tareas; 3. feminización ascendente de la fuerza de trabajo, 4. reducción del empleo público; 5. reducción del tamaño de las empresas; y 6. redistribución espacial de la actividad económica y de la fuerza de trabajo (Zapata, 2004).

Como han demostrado algunos estudios (Lucena, 2003; Zapata, 2004, Alves y Corsi, 2010) las transformaciones productivas y del mercado del trabajo, han impactado en el terreno sindical, a través de la desarticulación de sectores productivos y la reducción de trabajadores en parcelas relevantes para la acción sindical, tales como la industria y las empresas públicas. El desempleo crónico y el subempleo, sumado al debilitamiento de políticas de protección sociolaboral, presionan hacia la precarización del trabajo, en la medida que cada vez mayor cantidad de trabajadores se insertan en trabajos altamente precarizados por temor a la cesantía.

De manera que el análisis de las tendencias del desempleo abierto y de la informalización indica que la población trabajadora, en la ausencia de una oferta de empleos dinámica y en la ausencia de mecanismos como el seguro de desempleo, acepta trabajar en las condiciones que sea, con tal de generar un ingreso y poder sobrevivir. Esto explica porque, incluso con las tasas de desempleo abierto existentes, la tasa de participación en el mercado de trabajo de la población económicamente activa se incrementó sistemáticamente durante la década de los años 1990 (Zapata, 2004:12).

En este sentido, el desempleo abierto, operando como *ejército industrial de reserva*, ejerce presión sobre el salario e impacta hacia la precarización e informalización del trabajo, siendo para algunos autores la forma más contundente de precarización del trabajo en la “era neoliberal” de los años noventa (Alves y Corsi, 2010). De este modo, el temor al desempleo tiene implicaciones en los trabajadores y sus organizaciones, que tienden a atrincherarse en negociaciones defensivas que garanticen salvar el empleo, con los costos asociados en materia de desregulación salarial y precarización del trabajo.

Este escenario general característico de los años noventa, se articula con postulados hegemónicos, que en base a fundamentos de la especialización flexible, además de los alcances tecnológicos-productivos, proponen una nueva cultura laboral,²¹ no sólo al interior de la empresa, sino en las relaciones y negociaciones laborales a nivel general. En este sentido, y debatiendo con las “posturas neoliberales” más duras que ven en el sindicalismo un factor de rigidez a ser eliminado, surgen hipótesis que vinculan la existencia de un sindicalismo no confrontacional y participativo al desarrollo de mayores niveles de productividad y calidad en el desempeño empresarial (Bluestone y Bluestone, 1992; en García, 2001). Así, se ha planteado la correspondencia entre producción flexible y sindicalismo conciliador, como contraste a un sindicalismo de confrontación, que sería característico del modelo de producción fordista (Wickens, 1999; en García, 2001). Sin embargo la experiencia latinoamericana da cuenta que, en el marco de las reestructuraciones al interior de las empresas, son pocos los casos, fundamentalmente en algunas grandes empresas, donde las decisiones acerca de los nuevos modelos productivos y de gestión laboral se hallan concertado bilateralmente entre trabajadores o sindicatos, y patrones (De la Garza, 2006). En este sentido, los planteamientos que propugnan la colaboración y participación obrera y/o sindical en los procesos de reestructuración y modernización empresarial encontrarían límites en la experiencia concreta, apareciendo más como un discurso ideológico legitimador de los imperativos de la producción flexible.

Las transformaciones estructurales en su dimensión temporal y espacial, particularmente en relación con la informalización, la inestabilidad laboral, la fragmentación de los procesos productivos, y las nuevas formas de segmentación del mercado del trabajo, remueven las fuentes materiales de sustentación histórica del sindicalismo, ligadas fundamentalmente a patrones formales y más o menos institucionalizados. En este sentido *“las condiciones bajo las cuales debe operar el sindicalismo son radicalmente distintas a las que enfrentaba cuando predominaba el empleo formal, cuando la estabilidad en el empleo permitía desarrollar estrategias de*

²¹ Aquí cobra relevancia los planteamientos acerca de la modernización de las relaciones laborales, que plantean la erradicación del conflicto como valor intrínseco de un sindicalismo moderno ligado a la productividad y a la contribución de la competencia empresarial (Espinoza, 1996; 1997). Piore y Sabel (1990) plantean, desde el enfoque de la especialización flexible, que la recalcificación laboral producto de la tecnología microelectrónica, y las nuevas formas de producción por pequeños lotes, deben estar acompañados por relaciones armónicas y colaborativas entre trabajadores y gerencias dentro de los procesos de trabajo.

afiliación consistentes y prolongadas en el tiempo y cuando la movilidad de la fuerza de trabajo era reducida” (Zapata, 2004: 13).

La inestabilidad laboral (tránsito entre empleos; empleos de corta duración, sea por tiempo determinado y de tiempo parcial; flexibilidad para la contratación y despido, etc.) dificulta la afiliación sindical al poner a amplias franjas de trabajadores en permanente transición, mientras que la fragmentación productiva y la segmentación del mercado del trabajo, divide a los trabajadores tanto al interior de las empresas como a nivel externo (proliferación de pequeños establecimientos, externalización y subcontratación de funciones y fuerza de trabajo, diversificación de contratos de trabajo al interior de las empresas, etc.) De esta forma, el sindicalismo queda relegado a sectores productivos con mayor nivel de formalización y peso dentro de la economía. De aquí que se halla instalado en el debate latinoamericano de las últimas décadas, la existencia de una “crisis”, reflujo o declive histórico del sindicalismo, expresado cuantitativamente, en términos de las tasas sindicales, como a nivel político, en términos del control sobre el mercado del trabajo y en la definición de políticas sociolaborales.

Lucena (2003), plantea que dentro de las diversas dificultades que debe afrontar el sindicalismo producto de las grandes reformas económicas y productivas, existen tres grandes tendencias de mayor complejidad que han afectado en su declinación: la individualización de las relaciones de trabajo que acompaña los nuevos procesos de organización laboral; la crisis política-ideológica en términos de plataformas programáticas y anclaje en los trabajadores; y lo que denomina como la “*fractura del mercado laboral*”. Esta última tendencia, alude tanto a la desconcentración de la fuerza de trabajo hacia unidades económicas pequeñas, y sobretodo, al fenómeno de la “*deslaboralización*”, donde otras figuras organizacionales funcionan fuera de las relaciones laborales, mediante relaciones de tipo comercial. A su vez, el grueso mundo de la informalidad se encuentra marginalizado del terreno sindical, el cual actúa en torno al empleo estable. Montes (2007) en una línea similar, da cuenta de las transformaciones en el vínculo laboral, que inciden precarizando la fuerza de trabajo y reduciendo el margen de acción para las acciones de los trabajadores, dentro de las que se encontrarían (al igual como plantea Lucena, 2003) la individualización del vínculo entre trabajadores y empleadores, y la “deslaboralización” de las relaciones contractuales hacia terrenos donde se desconoce la asimetría constitutiva de las relaciones de trabajo. A estas dos transformaciones del vínculo laboral, agrega, la imposición de la flexibilización laboral como paradigma que oculta las erosiones de las conquistas obtenidas por los trabajadores.

Hyman (1996), plantea las diversas dificultades que han tenido que sortear las organizaciones sindicales (particularmente en el transcurso de la década de los ochenta e inicios de los noventa), donde junto a la dimensión cuantitativa de la reducción en las tasas de afiliación sindical, aparece como un tema de gran controversia, la diversificación y conflictos de intereses al interior de la clase trabajadora. A partir de la identificación de diversos procesos confluyentes en torno a la llamada “*teoría de la disgregación*”, discute las tesis pesimistas sobre el futuro del movimiento sindical. Cuatro grandes aspectos distingue dentro de estos planteamientos: a. un viraje del colectivismo hacia el individualismo, expresado en el descenso de las tasas de afiliación sindical y en la menor receptividad a políticas definidas colectivamente; b. la polarización dentro de la clase obrera que puede coincidir con la división entre miembros de sindicalizados y no sindicalizados; c. el particularismo de las identidades y proyectos colectivos desde la perspectiva del empleador, la ocupación y el sector económico; y d. la fragmentación dentro de la clase trabajadora organizada, tanto en conflictos intrasindicales e intersindicales, y el debilitamiento de la autoridad de liderazgos nacionales y confederaciones obreras. Sin embargo, Hyman advierte que, para ponderar la dinámica actual de los movimientos laborales, hay que desembarazarse de visiones que mitifican la existencia de “*una época dorada previa de unidad proletaria y solidaridad sindical sin problemas*” (Hyman, 1996: 27) a partir de lo cual, se pueden relativizar las tesis más deterministas y simplificadoras en torno a la crisis sindical. Entre los diversos temas problematizados, plantea que la heterogeneidad sindical en distintas experiencias localizadas se encuentra presente previamente a la crisis, que el establecimiento de solidaridades amplias siempre ha requerido de un esfuerzo *deliberado y precario* por parte de dirigentes y activistas de base, y su consecución ha resultado generalmente temporal y parcial. Otra tesis debatida es la vinculación entre cambios sectoriales y ocupacionales como fuente inevitable de decadencia sindical, frente a lo cual plantea que en los años sesenta y setenta, en diversos países, los sindicatos lograron expandirse a otros sectores que no correspondían al bastión de la organización obrera tradicional. Finalmente, discute sobre los planteamientos que relacionan la desagregación sindical con la crisis de las orientaciones de transformación social, en tanto los espacios de acción sindical se encontrarían relegados al ámbito microeconómico. A este respecto plantea que en la mayoría de los países, tanto los principios como la práctica de los sindicatos han mostrado una tensión entre amplias declaraciones de solidaridad, a veces vinculadas con objetivos de transformación socialista, y las prácticas cotidianas ligadas a la defensa de

intereses inmediatos del empleo en el marco de las agendas de negociación con los empleadores. Con base a estos y otros aspectos discutidos por el autor, plantea que el escenario adverso producto de los profundos cambios derivados de las reestructuraciones productivas y laborales, se presentan como una oportunidad para la actualización sindical

“...la reestructuración del empleo crea tanto una necesidad como una oportunidad para reconstituir las relaciones colectivas dentro de la clase obrera: dentro de cada sindicato, entre diferentes organizaciones, y entre los sindicalizados y los no sindicalizados. La creciente importancia de la fuerza de trabajo femenina, de tiempo parcial y otras formas "atípicas" de empleo, dedicadas a ocupaciones que no son ni industriales ni manuales -y la combinación de dichas tendencias- puede verse como un poderoso impulso hacia una renovación del sindicalismo y hacia el desarrollo de nuevas demandas en la negociación colectiva, nuevos métodos de organización y acción, y nuevas formas de democracia interna. Desde luego, depende de muchas contingencias que esas consecuencias benignas efectivamente surjan, pero no pueden descartarse a priori (Hyman, 1996:24)

Marcelino (2013) rechaza la irreversibilidad de la crisis actual argumentando en términos históricos, la existencia de varios ejemplos de sectores de trabajadores que no tenían propensión aparente hacia la sindicalización, pero que bajo determinadas condiciones adhirieron a luchas colectivas. Así mismo, reconociendo las particulares implicancias restrictivas para la organización sindical actual de las nuevas formas de segmentación, precarización y heterogeneidad laboral, existirían tendencias homogeneizadoras del capitalismo flexible que si bien no presentan necesariamente una expresión estructural, sí puede devenir en principios compartidos de identidad y aproximación, que potencialmente devengan en formas orgánicas. Ante las limitaciones estructurales, y particularmente respecto a la segmentación entre trabajadores como obstáculos para la acción sindical, en determinadas coyunturas, estas propias condiciones pueden desempeñar el papel contrario y ser motor, o uno de los factores de unificación y organización de los trabajadores, como es el caso de estudio sobre un sindicato de trabajadores tercerizados en Petrobras (Marcelino, 2013)

Estos planteamientos relativizan la inexorabilidad de la crisis sindical en función de las transformaciones productivas y laborales, dejando teóricamente abierta la posibilidad del vínculo entre precarización y organización sindical, aunque con especial énfasis en el aprovechamiento de factores coyunturales que propicien la movilización colectiva de trabajadores, por sobre el arraigo histórico y permanente.

1.7. La segmentación laboral como estrategia de división

El fenómeno del dualismo y de la segmentación laboral, si bien no es originado con los procesos de reestructuración productiva y las transformaciones del mercado del trabajo, ha sido reforzado en las últimas décadas, mediante la intelectualización y complejización de un sector del mercado laboral, producto de las transformaciones tecnológicas en la producción, al mismo tiempo que se expanden otras áreas caracterizadas por la degradación y descalificación laboral (Katz, 2000). El carácter contradictorio del trabajo, relativizaría los planteamientos, tantos de las teorías de la “recalificación laboral” (donde la teoría del capital humano sería una de las corrientes más representativas), como de quienes plantean la degradación absoluta del trabajo en las sociedades actuales (Smith, 1995; Shaiken, 1991 Neill, 1995; Martínez, 1998: en Katz, 2000). En este sentido, la “dualización” se puede caracterizar por la existencia de un núcleo estable de trabajadores calificados, con una masa de asalariados flexibilizados y degradados (Katz, 2000)

Las teorías sobre segmentación del mercado del trabajo a inicios de los años setenta a partir de autores como Piore (1969, 1975; en Fernández-Huerga, 2010) planteaban la existencia dentro del mercado del trabajo, de un mercado primario y otro secundario; el primero caracterizado por la estabilidad, calidad de los empleos y salarios, y oportunidades de movilidad; mientras los segundos, corresponderían a empleos inestables, con escasas oportunidades de ascenso, y salarios bajos. A su vez, dentro del mercado primario, existiría nueva segmentación interna entre trabajos manuales y trabajos intelectuales (Piore, 1975; en Fernández-Huerga). Uno de los aspectos explicativos que darían cuenta de la existencia de trabajadores cuasi-fijos con otros variables, estarían dados por la variabilidad de la demanda de trabajadores en función de las discontinuidades productivas relativas a la tecnología y la organización productiva (Berger y Piore, 1980).

Desde otros enfoques, como la llamada “escuela radical” norteamericana, la segmentación del mercado del trabajo ha sido una estrategia posicionada históricamente por los sectores patronales para hacer frente a los conflictos laborales. De este modo, a partir de la diferenciación entre sectores que gozan de altos niveles de innovación tecnológica, buenas condiciones laborales y salariales, y capacidad negociadora, en contraste, con sectores periféricos que carecen de estas garantías, se produce una división dentro de la clase trabajadora. La segmentación del mercado del trabajo desde esta

perspectiva, es utilizada por las empresas para dividir a los trabajadores, inhibir la protesta obrera y controlar los procesos productivos (Gordon, Edwards y Reich, 1986.)

Para Alós (2008), las estrategias empresariales relativas a la externalización del trabajo, buscan recuperar el control del proceso de trabajo, junto con la reducción de los riesgos empresariales. De este modo, la externalización contribuye eficazmente a la segmentación de los mercados del trabajo, reduciendo los trabajadores de planta de las empresas, mediante la utilización de pequeñas unidades empresariales externas, que pueden o no compartir espacio físico entre sí. Por otro lado, la externalización y subcontratación resaltan las diferencias de las condiciones laborales, entre trabajadores de empresas principales y subcontratadas. Además se introducen diferencias entre trabajadores de una misma empresa, o de varias empresas que actúan en un mismo centro productivo (sea entre trabajadores antiguos y nuevos, o de trabajadores con empresas y convenios colectivos distintos). La segmentación laboral producto de la externalización, genera diferencias entre los segmentos laborales, mientras que fortalece la homogeneidad interna de cada uno, lo que se traduce en diferencias de intereses y en la ocurrencia de conflictos entre trabajadores de empresas subcontratadas y de empresas principales, así como entre colectivos de una misma empresa. Bajo estas condiciones, los sindicatos de empresa pueden favorecer la difusión de prácticas “microcorporativas” excluyentes, que contribuyen a reproducir y fortalecer la segmentación entre trabajadores (Alós, 2008).

1.8. La Subcontratación (tercerización) laboral. Características y consecuencias obreras.

La definición de la externalización y/o subcontratación de actividades no ha logrado tener un consenso preciso, ni siquiera en organismos internacionales como la propia OIT (De la Garza, 2012), sin embargo, dada las experiencias concretas sobre el tema, se ha logrado visualizar dos modalidades principales: por un lado, el caso cuando una empresa define y ejecuta actividades productivas o de servicio para otra empresa, sea en sus propias instalaciones o en las de la empresa que requiere los servicios, y la otra modalidad, el caso en que una empresa se dedica solo a suministrar trabajadores para otra empresa que requiere los servicios, la cual define y dirige la ejecución de labores. Mientras en el primer caso la empresa subcontratada figura como la empresa ejecutora formalmente, en el segundo caso, la empresa que solicita los servicios (“mandante” o “principal”) deviene en la figura principal al ser la que está al mando de la ejecución de las labores realizadas.

Esta segunda modalidad presenta características que la hacen más sensible a la precarización, en tanto de tres distintas relaciones reales (empresa suministradora – trabajadores, empresa suministradora – empresa mandante, empresa mandante – trabajadores), solo se formalizan las dos primeras, mediante vínculo laboral y comercial respectivamente, quedando la tercera en una zona de baja o nula regulación (Echeverría, 2010). Además, aun cuando esta modalidad en su generalidad se fundamenta en la proporción de fuerza de trabajo en situaciones eventuales, temporales o extraordinarias, se ha constatado su utilización para labores de carácter permanente (Iranzo y Richter, 2012).

Mientras la idea de “subcontratación” tiene mayor aproximación conceptual, considerando las dos modalidades anteriores, el concepto de “tercerización” hace alusión a un fenómeno más amplio y difuso, en tanto se entiende como la transferencia de una actividad a un tercero (a un otro), que se responsabiliza de la relación laboral, y en consecuencia, de los deberes y derechos laborales (Druck y Franco, 2008). En este sentido, puede haber distintas modalidades de tercerización en términos de externalización laboral, desde la subcontratación de actividades por otra empresa, por la suministro de trabajadores, por medio de cooperativas de trabajadores, así como por personas jurídicas que establecen contratos comerciales con la empresa en vez de contratos laborales.

A falta de criterios comunes para definir el campo concreto de este concepto, para efectos de este trabajo entenderemos la tercerización y subcontratación indistintamente en el entendimiento de apelar a empresas que prestan servicios a otra empresa, y que son formalmente la contraparte patronal de los trabajadores.

Si bien la existencia de la subcontratación no es un fenómeno nuevo,²² bajo los principios de la *especialización flexible* se ha transformado en una práctica muy extendida por las empresas como recurso de competitividad, bajo el fundamento de la racionalización y focalización de los recursos humanos y tecnológicos en tareas y funciones principales o intrínsecas, delegando las actividades consideradas como accesorias o complementarias a empresas especializadas. En este sentido, algunos autores han distinguido la existencia de un tipo de externalización productiva “genuina” o

²² Según plantea Iranzo y Richter (2012) la existencia de prestación de servicios a través de terceros en América Latina tiene larga data, siendo en la década de 1930 cuando mediante la regulación jurídica se restringió estas medidas patronales otorgando responsabilidad tanto a quien contrataba trabajadores como a quienes se le otorgaba el servicio.

virtuosa de otra de carácter “contaminada y perversa” (Echeverría, 2008), siendo la primera limitada y acorde a consideraciones técnicas para el mejor desempeño productivo del giro principal de una empresa, y la segunda como una estrategia destinada a encubrir relaciones laborales precarias por medio del abaratamiento de la fuerza de trabajo. Sin embargo, a la luz de los estudios sobre el tema en la regiones periféricas, existe coincidencia en que la principal atracción para la subcontratación ha sido la reducción de los costos por medio de la desprotección y precarización del trabajo (De la Garza, 2012). A través de este proceso, las empresas transfieren obligaciones laborales y previsionales, desatendiéndose del costo asociado al contrato y despido de trabajadores, así como de los aspectos conflictivos de las relaciones de trabajo (Echeverría, 2010). Siguiendo a Iranzo y Richter (2012), la subcontratación puesta en el contexto de la reestructuración capitalista²³ sería indisoluble de su condición precaria en la región, por lo que la propuesta de una subcontratación orientada por consideraciones “virtuosas” (neutralidad técnica) sería inviable en nuestros contextos, y más bien expresaría una ofensiva del capital sobre los trabajadores.

Las relaciones triangulares devienen en una forma de precarización cuando son el resultado de la recuperación por parte del capital de los espacios perdidos en el uso y disposición de la fuerza de trabajo en los primeros 70 años del siglo XX. Para poder ampliar ese margen de actuación se adelantaron, a través de reformas flexibilizadoras, numerosas reinterpretaciones de las figuras jurídicas clásicas, tal como las que estaban previstas para la prestación de servicios a través de terceros...” (Iranzo y Richter, 2012: 41).

Una de las consecuencias de la extensión y complejización de las redes de subcontratación ha sido el desvanecimiento de la contraparte patronal para los trabajadores, en la medida que se establecen, en los hechos, diversas relaciones entre partes donde se produce una desatención de responsabilidades. Esto se incrementa, como se planteó, en los casos de la suministración de trabajadores, dada la paradoja de la situación de su desempeño físico, material, y directivo (subordinación directa) dentro de la empresa “mandante”, y su correspondencia y dependencia formal a una empresa externa. Esta situación (donde aparecen dos contrapartes patronales) dificulta la atención y/o resolución de eventualidades que aquejen al trabajador dado que el empleador cotidiano, quien dirige y ordena su labor, se desprende de su responsabilidad patronal (en caso de existir contrato de por medio), a la vez que el patrón contratista se encuentra

²³ Así mismo las redes de subcontratación no solo corresponden a estrategias nacionales, sino que se establecen con vigor a nivel internacional. Así las grandes transnacionales han ido externalizando el trabajo manual hacia regiones con mano de obra barata como América Latina (Iranzo y Richter, 2012; De la Garza, 2012).

ausente del proceso de trabajo. *“En este tipo de subcontratación se produce una división nítida entre la persona del trabajador y su trabajo. Y el objeto de transacción en cuestión no es un producto, sino trabajo”* (Echeverría, 2010: 62).

Asimismo, evidencias empíricas han mostrado casos donde resulta inexistente la autonomía de la empresa que presta servicios respecto a la “mandante” o empresa principal. Aquí la subcontratación responde a estrategias directas y premeditadas de precarización de la fuerza laboral, en tanto la empresa principal recluta de manera externa, por medio de la intermediación, a antiguos trabajadores formales pertenecientes a ella. La salida y reincorporación de trabajadores deviene un mecanismo utilizado para abaratar costos y existen empresas contratistas que han sido creadas al alero de la misma empresa “mandante” para reducir trabajadores formales:

Por ejemplo, antiguos trabajadores o supervisores de la empresa madre, se “independizan” jurídicamente, contratan a parte del antiguo personal y/o a nuevos empleados, y se convierten en contratistas que ofrecen sus servicios a la mandante, pero de hecho están totalmente cautivos de ella y siguen teniendo importantes niveles de subordinación técnica y económica” (Echeverría, 2010: 66).

Otra característica que presiona hacia la precarización es la generación de encadenamientos verticales de subcontratación, donde empresas contratistas que prestan servicios a una empresa principal, subcontratan a su vez a otras empresas para externalizar funciones. Siendo la empresa “madre” quien concentra mayor conocimiento y tecnología, las subcontratadas mientras más alejadas se encuentran de ésta, dentro de la cadena productiva, presentan mayor degradación tanto en los aspectos técnicos, como en la calificación laboral. Del mismo modo, se van distribuyendo los riesgos laborales en función de las posiciones jerárquicas de esta estructura (Iranzo y Richter, 2012). Esto se corresponde con el hecho de que la tercerización de tareas y/o procesos productivos involucran generalmente alto contenido manual, gran esfuerzo físico y/o acciones repetitivas. La externalización de labores de riesgo y daños laborales son características de la externalización de mano de obra (Echeverría, 2010).

La dinámica de transferencia entre empresas genera condiciones de vulnerabilidad en la medida que la estructura de la cadena productiva presiona a la actualización de éstas con el menor costo posible, en función de los requerimientos de las que contratan. Lo que resulta como consecuencia de este fenómeno es la extensión de formas precarizadas de trabajo:

Los estudios más amplios, unos se hacen a partir de variables y estadísticas económicas y otros en amplios trabajos de campo, los cuales muestran: el menor salario en promedio de los trabajadores de estas empresas con respecto del resto de la manufactura; su operación con niveles no altos de tecnología; la extensa utilización de un toyotismo precario, es decir, formas de organización toyotista con escasa delegación de las decisiones hacia los trabajadores, escasas carreras ocupacionales para estos, poca seguridad en el empleo, trabajo intensivo, rutinario, segmentado y estandarizado” (De la Garza, 2012: 32).

Como ya vimos, otra de las consecuencias posibilitadas por los procesos de subcontratación es la segmentación de trabajadores en función de sus condiciones laborales y salariales, es decir, la desigualdades no solo entre unidades productivas posicionadas en distintos niveles dentro de la cadena vertical de subcontratación, sino también, dentro de las propias empresas que subcontratan, generando la coexistencia de trabajadores de primera y segunda categoría, formales y precarios, que en muchos casos realizan trabajos similares con condiciones muy disímiles en función de su adscripción a la empresa principal o contratista. Según Iranzo y Richter (2012:51): *“Con la externalización se ha legitimado el establecimiento de una desigualdad de trato en todos los terrenos entre individuos que pueden incluso estar haciendo las mismas tareas, quebrando uno de los principios básicos sobre el que se construyó la legislación laboral, que obliga a pagar igual salario por trabajo igual”*.

Las consecuencias de este fenómeno son de gran relevancia para el sindicalismo, pues la segmentación al interior de un mismo espacio laboral puede generar divisiones y tensiones entre franjas de trabajadores producto de su posición desigual dentro de un marco de similitudes de tareas (Alós, 2008) En este plano, los trabajadores fijos pueden sentirse amenazados, identificando a los *“subcontratados como intrusos que compiten por sus espacios y debilitan su capacidad de negociación”* (Echeverría, 2010: 54), amenaza que reproduce una de las características centrales con la que ha operado el patrón de acumulación, vale decir; la presión de la precarización hacia la desestabilización de la formalidad del empleo. La segmentación de trabajadores dentro de espacios compartidos deviene en un potencial mecanismo de tensión y rivalidad obstaculizando la capacidad de generar cohesión e identidad colectiva, como base para la organización sindical. Como plantea Iranzo y Richter (2010: 54) *“en tanto se entienda que la homogeneidad ha sido un factor históricamente significativo para el desarrollo sindical, la pluralidad de intereses dentro del nuevo marco de relaciones laborales, demandaría estrategias innovadoras para la inserción sindical”*. En este sentido la subcontratación puede ser

entendida, junto a los aspectos económicos, técnicos y legales, como una estrategia para la fragmentación y desarticulación de los sindicatos (Echeverría, 2010).

1.9. Transitoriedad e inseguridad en la organización laboral y sus implicaciones subjetivas

Junto a los cambios estructurales que reconfiguran el mercado del trabajo en términos de la fragmentación productiva, de los procesos de desindustrialización, y de nuevas formas de segmentación de la fuerza de trabajo entre otras, las dimensiones temporales del trabajo, también han sido susceptibles de fuertes transformaciones, lo que ha sido facilitado por los procesos de flexibilidad laboral tanto en su dimensión financiera, como temporal (Tabla 1). De este modo, una de las tendencias laborales más evidentes a nivel global ha sido, la reducción temporal de los empleos, tanto por la proliferación de contratos de corta duración, como por la transitoriedad y movilidad general al interior del mercado laboral. Esta tendencia se inscribe dentro de un proceso capitalista general que Harvey denomina como “comprensión espaciotemporal” (Harvey, 1990) en tanto mientras más amplia es la escala geográfica del capital, más cortos son los plazos de los contratos.

El tema de la transitoriedad e inseguridad laboral, ha sido abordado ampliamente por diversos autores (Beck, 1998; Sennet, 2000; Castel, 1997; 2010; Bauman, 2000), a partir del análisis de las implicaciones desestabilizadoras del trabajo en las denominadas sociedades “postindustriales”, donde conceptos como incertidumbre, riesgo y relaciones cortoplacistas devienen centrales, ampliando las nociones constitutivas de la precariedad laboral más allá de la degradación material del trabajo para dar cuenta de las consecuencias subjetivas. Siguiendo a Castel (2010), junto a un proceso de “descolectivización” del capitalismo actual, se produce un manejo temporal distinto en los diseños productivos, apelando tanto al corto plazo como a las actividades subcontratadas (Castel, 2010). Asimismo, la degradación del *status* del trabajo en términos de las garantías sociales inherentes a éste, marcaría una ruptura con el patrón característico de la llamada “sociedad salarial”, donde la integración y exclusión social se encontraban delimitadas por la pertenencia (o no) a la estructura ocupacional (Castell, 1997; 2010). El nuevo régimen laboral no solo se caracterizaría por la expansión en la creación de trabajos precarios, sino por instaurar formas precarias en trabajos otrora

estables, conformándose una *zona* que estaría entre la vulnerabilidad y la integración social: la “*desestabilización de los estables*” (Castel, 1997).

De este modo, la desestabilización y la fluidez de las temporalidades laborales serían características centrales en el mundo del trabajo actual, en un marco general donde la inseguridad, el riesgo y la incertidumbre estarían a la orden del día (Sennett, 2000; Castel, 2010; y Bauman, 2000). Para Sennett (2000) la emergencia de un “*capitalismo de corto plazo*”, marcado por la fugacidad y la inestabilidad, junto con determinar las características del trabajo (poniendo énfasis en la externalización productiva y los contratos de corto plazo), y su institucionalidad²⁴, permea las relaciones sociales en general volviéndolas “superfluas”, y trastoca la subjetividad de los individuos mediante lo que denomina como “*corrosión del carácter*”, que dice relación con el aspecto duradero de la experiencia emocional.²⁵

En este sentido, el cortoplacismo de los empleos, la transitoriedad, y la discontinuidad de las trayectorias laborales, tienen implicaciones objetivas y subjetivas que impactan en las posibilidades de organización y acción colectiva de los trabajadores. Mientras las implicaciones objetivas están dadas por las dificultades concretas de afiliación sindical en función del tránsito permanente entre empleos (simultáneos o no) de amplios sectores de trabajadores, las de carácter subjetivas estarían centradas en tanto la inseguridad e indeterminación respecto al empleo (y por tanto a la falta de ingresos y capacidad de consumo) contribuye a reforzar la individualización de los trabajadores por sobre las estrategias colectivas de inserción y vínculo laboral. Según Calderón (2008), el temor a la pérdida del empleo, y con ello de la “ciudadanía” construida a través del consumo, es el más fuerte dispositivo de disciplinamiento, sumisión y conformismo entre los trabajadores.

Desde esta perspectiva, la inseguridad, el temor y la intermitencia afectarían decididamente la subjetividad de los trabajadores los cuales deben adaptarse a tener trayectorias laborales inciertas y discontinuas bajo su responsabilidad individual frente a los acontecimientos (Sennett, 2000; Beck, 1998)²⁶. Para Sennett, las generaciones de

²⁴ “El ingrediente más sabroso de este nuevo proceso productivo es la disposición a dejar que las demandas cambiantes del mundo exterior determinen la estructura interna de las instituciones” (Sennett, 2000: 53).

²⁵ Para Bauman (2000) el carácter transitorio y volátil del vínculo social característico, junto a la incertidumbre, la imprevisibilidad y el miedo hacia el futuro,²⁵ son elementos que anuncian el advenimiento de una “modernidad líquida” por sobre una “modernidad sólida” característica de las sociedades protectoras

²⁶ Beck caracteriza la individualización como una “situación de vida” que reemplaza a lo colectivo: “En las condiciones de la individualización, los seres humanos han de cargar con el desempleo masivo como con

trabajadores previas a las transformaciones del capitalismo flexible, eran tributarias de una fuente de identidad fundada en seguridades, lealtades y solidaridades estables, que no se encontrarían presente en las generaciones actuales, donde priman las nuevas doctrinas que promueven la adaptación permanente y el compromiso individual. Una de las paradojas vividas dentro de la fase capitalista actual, es que la degradación de la categoría del empleo impide la obtención de las condiciones necesarias para que los individuos se conduzcan autónomamente, como proclama la ideología de la individualización (Castel, 2010)

Alves y Corsi (2010), relevan la importancia del corte generacional de trabajadores en función de su inserción al mercado laboral en las últimas décadas. Después de los procesos de reestructuración productiva, desregulación y precarización del trabajo en las últimas dos décadas del siglo XX, en la década del 2000, se cristalizaría y “normalizaría” una “nueva precariedad salarial flexible”.²⁷ Al interior de las empresas reestructuradas, emergería un nuevo contingente de trabajadores que se establecen en esta nueva condición laboral, sin haber experimentado el proceso de reconversión. El tipo de vínculo entre las nuevas generaciones de trabajadores -que no experimentaron los procesos de reestructuración productiva- con las nuevas formas flexibles y precarias del trabajo, sería distinta a la de la franja de trabajadores que han sido parte de los procesos de transformación socioproductiva, sea por las implicaciones tecnológicas, como por la expansión de nuevas formas de precarización. En esta dirección, a juicio de Agacino (2007) al contrario de las viejas generaciones, camadas de nuevos trabajadores insertos en esta “*precariedad normada*”, tendrían una mayor “*fortaleza subjetiva*” ante las amenazas que imponen las formas flexibles del mercado del trabajo, sobre todo en lo que

un destino personal. Los seres humanos ya no son afectados por él de una manera socialmente visible y colectiva, sino específica a las fases de la vida. Los afectados tienen que cargar por sí mismos con aquello para lo que nexos de vida con experiencia de pobreza y con sello de clase procuraban conainterpretaciones de descarga, formas de defensa y de apoyo. En las situaciones de vida carentes de nexo de clase, individualizadas, el destino colectivo se ha convertido en destino personal, en destino individual con sociedad ya sólo percibida estadísticamente y ya no vivible, y tendría que volver a ser compuesto como destino colectivo desde esta fragmentación en lo personal.” (Beck, 1998:119)

²⁷ “De este modo, surge un nuevo trabajador colectivo en las grandes empresas de la industria y de los servicios, caracterizando la nueva precariedad salarial que presenta cambios substanciales, tanto en su dimensión objetiva, como subjetiva. Se renuevan los colectivos laborales en las grandes empresas reestructuradas. Ellos no solo se renuevan, sino que se diversifican internamente en lo referido a las formas de implicaciones contractuales. Obreros o empleados estables conviven, lado a lado, con los obreros o empleados temporales y precarios. La verdad, se altera el modo de ser del trabajador asalariado y su nexo psicofísico con la producción del capital.... Bajo la óptica del mercado del trabajo, la nueva precariedad salarial se presenta con la proliferación de trayectorias laborales intermitentes en el núcleo moderno del salariado de Brasil.” (Alves y Corsi, 2010: 243. Traducción mía)

respecta a la amenaza del despido. En la medida en que su trayectoria laboral la han desarrollado en condiciones de flexibilidad precaria tienen una mejor asimilación a los tránsitos entre empleo y desempleo, cambio de oficio, empresa e incluso barrios (Agacino, 2007). Estas formulaciones, sugieren un dilema teórico fundamental para el análisis del sindicalismo actual que tiene que ver con la cuestión de si esta asimilación y mayor fortaleza subjetiva de resistir y adecuarse a formas flexibles de trabajo puede implicar una mayor disposición a la aceptación pasiva del orden laboral actual, o si por el contrario, la carencia de temor y amenaza frente a estas nuevas condiciones pueden generar una posición más bien activa y opositora a estas nuevas condiciones flexibles actuales.

1.10. Poder sindical y flexibilidad laboral.

Frente a las numerosas dificultades y nuevas problemáticas que las transformaciones productivas y laborales han impuesto al terreno de la organización sindical y la acción colectiva de los trabajadores, han surgido áreas de investigación orientadas a estudiar posibilidades de organización sindical en el contexto actual de transnacionalización capitalista, considerando las diversas aristas que presenta la organización del mercado del trabajo actual. Los “estudios de revitalización sindical” se han propuesto en este sentido estudiar los recursos de poder y las capacidades de actualización estratégica de las organizaciones sindicales en contextos determinados para revertir factores que han contribuido a debilitar a los sindicatos (Frege y Kelly, 2003)²⁸. A partir de esta escuela, sobresale el *enfoque de los recursos de poder*, que pone el énfasis en como los trabajadores tienen la capacidad de imponer intereses, aun en condiciones estructurales desfavorables (Schmalz, 2017). La base teórica de esta corriente reconoce dos fuentes fundamentales para la revitalización sindical, el poder estructural y el poder asociativo. El primero, es definido como el poder disruptivo de interrumpir o limitar el beneficio del capital, a través del poder estructural otorgado por la posición productiva o dentro del mercado del trabajo. La capacidad de la paralización de la producción, ocupación de las

²⁸ Frege y Kelly (2003) identifican seis estrategias que dan cuenta de la revitalización sindical: importancia de la organización en los locales de trabajo, reestructuración organizacional interna, fortalecimiento del poder en el mercado del trabajo, la construcción coaliciones con movimientos sociales, establecer acuerdos con empleadores, acción política y establecer enlaces internacionales.

instalaciones y otras acciones dirigidas a sabotear el proceso productivo, son recursos de poder fundamentalmente presentes en sectores económicos de alta productividad, en procesos productivos integrados, y/o en sectores importantes estratégicos dentro de la economía, como por ejemplo, el sector extractivo y de exportación en la actualidad.

Esta fuente de poder, se encuentra estrechamente relacionada con el enfoque propuesto por Womack Jr. (2007), quien sitúa la cuestión del poder obrero desde un punto de vista de la *posición técnica* y estratégica de los trabajadores dentro de los procesos productivos, por encima de los patrones culturales e ideológicos que pueden estar a la base de los movimientos. La importancia de la posición estratégica como fuente de poder radica en que la posición determinada dentro del sistema productivo nacional o local, puede permitir a ciertos sectores de trabajadores tomar decisiones que pueden afectar a otros sectores de la producción, en ausencia de su fuerza laboral. Según Womack Jr. (2007) los sectores más fuertes de los trabajadores organizados son los que tienen ventajas estratégicas y técnicas dentro del proceso productivo, y en consecuencia, son los que deciden cuándo y cómo se confronta, o cuándo y cómo se negocia. De alguna manera, su posición técnica los dota de un poder de *vanguardia* con respecto a otros trabajadores situados en posiciones menos estratégicas. En este sentido, las orientaciones políticas por si solas en el mundo laboral no son suficientes para lograr tener incidencia en materia de los conflictos con el capital, sino que las bases de poder estarían dadas por la posición dentro de la estructura productiva.²⁹ La consideración de este enfoque, que no se remite a la calificación laboral propiamente tal (independientemente que un sector o subsector estratégico en particular requiera de niveles de calificación mayores), puede ayudar a explicar porque algunos sectores de trabajadores flexibilizados y precarizados tienen mayor éxito en organizar demandas y efectuar acciones colectivas que otros.

El poder asociativo por su parte, según la definición dada por Schmalz (2017), junto a la capacidad de afiliación sindical en términos cuantitativos, depende de otros factores, tales como, la capacidad de recursos infraestructurales, eficacia organizativa,

²⁹ Frente a la corriente de historiadores culturalistas, seguidores de E. P. Thompson, que ha sido hegemónica en los estudios obreros desde los años setenta, Womack Jr., se refiere irónicamente: “*Estos historiadores se concentran en la injusticia, en la generación (o pérdida) de la comunidad y solidaridad laborales y exclusivamente en las “relaciones sociales” (¿o su experiencia?), sin duda porque consideran que describirlos dentro de una organización técnica es una falta de respeto hacia los trabajadores, una negación de su dignidad humana, un “reduccionismo” aburrido (...). Sin embargo, esta postura implica que el poder que han logrado reunir los obreros para sus luchas provienen sólo de sus méritos morales o de las multitudes reunidas, e implica negar que alguna vez han tenido (además o sólo) un poder técnicamente determinado que les permitiera conseguir victorias*” (Womack Jr., 2007: 37).

niveles de cohesión interna, solidaridad e identidad colectiva, y la participación de los afiliados. Estos elementos que dicen relación con la *vida orgánica* de los sindicatos, se encuentran relacionados a su vez, con el problema del vínculo entre dirigencia y base sindical, que históricamente ha sido un factor central para entender tanto el funcionamiento de las organizaciones, como las fuentes de legitimidad que revisten en términos de representación de los intereses de los agremiados. Algunos de los problemas comunes observados en algunos modelos sindicales³⁰, dice relación con la cuestión de la burocratización y distanciamiento de las organizaciones, y las tendencias a la *oligarquización de las directivas* (Michels, 1979 [1911]). En otro términos, se puede plantear una diferenciación en la definición de los sindicatos, en tanto aparato externo que representa a los trabajadores (sindicato como dirigencia sindical), o como organizaciones orgánicamente transversales a las bases (sindicato como clase obrera organizada). Schmitter (1992) con el fin de hacer frente a esta polémica, propone para el caso de las asociaciones en general, utilizar el concepto de “intermediación” por sobre el de “representación”, dado que este último referiría a la fiel transmisión de los intereses de los agremiados, mientras que el primero daría cuenta de una “mediación” entre sectores, independiente del carácter de éste (Schmitter, 1992; en Bensusán, 2000). De aquí se desprende que la existencia sindical en sí misma, no garantiza necesariamente la real representación de los intereses de los trabajadores.³¹

A su vez, algunos autores han planteado la vigencia del problema en el curso de los últimos años, en tanto las consecuencias del debilitamiento sindical sobre el control del mercado del trabajo, el empeoramiento general de las condiciones laborales, y la fragmentación de intereses al interior de la clase trabajadora, en el marco de los procesos de reestructuración productiva, generaría una tendencia, en términos generales, a acrecentar las contradicciones y distancias entre dirigentes sindicales y las bases laborales:

La tendencia generalizada a aceptar una sensible disminución de los resultados favorables a los trabajadores, con la consiguiente incertidumbre acerca de la eficacia de los sindicatos en la representación de los intereses obreros en tiempos de reestructuración y globalización, las movilizaciones “extraoficiales” y la creciente

³⁰ Las trayectorias históricas del sindicalismo en contextos nacionales determinados, en función de su articulación con el Estado y el sistema político, en términos de subordinación o autonomía (Zapata, 1992), pueden ser significativas para entender las características que las organizaciones actualmente revisten en términos de su organización interna y acción sindical. Un análisis estructuralista de esta problemática para el caso brasilero puede ser vista en Boito (1991)

³¹ En países como México y Brasil, existen un sinnúmero de sindicatos que son manejados por las propias empresas para defender los intereses corporativos, dentro de los cuales figuran algunos que son desconocidos por los trabajadores que representan. Al respecto ver Xelhuanzi (2006)

heterogeneidad en las condiciones laborales (con la consiguiente dificultad para conciliar internamente interés dispares) ha aumentado las contradicciones entre las dirigencias y las bases, así como actualizado viejos interrogantes acerca de las formas de constitución y uso del poder sindical (Bensusán, 2000:393).

En este contexto, el principio de democracia sindical entendido como *la participación activa* de las bases laborales *en la toma de decisiones*, no solo tendría un valor en sí mismo en términos de legitimidad, sino que deviene en un recurso de poder para las organizaciones, en tanto existen presiones externas relativas a los nuevos diseños productivos y económicos, orientadas a convertir a las organizaciones en instrumentos de control de intereses gubernamentales y empresariales. En este sentido, la democracia sindical y el control de las bases sobre las dirigencias aparecen como una condición que favorecería una mayor eficacia de los sindicatos en la defensa de los intereses de los trabajadores (Stepan-Norris y Zeltin, 1995, en Bensusán 2000).

Otra de las respuestas conceptuales críticas a la extensión de las condiciones flexibles y precarias como base de debilidad sindical, dice relación con el enfoque del “*sindicalismo movimentista*” o “*sindicalismo de movimiento social*” (Fairbrother, 2008; Atzeni, 2014; Cohen, 2014) que parte del reconocimiento del carácter contradictorio de la globalización capitalista, en tanto junto al extender la precarización en la clase trabajadora generaría las condiciones para organizar nuevas formas de resistencias y “autorganización” en nuevos sectores de la economía, que se encuentran excluidos del ámbito de acción de los sindicatos tradicionales. En gran medida tributarios de las concepciones del marxismo autonomista, ponen especial énfasis en el carácter de base de los movimientos, la diversificación de las acciones más allá de la huelga, con especial énfasis en la acción directa, y la capacidad de establecer redes con otras organizaciones sociales por fuera del sindicato.

En esta línea, Abarzúa (2008), al estudiar organizaciones sindicales de subcontratistas en Chile, plantea que estos nuevos movimientos pueden constituir colectividades a partir del reconocimiento de las condiciones de precariedad y transitoriedad existentes, con lo cual se interpela a “la sociedad” en su conjunto más que a la empresa. Así mismo, estos nuevos movimientos reivindicarían organizaciones transversales y construidas desde la base, la utilización de formas de acción directa junto a los espacios institucionales, y la interpelación a otros actores sociales. En tanto la transitoriedad deviene en un problema crónico, las orientaciones pueden perdurar más

allá de un empleo determinado que tarde o temprano llegará a su fin. Las demandas se orientan por la reivindicación de la dignidad de un empleo estable y decente.

CAPITULO 2. TRAYECTORIAS HISTÓRICAS SINDICALES Y SOCIOPOLÍTICAS BAJO REESTRUCTURACIÓN PRODUCTIVA (1975-2010)

El presente capítulo pretende establecer una reconstrucción histórica de las trayectorias sindicales de Chile y Brasil, entre los años 1975 y 2010, con el objeto de tener un panorama de las orientaciones predominantes del sindicalismo bajo los procesos de transformación sociopolítica y de reestructuración productiva existentes en las últimas décadas. De este modo, se abordarán elementos que den cuenta de las características que reviste la acción sindical bajo periodos de dictadura militar y de transición política democrática, dando cuenta del vínculo entre el movimiento de trabajadores, con los cambios en las dimensiones políticas y económicas de Brasil y Chile

2.1. Trayectoria sindical en Brasil

Uno de los sucesos más importantes dentro de la historia sindical y política en Brasil está marcada por la ascensión obrera de finales de la década de los setenta, acontecimiento que dio origen al nacimiento del Partido de los Trabajadores en 1980 y de la fundación de la Central Única de Trabajadores (CUT) en 1983, y que tuvo además, directa implicación con los procesos democratizadores que dieron fin a la dictadura militar en 1985. La combatividad del sindicalismo brasilero en los años ochenta, resalta en un contexto poco auspicioso para el movimiento sindical a nivel internacional, donde se presenta más bien una declinación. La experiencia del llamado “*sindicalismo auténtico*”, estrechamente relacionada con el proceso que dio origen a la CUT, da cuenta de una experiencia novedosa y original dentro de la tradición corporativa brasilera, no obstante, esta no logró consolidarse y establecer transformaciones en la estructura sindical histórica posterior a la década de 1980. En este sentido, la dependencia estructural del sindicalismo de Estado (Boito, 1991) impidió la solidificación de la autonomía sindical en Brasil.

Cabe mencionar que, al contrario que en Chile, la política económica de la dictadura militar orientada hacia el fortalecimiento de la industrialización sustitutiva, impactó en la estructura ocupacional, incrementando el número de asalariados y modificando el equilibrio de fuerzas en términos estructurales, favoreciendo la emergencia y concreción de organizaciones sociales, sindicales y políticas.

2.1.1. Inicios de la apertura política y emergencia del *Sindicalismo Auténtico*

En Brasil, luego de 14 años de dictadura militar (1964-1978) comenzó un proceso de ascensión sindical que marcó un precedente en la trayectoria obrera del país, no solo por la dimensión que alcanzaron las movilizaciones obreras entre 1978 y 1979, sino además por poner en la escena sindical el debate sobre la propia estructura corporativa de relaciones industriales y la demanda por la autonomía de las organizaciones sindicales. Después del período de intensificación represiva entre 1969 y 1974 amparado en el “Acta Institucional N°5”, y con la emergencia del periodo denominado como de “distensión” de la dictadura bajo el gobierno de Ernesto Geisel, se permitió una mayor apertura del espacio público para la actividad sindical, así como una disminución del control burocrático sobre las organizaciones (Marini, 1986; Keck, 1986). Marini (1986) plantea que la “distensión” fue el primer mecanismo de democratización y se logró dar en un doble sentido; por la neutralización y desarticulación previa de la izquierda política, y por la consolidación económica que ostentaba el régimen:

El año de 1973 corresponde al momento de plena afirmación del régimen militar que ante una sociedad sometida y una economía que presumía de tasas excepcionales de crecimiento cree llegada la hora de la consolidación. Así pues, se dispone a dar principio a una relativa liberalización, destinada a asegurar su institucionalización. Pero entonces es cuando se inicia la reorganización de las fuerzas sociales, que dan por terminada la fase de resistencia; esto es, de la lucha contra la dictadura llevada a cabo en los marcos legales e institucionales del régimen. Ese cambio de táctica tendrá su puesto de avanzada en aquel sector obrero que había destacado ya al finalizar la década de los años sesenta como su sector de vanguardia: los trabajadores metalúrgicos. (Marini, 1986:10)

Posibilitado por un escenario de disminución de la actividad represiva del Estado, y contra la tendencia histórica legitimada por las grandes cúpulas sindicales desde la era de Getulio Vargas (1930-1945), en la década del setenta, emergen sectores obreros que entraron a cuestionar el corazón de la estructura corporativa entre Estado y sindicatos, reivindicando el empoderamiento de las bases sindicales y la autonomía de las organizaciones, confrontándose con las prácticas institucionales estipuladas en la normativa laboral existente desde 1943, la llamada “Consolidación de las Leyes del Trabajo”³² (CLT) (Santana, 1999)

³² Sobre las características generales de la estructura sindical brasilera ver en Capitulo 4, subapartado 4.1.

El año 1977 es crucial como antesala de un primer ciclo de combatividad sindical, fundamentalmente en la industria metalúrgica, que se extiende hasta la derrota de la huelga de 1980, teniendo como momento álgido las luchas sindicales de 1979. Así, en 1977 irrumpe en la escena laboral la movilización de los trabajadores metalúrgicos del “ABC Paulista” (conformados por los municipios de Santo André, São Bernardo do Campo y São Caetano do Sul) con el entonces ya reconocido dirigente del Sindicato Metalúrgico de Sao Bernardo do Campo, Luis Inacio Lula da Silva a la cabeza. El foco principal de agitación laboral fue la Campaña de Recuperación del Salario, donde los trabajadores, a partir de información proporcionada por el Departamento Intersindical y Estudios Socioeconómicos (DIEESE), reivindicaban la cifra de 34,1% que no había sido contabilizada en los reajustes que manejaba el gobierno desde 1974. Si bien éstos no fueron alcanzados, dicha campaña tuvo fuerte revuelo nacional, instalándose como demanda central para la movilización de los trabajadores. Al año siguiente, junto a las huelgas en la industria metalúrgica del ABC Paulista, con su extensión hacia otras 24 categorías profesionales, paralizaron medio millón de trabajadores en seis Estados de la república, así como en el Distrito Federal (Keck, 1987).

En medio de la efervescencia laboral se lleva a cabo en julio de 1978 el V Congreso de la Confederación Nacional de Trabajadores de la Industria (CNTI), el cual se caracterizó por la confrontación entre los sectores oficialistas ligados al régimen (“los pelegos”)³³, y una corriente opositora amplia,³⁴ dentro de la cual trasciende un grupo de dirigentes que recibieron entonces el nombre de “Auténticos”, quienes redactan una carta

³³ Según pudimos constatar el significado de “pelego” dice relación originalmente, con los sindicalistas que se encuentran subordinados al gobierno, aunque, también se utiliza el término para referirse a los dirigentes que defienden intereses patronales, así como rompe-huelgas. En analogía con los términos mexicanos, sería lo que comúnmente se conoce como “charro sindical”.

³⁴ Los sectores opositores del movimiento obrero a finales de 1978, se agrupaban en tres sectores o corrientes principales: las llamadas “Oposiciones Sindicales”, nacidas a finales de la década de 1960 y orientadas por trabajadores de base que buscaban la organización y acción obrera por fuera de la estructura sindical, deslegitimando la legislación laboral existente, y en consecuencia, oponiéndose a las directivas oficiales en los sindicatos (siendo el caso más conocido el de la “oposición” en el Sindicato Metalúrgico de São Paulo); los llamados sindicalistas “auténticos”, críticos de las direcciones tradicionales reivindicaban la organización y empoderamiento desde la base, y llamaban a la independencia respecto al Estado y los patrones, pero al contrario de las “oposiciones”, planteaban el accionar dentro la estructura sindical; y por último; el grupo denominado de “Unidad Sindical”, políticamente cercano al opositor Partido del Movimiento Democrático Brasileiro (MDPB), y al ilegalizado Partido Comunista Brasileiro (PCB) y orientado más bien por estrategias tradicionales, poniendo énfasis en el establecimiento de alianzas entre dirigentes cupulares, y en consecuencia, reivindicando el papel indispensable de las Federaciones sindicales (Keck, 1987; Cuellar y Salles, 1988; Rodrigues, 2011)

de principios que en el plano político demandaba la redemocratización del país, la convocatoria a una asamblea constituyente y la revocación de las leyes de excepción; y en el plano sindical, el derecho a huelga sin restricciones, la libre negociación de los sindicatos con los empleadores, la sustitución del contrato individual de trabajo por el colectivo, y la libertad de afiliación sindical a organismos internacionales (Rodrigues, 2011).

En 1979, a partir de nuevos movimientos huelguísticos de los metalúrgicos de São Bernardo, las huelgas se expanden a nivel nacional. Se contabilizan más de tres millones de trabajadores en 15 Estados de Brasil, incorporando a 113 categorías laborales, destacando entre ellas, además de los metalúrgicos, los empleados de servicios, obreros textiles, mineros, bancarios, trabajadores de la construcción, maestros y cañeros, entre otras (Keck, 1986). La mayoría de las huelgas son derrotadas, sin lograr conquistas relevantes y con masivos despidos, sobretodo periodistas, bancarios y maestros (Sader y Sandroni, 1980). En 1980, una nueva huelga desarrollada durante 41 días por los metalúrgicos de São Bernardo, es declarada ilegal, y duramente reprimida mediante la intervención militar, tomados presos a los dirigentes del sindicato y eliminados transitoriamente de sus cargos. Con esta derrota, el gobierno, junto a organizaciones empresariales, buscó golpear al sector más combativo del sindicalismo de los últimos años, y con el recrudecimiento de la represión en este año (1980) comenzó un reflujo transitorio, expresado en las pocas realizaciones de huelgas masivas, a lo que además, contribuyó la recesión económica y la demanda por la defensa del empleo.

Pese a esto, la experiencia de las movilizaciones de estos años, fueron decisivas para consolidar la figura de un nuevo sindicalismo de carácter combativo, autónomo y arraigado a la base, lo que fue distanciando a sectores “auténticos” del sindicalismo, de sectores constitutivos de la llamada “Unidad Sindical”, quienes posterior a la derrota de la huelga metalúrgica de 1980, criticaron las movilizaciones de los metalúrgicos por considerarlas “aventureras” y debilitadoras del movimiento obrero, realzando la necesidad de fortalecer acciones mancomunadas entre las grandes federaciones industriales y los partidos opositores al régimen (Keck, 1987).

El estallido de los movimientos huelguísticos de finales de los años setenta, marcan un proceso de articulación unitaria de las tendencias político-sindicales opositoras a la dictadura existente, el cual se encuentra atravesado por la constitución del Partido de los Trabajadores en 1980, donde se agruparon dirigentes de pequeños partidos de izquierda, intelectuales y organizaciones de base con el objetivo de darle una orientación

política al movimiento de masas y disputar el poder político para reivindicar las demandas populares en el parlamento.

2.1.2. Creación de la CUT y explosión huelguística en los años ochenta.

Luego de frustrados intentos por establecer un referente político-sindical común entre las diferentes tendencias, en 1983 terminan constituyéndose dos centrales sindicales paralelas, la Central Unica de Trabajadores (CUT), tributaria de la franja crítica ligada al sindicalismo auténtico y con vinculación con el PT, y el denominado Congreso Nacional de la Clases Trabajadoras (CONCLAT), que agrupaba a sectores de la denominada “Unidad Sindical”. En el mes de junio, días antes de la formal división y constitución de ambas organizaciones, la entonces Comisión Nacional Pro-CUT (organismo destinado a establecer las condiciones para crear el nuevo referente) convocó a un paro general que se extendió en São Paulo y Rio Grande do Sul involucrando a tres millones de trabajadores. Los principales ejes de movilización fueron, la protesta contra la política económica del gobierno, el llamado a no pagar la deuda externa, el control de precios sobre los alimentos, mayor seguridad laboral, y la reincorporación de dirigentes sindicales despedidos recientemente por huelgas anteriores (Martin, 1989). El paro nacional fue la culminación de una coyuntura donde estallaron diversas huelgas de protesta orientadas por sindicatos auténticos, teniendo mayor significancia en sectores petroleros, metalúrgicos del ABC, empleados del metro de São Paulo, y trabajadores bancarios. (Keck, 1987). Las movilizaciones tuvieron como respuesta la acción represiva del gobierno, particularmente con la intervención de sindicatos que contaban con dirigentes del PT, así como una mayor presencia militar en la franja del ABC Paulista.

Al año siguiente, las olas de huelgas volvieron a tomar protagonismo con mayor intensidad, aumentando de 285 en 1983, a 407 en 1984 (Martin, 1989), e involucraron importantes movilizaciones de maestros, y principalmente de sindicatos rurales quienes fueron combatidos violentamente por terratenientes y el Estado. Las luchas rurales cobrarían mayor solidificación orgánica y política, con la creación del Movimiento de Trabajadores Sin Tierra (MST) en 1985.

La explosión huelguística de 1984, respondió en gran medida a la labor propiciada por la recién creada CUT en torno al fortalecimiento de la organización local y la estrechez del vínculo entre dirigentes y bases sindicales (Keck, 1987). Como sostiene Marini (1986), en este contexto, a partir del crecimiento de sectores que presionan por la

democratización de los sindicatos, creando nuevos mecanismos de vinculación entre dirigentes y bases, se produce una maduración de la *conciencia de clase*. La política confrontacional del sindicalismo auténtico impacta en la reconfiguración del sindicalismo en torno al conflicto

En resumen, entre 1978 y 1984, el sindicalismo brasilero describió una trayectoria ascendente. La política de confrontación dio buenos resultados e hizo de ella una fuerza social de importancia indiscutible. Además de reforzar los lazos de solidaridad y auto-identificación de un movimiento social en construcción, la estrategia arraigada en la movilización huelguista y en la oposición sistemática al gobierno tuvo impacto político inequívoco (Almeida, 1996:56. Traducción mía)

Siguiendo la tendencia en alza, en 1985 la actividad huelguística se duplicó en el territorio brasilero pasando de 407 huelgas del año anterior, a 843 huelgas. A diferencia del movimiento huelguístico de 1984, destacaron huelgas de mayor duración y con cuatro veces mayor participación de trabajadores (Martin, 1993). A las demandas locales de los sindicatos en conflicto, se sumó una campaña nacional por la reducción de 48 a 40 horas de trabajo, y por el reajuste trimestral de los salarios.

La CUT a un mes de asumir el gobierno de transición democrática en 1985³⁵ propicio la realización de huelgas de alerta demandando cambios inmediatos para los trabajadores. Frente al desborde inflacionario existente, el gobierno aplicó un fracasado paquete de medidas económicas y monetarias denominado como “Plan Cruzado”, el cual sería sucedido por diversos planes de estabilización en los años siguientes. Entre finales de 1986 y 1987 el país sería escenario de diversas manifestaciones populares contra las medidas de congelación de salarios, que se caracterizaron por los altos niveles de violencia, como una jornada de protesta el 27 de noviembre de 1986 en Brasilia, donde la confrontación entre policía y fuerzas populares dejó 27 vehículos policiales y tres ómnibus del ejercito destruidos (Harnecker, 1994). En diciembre de 1986 se llevó a cabo una segunda huelga general convocada por la CUT y la CGT en 23 estados del país

³⁵ Cabe mencionar que en 1984 la CUT lleva a cabo su primer congreso nacional (I CONCUR) donde se criticó no haber logrado generalizar en amplio movimiento la lucha de los trabajadores y se enfatizó en la necesidad de establecer una orientación más política en las luchas obreras, particularmente en torno a la consecución democrática del país (Rodrigues, 2011) En este año, se llevan a cabo movilizaciones populares en el marco de la campaña de “Directas Ya”, que demandaba la elección directa de presidente por los votantes como salida de la dictadura. Sin embargo al no conseguirse los votos en el congreso, se realizó una elección indirecta donde partidos de oposición (incluido la fracción disidente del Partido Arena, el Partido del Frente Liberal) presentaron la candidatura de Tancredo Neves (PMDB), quien ganó las elecciones pero al morir antes de asumir su mandato, fue reemplazado por su vicepresidente José Sarney.

demandando mayores salarios, rechazo del pago de la deuda externa, reducción de la semana laboral, eliminación de restricciones al derecho a huelga, autonomía sindical y reforma agraria (Martin, 1989). En el transcurso de ese año se contabilizaron 1,493 huelgas, superando nuevamente a las realizadas el año anterior. En 1987 continuaron las movilizaciones contra el Gobierno, sucediéndose nuevos enfrentamientos con las fuerzas policiales, donde sobresalen las protestas populares llevadas a cabo en la ciudad de Rio de Janeiro. En el global se registran para este año 2,275 huelgas, trascendiendo las efectuadas por los funcionarios públicos por sobre la de obreros industriales (Martin, 1989; Harnecker, 1994) En febrero de este año, los portuarios inician una huelga nacional que movilizó a principios de marzo la ocupación de los puertos de Rio de Janeiro y de Santos por elementos de la marina. Paralelamente, el ejército interviene las refinerías petroleras mientras los trabajadores realizan concentraciones para deliberar sobre la realización de una huelga general (Caldeira, 1990) Dos semanas después se inicia la huelga más grande protagonizada por trabajadores bancarios, sumando 750 mil trabajadores paralizados durante una semana (Harnecker, 1994)

En términos generales, entre 1983 y 1989 junto a la realización de cuatro huelgas generales por la defensa del salario y contra las medidas económicas adoptadas por el Estado principalmente, se incrementó de manera radical la actividad huelguística de las categorías económicas, lo que fue en gran medida estimulada con las medidas de apertura política transicional en el segundo lustro de la década de 1980. Al contrario de otras experiencias como la chilena, las acciones lideradas por los movimientos sindicales permitieron resistir una política de desestatización económica presionada por las directrices del FMI en el escenario recesivo post crisis de la deuda de 1982. En 1986, 1987 y 1989, bajo el gobierno de José Sarney, se llevaron a cabo huelgas nacionales contra las políticas de estabilización económicas que tuvo como demandas centrales la recuperación del salario y el no pago de la deuda externa, las cuales aumentaron progresivamente su masividad en la participación.³⁶

³⁶ Según apunta Boito (1999) la huelga de 1986, que movilizó a 10 millones de personas, se llevó a cabo contra el Plan Cruzado II, particularmente contra el fin de congelamiento de los precios, la recuperación salarial y el no pago de la deuda externa. La huelga llevada a cabo en 1987, con 20 millones de personas movilizadas, tuvo como foco el llamado Plan Bresser, donde se demandó la no alteración en la política salarial, el no pago de la deuda externa, la realización de una reforma agraria, reducción de la semana laboral para 40 horas y estabilidad en el empleo. Finalmente la huelga general de 1989, con 20 millones de personas, estuvo dirigida contra el Plan Verão, que alteraba la política de indexación de los salarios. Los sectores más activos en estas huelgas fueron; metalúrgicos y trabajadores de la industria

2.1.3. Hegemonía cutista y desmembramiento de la CGT.

Mientras en agosto de 1983 fue creada la CUT agrupando a las corrientes auténticas o denominado “nuevo sindicalismo”, en diciembre de ese mismo año, el sector vinculado a la “Unidad Sindical” a partir de la realización del Congreso Nacional de la Clase Trabajadora (CONCLAT) eligió una dirección nacional, la cual a partir de 1986 pasó a denominarse como Central General de Trabajadores (CGT). A pesar que la CGT agrupaba en su seno a gran parte del sindicalismo tradicional ligado con la defensa de la estructura sindical corporativa, la CUT logró desplazar en términos hegemónicos a dicha central, oponiendo una orientación que estratégicamente se orientaba por la confrontación para lograr negociaciones directas con los sectores patronales. La represión a los sindicatos auténticos por parte de la dictadura, en vez de debilitar a la central obrera, contribuyó a consolidarla como una dirección nacional legítima. A partir de 1985 con el retorno democrático, si bien el sector dominante de la CGT representante del llamado “sindicalismo de resultados” se constituyó en el interlocutor oficial con el gobierno, el crecimiento orgánico de la CUT durante toda la década de los ochenta, y las propias divisiones entre corrientes internas de la CGT, posicionaron a la CUT como la organizaciones más gravitante dentro del mundo sindical.

En la CGT confluyeron los sindicatos tradicionalmente “*pelegos*”, con sectores vinculados al Partido Comunista Brasileiro (PCB), al Partido Comunista de Brasil (PCdoB) y al Movimiento Revolucionario 8 de agosto (MR-8), quienes habían rechazado participar en la coalición Pro-CUT de 1983, agrupándose en torno a la defensa de la Unidad Sindical. En 1987, la corriente no comunista de la CGT, reconocida como de “sindicalismo de resultados” ganaron las elecciones en el Sindicato de Metalúrgicos de São Paulo (SMSP), liderados por los dirigentes Rogério Magri y Antônio Medeiros, y al año siguiente, en enero de 1988, en el marco de una plenaria realizada en São Paulo, derrotaron al sector ligado al PCdoB, provocando la salida de este sector para fundar posteriormente la denominada Corriente Sindical Clasista (Véras de Oliveira, 2008).

automovilística, trabajadores en la industria química y petrolera, trabajadores construcción civil, funcionarios públicos, profesores, trabajadores de transportes urbanos, médicos y bancarios (Boito, 1999)

En 1989, a propósito del II Congreso de la organización, se llevaría a cabo una segunda división. Rogério Magri (quien posteriormente fungiría como Ministro del Trabajo de Collor de Melo) logró la presidencia de la organización a desmedro del candidato del PCB y el MR-8, *Joaquinzão*, provocando el quiebre de la organización entre dos alas: la Confederación General del Trabajo dirigida por los “resultadistas”, y la Central General de Trabajadores dirigida por *Joaquinzão*. Según plantea Rodrigues y Cardoso (1993, en Veras de Oliveira, 2008) el “sindicalismo de resultados” se posicionó como alternativa de “modernidad”, al “socialismo” cutista y al “corporativismo” de la CGT, creando en 1991 la central obrera Fuerza Sindical (Trópia, 2009).

En la CUT por su parte, a partir del II Congreso (CONCUT) realizado en Rio de Janeiro en 1986, se demarcan tres corrientes internas: el sector predominante de “Articulación Sindical”, el “CUT pela base” y la “Convergencia Socialista”, tendencias que tenderán a polarizarse en los siguientes años (Rodrigues, 2011)³⁷ Para Rodrigues (2011), el III CONCUT es el último congreso con amplia participación de las bases sindicales, y representa el inicio de la transformación desde una concepción “movimentista” a una organizativa, con estructura vertical y burocrática. Así, se daría término a la fase “heroica” para dar paso a un cuerpo administrativo institucional abocado a la solución de problemas (Rodrigues, 2011).³⁸

2.1.4. Retorno a la democracia, oposición cutista e inicios del “sindicalismo de resultados”

El sindicalismo *autentico* luego de haber sido un actor relevante en el marco de las fuerzas sociales opositoras a la dictadura brasilera no subordinó, al contrario del caso chileno, sus orientaciones y demandas al proceso de transición democrática, enfrentando las medidas

³⁷ La corriente preponderante en la CUT, “Articulación Sindical” presenta una orientación más moderada y conciliadora que las otras dos corrientes. CUT pela base, vinculada con las “Oposiciones Sindicales”, defiende una concepción más autónoma, cercana a los movimientos que dieron origen al nuevo sindicalismo, y Convergencia Socialista, desde una perspectiva política marxista, propugna una concepción revolucionaria del socialismo.

³⁸ Dos temas devinieron polémicos en el torneo sindical: los cambios estatutarios de la organización y las posiciones sobre estrategias y metas. Las principales alteraciones de los estatutos pusieron fin a la participación de las bases sindicales en las instancias de deliberación, priorizando la función de los delegados por organización zonal. Las organizaciones constitutivas de la CUT tendrían delegados en función del número de trabajadores sindicalizados, con excepción de las “oposiciones sindicales”, quienes podrían tener representación pero bajo el nivel de los dos últimos congresos, en función de votos obtenidos en elecciones sindicales. Por otro lado las discusiones estratégicas estuvieron dadas de acuerdo a las fracciones internas (Rodrigues, 2011)

de ajuste del gobierno de Sarney, así como las políticas neoliberales llevadas a cabo por los gobiernos de Collor de Mello (1990-1992), Itamar Franco (1992-1994) y Fernando Henrique Cardoso (1995-2002).

Sin embargo, como apuntan diversos autores (Galvão, 2004, 2007; Boito, 1999; Alves, 2002), a partir de la década de los noventa, si bien el sindicalismo representado por la CUT se opuso a las políticas de corte neoliberales, y principalmente a las privatizaciones de empresas públicas, asumió un cambio general de estrategia sindical, dejando el “sindicalismo de confrontación” y la táctica del despliegue de huelgas, para adoptar una posición que ha sido denominada como “propositiva”, además de tener un acercamiento a la estructura corporativa característica de la tradición sindical brasilera.

Galvão (2007) identifica algunos factores que posibilitaron el acercamiento de la central a la estructura corporativa, dentro de los cuales figuran, las modificaciones en materia sindical provenientes de la Constitución de 1988, particularmente en lo relativo a la no intromisión del Estado en los asuntos internos de las organizaciones,³⁹ el influjo de las contribuciones compulsorias,⁴⁰ y la afiliación de sectores sindicales afines a la estructura corporativa, como la Corriente Sindical Clasista (CSC) y la Confederación Nacional de Trabajadores de la Agricultura (CONTAG). La aceptación más o menos explícita de diversos elementos de la estructura sindical corporativa pasa a ser significativa en la medida en que gran parte de la identidad cutista de los años ochenta se construye a partir del rechazo y la superación de la subordinación sindical al Estado.

Por otra parte, la CUT en los años noventa, comenzó a asimilar ciertas prácticas ligadas con los cambios neoliberales. La conversión a una lógica más pragmática orientada por la dirección de “Articulación Sindical”, fue generando mayor tensión en las relaciones internas de las corrientes en disputa. Según plantea Rodrigues (2011) en el IV CONCUR de 1991, junto a los cambios relativos a una menor participación de “oposiciones sindicales”, asociaciones, sectores campesinos y delegados de base, se aprecian mayores tensiones internas entre el sector moderado de “Articulación Sindical”

³⁹ Si bien la Constitución de 1988 modificó aspectos relativos a la libertad sindical, además de otorgar derecho a los funcionarios públicos a establecer negociaciones sindicales, mantuvo dos pilares fundamentales de la estructura sindical brasilera, la Unicidad Sindical y el Impuesto Compulsorio (Al respecto ver Galvão (2007); Cardoso (2008))

⁴⁰ Según plantea la autora, si bien la CUT tiene una clara oposición al Impuesto Sindical, en tanto mecanismo central de subordinación histórica de los sindicatos al Estado, a partir de la definición de otras tasas sindicales, como la Tasa Confederativa y la Tasa Asistencial a partir de la Constitución de 1988, la central legitima la utilización de estos impuestos normados por el Estado.

y el sector de oposición de izquierda (donde confluyen distintas tendencias), traduciéndose en la amenaza de quiebre. A diferencia de congresos anteriores, donde “Articulación Sindical” obtenía amplia mayoría sobre las otras chapas políticas, en dicho congreso, apenas superó a la oposición en la elección de directiva, ponderando un 52.16% contra un 47.84% (Rodrigues, 2011). Como veremos, estas diferencias y contradicciones entre tendencias internas, significaron quiebres y la constitución de nuevos referentes en la década del dos mil.

Junto con acercarse a diversos aspectos de la tradición corporativa (Rodrigues, 2011), la CUT asumió en los años noventa, una orientación ligada a lo que se ha denominado como “sindicalismo propositivo” y posteriormente, al influjo del “sindicalismo ciudadano” (Galvão, 2004). Sobre el primer aspecto, Boito (1999) plantea que a partir del cambio de coyuntura derivada de la agenda neoliberal del gobierno de Collor de Mello (1990-1992), la corriente directiva de la central “Articulación Sindical” asume una estrategia que viene a reemplazar la orientación confrontacional centrada en la huelga (que según el nuevo diagnóstico de la dirigencia, había sido defensiva y reivindicativa), para asumir una posición proactiva respecto a la elaboración de propuestas políticas de alcance nacional. De este modo, junto con la mantención de un discurso contra el modelo económico durante el periodo, la CUT comenzó a trabajar en propuestas en materias sociales, políticas y económicas para ser llevadas a mesas de negociación con gobiernos y actores empresariales.⁴¹

Uno de los ejes centrales llevados adelante por la central, fue el fortalecimiento de algunos espacios tripartitos de negociación para llevar a cabo reestructuraciones productivas en unidades empresariales. Así, en las llamadas *Cámaras Sectoriales* y otros ámbitos de negociación de algunas categorías económicas, se llevaron a cabo negociaciones en torno a condiciones laborales, así como acuerdos sobre competitividad y eficiencia mediante la implementación de nuevas estrategias de producción, donde

⁴¹ Galvão (2004) define el sindicalismo propositivo del siguiente modo: “A grandes rasgos, el sindicalismo propositivo se caracteriza por el predominio de la acción en el plano institucional, de la negociación dentro del orden y por hacer concesiones con el gobierno y con el capital. La negociación se realiza de manera “realista”, sin confrontarse con los elementos de las propuestas presentadas por el gobierno y por los patronos. Las críticas son puntuales y no ameritan el cambio de la política dominante, ni la reversión de las formas de gestión de la fuerza de trabajo, aspecto éste que se contraponen al sindicalismo combativo, que se caracteriza por el predominio del trabajo de organización y movilización de las bases sindicales, por la negociación contra el orden (negociación contrapropositiva), por la lucha a favor de la ampliación de derechos (cuando es ofensivo) y por la resistencia a la violación de los mismos (cuando es defensivo)” (Galvão, 2004: 220)

algunos sindicatos comenzaron a asumir elementos de flexibilidad laboral dentro del espectro de negociación. Cabe mencionar que a finales de 1991, el Sindicato Metalúrgico del ABC paulista (base central de la CUT y del sector combativo de los años ochenta), propuso, ante la crisis existente del sector automotriz, la creación de una Cámara Sectorial en la región donde confluyeran representantes de los trabajadores, empresarios y del gobierno para concordar políticas para levantar el sector. Se establecieron según Martin (1996) entre 1992 y 1993, acuerdos inéditos de carácter “*neocorporativos*” en tanto estos acuerdos reemplazaron las instancias bipartitas entre Estado y patrones de experiencias anteriores. La “Cámara Sectorial de la Industria Automovilística”, inaugura precisamente este nuevo modelo de acción sindical en los años noventa, donde posteriormente la central participa en la mayor parte de las 23 cámaras sectoriales que se establecieron entre 1992 y 1995, privilegiando la negociación sectorial fragmentada y “corporativa”, por sobre la movilización unificada y general, característica del “nuevo sindicalismo” cutista de los años ochenta (Galvão, 2004).

Bajo el gobierno de Cardoso se suspendieron momentáneamente las Cámaras Sectoriales, aunque en las fábricas del ABC Paulista se siguieron negociando condiciones de reestructuración productiva y laboral. Se aceptaron la incorporación de la tercerización, la flexibilización del trabajo y del salario, la adopción del banco de horas⁴² y la disminución del salario fijo en virtud de la instauración de la participación en lucros y resultados (Praun, 2012). El Sindicato Metalúrgico del ABC Paulista adoptó el “banco de horas” en 1996, dos años antes que se instituyera legalmente mediante la reforma laboral de 1998, que flexibilizó el mercado del trabajo y las condiciones laborales. La CUT, por su parte, luego del congelamiento de las Cámaras Sectoriales, integró otros espacios tripartitos, emergidos a partir de la Constitución de 1988.⁴³

A partir de la segunda mitad de los años noventa, el sindicalismo centralista comienza a implementar lógicas de acción ligadas al “sindicalismo ciudadano”, el cual, según Galvão y Varela (2011), se caracteriza por la prestación de servicios en aspectos

⁴² El Banco de Horas, instaurado legalmente a partir de 1998, modifica la forma como se compensan las horas trabajadas por el tiempo libre, ampliando el margen de tiempo de una semana a un año, y permitiendo la exención del pago adicional por las horas extras que se computan en el banco de horas. Este fue introducido a mediados de los años noventa mediante negociaciones colectivas en la industria automovilística (Krein, 2007)

⁴³ Según apunta Galvão (2004) entre estos espacios, la CUT se incorporó al Consejo Nacional de Salud, el Consejo Nacional del Seguro Social, el Consejo Nacional del Trabajo, el Consejo Deliberativo del Fondo de Amparo al Trabajador, el Consejo Administrativo del Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio y el Consejo de Administración del Banco Nacional de Desarrollo Económico y Social (Galvão, 2004).

sociales dejados de lado por el Estado. De este modo, las centrales sindicales asumieron el rol de las agencias de empleos, así como la oferta de otros servicios, tales como; la calificación profesional a desempleados, seguros de vida, tarjetas de crédito, empréstitos bancarios a tasas de interés menores a las del mercado, y fondos de pensión (Galvão y Varela, 2011).⁴⁴ Esta orientación fue defendida por el sector de “Articulación Sindical” de la CUT, bajo el fin de atender al trabajador como un “ser integral” (Galvão, 2012). La labor del sindicalismo ciudadano se debe entender en estrecha relación con las transformaciones del modelo de desarrollo, donde el Estado deja de tener un rol preponderante en diversas materias, y particularmente, considerando el contexto de crisis económica, reestructuración productiva y aumento del desempleo en la segunda mitad de la década. De este modo, el sindicalismo viene a cubrir espacios olvidados por el proceso de transformación económica e institucional, asistiendo a los trabajadores en la búsqueda de empleo y en la calificación frente a las nuevas modalidades de trabajo. En esta línea, los fondos estatales como el FAT contribuyeron a preservar la burocracia sindical a través de la participación de las centrales (CUT, CGT, y FS) en el desarrollo de proyectos de calificación profesional de acuerdo a los lineamientos de las transformaciones productivas (Alves, 2002).⁴⁵

2.1.5. El influjo neoliberal en el mundo del trabajo.

El escenario de los años noventa en Brasil, al igual que los demás países de la región, se caracteriza por las transformaciones productivas y laborales derivadas de los planes de

⁴⁴ El Sindicato Metalúrgico del ABC Paulista promovió en 1996 la constitución de la Central de Cooperativas y Emprendimientos Solidarios - UNISOL para recuperar empresas mediante cooperativas de producción, lo que llevará posteriormente a la CUT a crear la Agencia de Desarrollo Solidario en 1999. En 1997 el Sindicato Metalúrgico creó el Movimiento de Alfabetización Regional del ABC, en el marco de su participación de la Cámara Regional, y en 1998 un grupo de sindicalistas de la Volkswagen de la región, creó el Centro Cultural Afro-Brasileiro Francisco Solano Trindade. En 1999 se crea junto a la Secretaria de Relaciones de Trabajo de São Paulo, con la prefectura de Sao Ande, y con el Fondo de Amparo del Trabajador (FAT), la “Central de Trabajo y Renta”. Así mismo, la CUT crea el año 2003 la cooperativa de consumo CredABC (Galvão, 2012). Por su parte, en 1997, Fuerza Sindical crea el Centro de Solidaridad al Trabajador, que se constituye como institución intermediadora de mano de obra, además de ofrecer calificación profesional (Tropía, 2009).

⁴⁵ El FAT fue creado por la Constitución de 1988, y se constituye a través de contribuciones empresariales, destinadas a financiar el seguro de desempleo y otros programas especiales para los trabajadores, como es la capacitación profesional. También financia plantas de inversión empresarial a través de recursos derivados del Banco Nacional de Desarrollo Económico y Social (BNDES) (Cardoso, 2008).

estabilización económica, y de apertura y liberalización comercial, que si bien, no tuvieron consecuencias más radicales producto de la oposición popular, como por las políticas de reversión aplicadas desde 2003, marca un contexto distinto respecto a la década de 1980. A partir de 1990 el gobierno de Collor de Mello, junto con una serie de políticas destinadas a estabilizar la fuerte crisis inflacionaria que continuó presente en el país, adopta un Plan Nacional de Desestatización, que tuvo como medidas centrales diversas privatizaciones en los sectores siderúrgicos, fertilizantes y de petroquímica, a lo que se sumó la apertura economía a través de la eliminación de barreras arancelarias (Alves, 2002). Luego del fracaso del “Plan Collor” en la estabilización económica, y luego de ser destituido el presidente Fernando Collor de Mello en 1992 por corrupción, se siguieron implementando medidas antinflacionarias llevadas a cabo por el gobierno de Itamar Franco (1992-1994) con el “Plan Real”, y que posteriormente profundizaría Fernando Henrique Cardoso desde 1995, año caracterizado por la crisis económica mexicana (“tequilazo”) que golpeó fuertemente a Brasil afectando en el empleo. En la segunda mitad de la década de los noventa, se radicaliza el proceso de liberalización económica y reestructuración productiva. Bajo el gobierno de Cardoso, se intensificó la venta de empresas estatales, sobretudo en el sector de las telecomunicaciones, el petróleo y la minería (Alves, 2002). En 1997 se privatizó parte de Petrobras y la Compañía Vale do Rio Doce, encargada de explotación minera y siderúrgica. Los ajustes neoliberales en la década de 1990 tuvieron efectos perniciosos para la industria y el empleo. Uno de los sectores más golpeados fueron el automotriz y el financiero. Entre 1994 y 1996, 140 mil bancarios perdieron su empleo. En el ABC paulista, de casi 60 mil trabajadores existentes en las montadoras automotrices en 1990, disminuyeron a casi la mitad en el año 2000, mientras en la industria textil disminuyó en un 50% la mano de obra (Alves, 2002).

Cabe agregar que en materia laboral, a partir de 1994 se llevaron a cabo, principalmente por iniciativa del gobierno, diversas medidas flexibilizadoras que alteraron la normatividad de las relaciones laborales, tales como aspectos relativos a las contrataciones y despidos, la utilización y remuneración de los trabajadores, y los propios mecanismos de resolución de conflicto laboral. Dentro de las medidas provisionales, destacan la que norma el trabajo parcial, la institucionalización del trabajo no asalariado mediante cooperativas, la nueva normatividad sobre trabajo por tiempo determinado, la institucionalización del banco de horas, las comisiones de conciliación previa que buscan retirar la justicia de las demandas obreras, la flexibilidad salarial mediante la retribución

variable (Participación en los Lucros y Resultados), etc. (Rodrigues, Ladosky y Ramalho, 2014; Verás de Oliveira, 2008; Krein, 2007).

Los proyectos de reforma laboral del período buscaron hacer primar lo que se ha denominado como el “negociado” sobre el “legislado”, lo que significaba en la práctica el privilegio de la desregulación y libre disposición de temáticas laborales para ser negociadas entre trabajadores y patrones, bajo el argumento democratizador de las relaciones laborales. Esta libertad en la negociación permitía retrotraer derechos conseguidos con anterioridad por los trabajadores.

Galvão plantea como el cambio de contexto económico y laboral entre la década de 1980 y 1990, cambia radicalmente las nociones y problemas ligados al tema de la democratización de las relaciones laborales, dado el influjo de las corrientes neoliberales.

Así como las críticas a la estructura sindical hacen parte del repertorio del “nuevo sindicalismo” desde su surgimiento, la libre negociación constituía una de sus más antiguas demandas. Pero esa reivindicación poseía un sentido en los años 80, cuando era hecha por los sindicalistas interesados en escapar al rígido control del Estado y aumentar los espacios de intervención sindical en nombre de principios democráticos, y otro en los años 90, cuando adquiere un sentido nítidamente regresivo, en la medida que pasa a estar asociada a la reducción de la protección legal a los trabajadores” (Galvão, 2007: 151. Traducción mía)

En este marco general, durante los años noventa, se desatan huelgas defensivas por la mantención de las condiciones laborales y por la defensa del empleo, las cuales se desarrollan de manera descentralizada, fragmentada y principalmente en el nivel de empresa (Boito, Galvão, Marcelino, 2009), siendo una excepción la huelga general petrolera de 1995, la cual tuvo una duración de 31 días, y que jugó un rol clave para que los intentos de privatización de Petrobras no hubiesen tenido mayor alcance.

2.1.6. La aparición de Fuerza Sindical como derechización del campo sindical.

En 1991, la corriente del “sindicalismo de resultados”, con el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de São Paulo a la cabeza, fundó la central obrera “Fuerza Sindical” (FS), que aparece como una experiencia atípica dentro de la tradición latinoamericana, por tener una orientación marcadamente neoliberal. FS combatió durante los años noventa, la politización del movimiento sindical que veían expresado en la actuación de la CUT, con especial énfasis en las concepciones políticas anticapitalistas⁴⁶ y la táctica conflictiva

⁴⁶ Luiz Antônio de Medeiros, presidente de FS, y dirigente del Sindicato de Metalúrgicos de São Paulo, afirmaba entonces sobre lo que consideraba el objetivo de un sindicato: “todo sindicato que se precie

como medio de acción sindical. Para su constitución, FS contó con el apoyo político de Collor de Mello, con recursos recibidos de sectores empresariales y con apoyo de la burocracia estatal (Trópia, 2009).

Junto con hacer oposición a la CUT, y lograr la cooptación de adherentes mediante un discurso apolítico, modernizador y emprendedor, FS tuvo una importante función en facilitar y otorgar legitimidad a las transformaciones económicas y laborales en curso, tanto a nivel de los procesos de privatización de empresas, así como de flexibilización de las condiciones laborales y de los contratos colectivos de trabajo (Trópia, 2009). En el primer sentido, la central estimuló, mediante una política dirigida, la compra de acciones de sus afiliados en las empresas privatizadas mediante la formación de Clubes de Inversión.⁴⁷ Por otro lado, el Sindicato Metalúrgico de São Paulo (SMSP) en 1992, negoció cláusulas de flexibilización laboral, en términos de horarios y remuneraciones a cambio de estabilidad en el empleo, y en 1996, acordó junto a la patronal Federación de las Industrias de São Paulo (FIESP) la legalización de los contratos temporales (Trópia, 2009). FS apoyó decididamente la desregulación de los contratos colectivos de trabajo a través la Participación en los Lucros y los Resultados (PLR) favoreciendo el predominio de la remuneración variable por productividad, convirtiéndose en una práctica habitual de sus sindicatos de bases, quienes llevaron acuerdos para consolidar la PLR en algunas empresas.

Según Araya, Barría y Drouguillas (2009) el impacto en el escenario laboral y sindical de la nueva central contribuyó, a modo de “efecto”, en algunas de las transformaciones existentes en la CUT en la década de los noventa. Sin embargo, a diferencia de FS, la política de negociación de la CUT, no abarcaba la posibilidad de las privatizaciones de empresas (Galvão, 2004).

forma parte de la reproducción capitalista. ¿Por qué, cual es el objetivo del sindicato? Es luchar para vender la mano de obra por el precio más alto posible” (Trópia, 2009: 62)

⁴⁷ El ejemplo de la privatización de la Compañía Siderúrgica Nacional (CSN) da cuenta de la estrategia que tuvo Fuerza Sindical para buscar imponer las medidas propiciadas por los gobiernos. En Volta Redonda los metalúrgicos opusieron una larga resistencia, al igual que la CUT, quien tenía entonces directivos en el sindicato. La oposición metalúrgica a la CUT miembro de FS, inicio un trabajo en contra del sindicato oficial, ayudado por la empresa, y terminó negociando con ella la realización de actividades y viajes con el fin de convencer a los trabajadores de los beneficios de pasar a manos privadas la empresa. Con el triunfo de la lista de FS en el sindicato en 1992, se buscó seducir a los trabajadores en tanto pudiesen comprar acciones, lo que dejó el camino trazado para la privatización. Lo mismo ocurrió con otras empresas privatizadas (Trópia, 2009)

En los últimos años de gobierno de F. H. Cardoso se produce un “acercamiento” entre las direcciones de las centrales sindicales, por oposición a las medidas económicas y las consecuencias sociales en el mundo laboral. En 1996, por primera vez, la CUT, FS, y la CGT en conjunto, llamaron a una huelga general de protesta contra el desempleo y la política económica, que no tuvo mayor éxito de convocatoria. Finalmente, producto de la crisis económica de 1997-1998, que impactó en el empleo, así como por la presión interna de sectores disconformes dentro de la central, a partir de 1999, la CUT retoma de manera más explícita, su estrategia de movilización en el marco de un movimiento popular amplio de oposición al gobierno de Cardoso, donde destacaron la Marcha de los 100 mil en agosto de 1999, y donde participaron el movimiento del Grito de los Excluidos, y el Grito de la Tierra (Galvão, 2004)

Las tensiones al interior de la CUT entre la dirección de “Articulación Sindical” y las corrientes críticas y de izquierda, atravesaron a la central evidenciado el choque de estrategias entre negociación y orientación “ciudadana” por un lado, y la movilización antagónica de bases frente a la situación política y económica, por otra, tensión que se encuentra presente durante la década del noventa, y que provocó rupturas en los años dos mil.

2.1.7. Gobiernos del PT: recuperación sindical y compromiso político. Entre la gobernabilidad y la movilización.

A partir del año 2003 con la llegada al gobierno de Lula da Silva y el Partido de los Trabajadores (PT), comienza un período que económica y políticamente se diferencia en distintos aspectos al de la década anterior. En este sentido, mientras algunos autores plantean la existencia de una nítida discontinuidad con la expansión neoliberal de los años noventa, haciendo referencia a un nuevo modelo “neodesarrollista” y “postneoliberal” (Pochman, 2010), otros, si bien reconocen diferenciaciones, advierten una continuidad en las políticas macroeconómicas, apostando a la idea de un modelo de “neoliberalismo restringido” o “social-liberalismo” (Alves y Corsi, 2010; Boito, Galvão y Marcelino, 2009). Krein, Santos y Nunez (2011), plantean que bajo el gobierno de Lula, particularmente a partir de 2004, existe una clara mejora de los indicadores del mercado del trabajo, con la particularidad que sucede bajo la implementación de medidas que buscan regular el trabajo junto a otras que favorecen la flexibilización laboral. Desde el punto de vista de las negociaciones colectivas existen avances en el ámbito de

valorización de la remuneración salarial y del salario mínimo al mismo tiempo que no consiguen revertir aspectos relativos a la flexibilización del trabajo (Krein y Teixeira, 2014)

Boito, Galvão y Marcelino (2009) sugieren la existencia de distintos factores que contribuyeron a una tendencia de recuperación del movimiento sindical, donde las huelgas adquieren un carácter más ofensivo (aunque menores en cantidad) que en la década anterior:⁴⁸ la recuperación del crecimiento económico⁴⁹, la recuperación del empleo, la inflación de los alimentos por encima de la tasa de inflación, la existencia de mayor democratización, la competencia de las centrales sindicales y la llegada tanto al gobierno como a directorios de empresas estatales de personas provenientes del mundo sindical (Boito, Galvão y Marcelino, 2009).

Entre las huelgas desatadas se desarrollaron algunos movimientos masivos a tener en consideración, tales como una huelga nacional de metalúrgicos de 170 mil trabajadores, una huelga estadual de los metalúrgicos paulistas de 190 mil trabajadores, una huelga de trabajadores de la construcción paulista de 130 mil huelguistas, una huelga de los trabajadores de Correos de 80 mil trabajadores, una huelga petrolera de 100 mil trabajadores, y una huelga de masa de los trabajadores bancarios (Boito y Marcelino, 2010)

En términos de la vinculación política entre sindicalismo y gobierno, la ocupación de 12 cargos ministeriales, así como de directorios de empresas estatales por ex dirigentes sindicales, llevó a que sectores de oposición denominaran peyorativamente al gobierno como una “República de Trabajadores” (Radermacher y Melleiro, 2007). Desde una perspectiva crítica se ha planteado que en el nuevo marco político iniciado con el gobierno del PT, las centrales sindicales como la CUT sufrieron un proceso de acomodación política⁵⁰, distanciándose una cúpula sindical acomodada, de movimientos ‘++- organizados y ejecutados por las bases sindicales (Boito, Galvao y Marcelino, 2009).

⁴⁸ Según plantea Boito y Marcelino (2010), a partir del análisis del carácter de las huelgas en el periodo 2004 -2008, en estos años se logró avanzar en mayores conquistas con menos esfuerzo por los trabajadores, que en la década de 1990, donde se desarrollaron mayores números de huelgas pero de carácter defensivas.

⁴⁹ Según Braga (2014), la formalización del mercado del trabajo respondió a una combinación entre el crecimiento económico sostenido, el subsidio al crédito popular, los aumentos reales del salario mínimo y la aplicación del programa Bolsa Familia en la reducción de la pobreza.

⁵⁰ Cabe mencionar que el diagnóstico acerca del “acomodamiento” de la CUT durante los gobiernos del PT, no es un tema absolutamente consensuado por los investigadores, existiendo interpretaciones históricas que a partir de análisis de congresos y prensa sindical rechazan esta afirmación. Al respecto ver: Ladosky; Ramalho y Rodrigues (2014).

Como plantean Radermacher y Melleiro (2007), con el triunfo de Lula inició una nueva problemática para la CUT: por un lado emergió la necesidad de dialogar y vincularse con el conjunto del sindicalismo, principalmente con la importante Fuerza Sindical, para evitar así la dicotomía entre oficialismo y oposición sindical; y por otro lado, surge la necesidad de fortalecer al gobierno petista pero manteniendo la independencia sindical. La CUT y FS lograron un acercamiento en el segundo lustro de la década de 2000, particularmente en el segundo gobierno de Lula (2007-2010). Mientras en el primer gobierno (2003-2006) la participación institucional de FS fue débil, manteniendo una posición crítica al ejecutivo, en el segundo período, pasó abiertamente a dar su apoyo, integrando el Ministerio del Trabajo a través de su máximo dirigente, Luiz Antônio de Medeiros (Boito, Galvão y Marcelino, 2009).

Al iniciar el gobierno de Lula, en un intento de generar espacios de concertación social, se crearon el Consejo de Desarrollo Social y Económico (CDNE) y el Foro Nacional del Trabajo (FNT), ambos de carácter tripartito. El CDNE tenía como objetivo el asesoramiento al presidente en la formulación de políticas en materias de desarrollo nacional, tales como reformas en materia previsional, tributaria, sindical y laboral (Carneiro y Veras de Oliveira, 2011), mientras que el FNT se constituyó con el fin de modernizar las instituciones de regulación del trabajo, estimular el diálogo entre los actores laborales y dar solución a los conflictos (Rozentino de Almeida, 2007). Respecto al FNT, en una primera instancia se elaboraron propuestas de democratización de las relaciones laborales, de negociación a nivel nacional, y la extensión de la negociación colectiva en el sector público. Se propuso además, disminuir el poder de la Justicia del Trabajo para fortalecer el arbitraje, y se planteó la creación de un Consejo Nacional de Relaciones de Trabajo, de carácter tripartito, para proponer lineamientos de políticas públicas en el ámbito laboral. En base a estos acuerdos, en 2004 se aprobó y envió al congreso un informe a modo de proyecto de reforma laboral y sindical, la cual, producto de diferencias entre las observaciones patronales y sindicales, sumadas a las propias divisiones y críticas desde sectores del sindicalismo (desde espectros de derecha y de izquierda) fue finalmente abortada. La CUT y FS apoyaron la reforma, mientras que los sectores disconformes dentro del sindicalismo protagonizaron protestas contra su aprobación. Cabe agregar que en 2005, mientras se daban los debates legislativos devino

la crisis política por los casos de corrupción conocida como el “Mensalão” (Redermacher y Melleiro, 2007).⁵¹

Otro momento de tensión entre el sindicalismo y el ejecutivo, se desató en torno a la aprobación de la reforma previsional al inicio del gobierno de Lula, la cual afectaba particularmente a los trabajadores del sector público, quienes asumieron una posición contra el ejecutivo. Esta situación provocó fisuras al interior de la CUT, quien defendió el proyecto aun cuando un importante sector de su base sindical se encuentra en este sector laboral (Boito, Galvão y Marcelino, 2009; Carneiro y Veras de Oliveira, 2011). La reforma previsional del 2003, produjo diversos movimientos, sobresaliendo una huelga de los empleados públicos que contó con la participación de 50 mil trabajadores movilizados en la ciudad de Brasilia (Galvão, 2009). Así mismo, en los meses de septiembre y octubre de 2004, se llevó a cabo una particular huelga bancaria por aumento de salarios reales, movilizandoo a 200 mil trabajadores del sector público y privado, por distintos Estados (Antunes, 2011). Lo interesante de este movimiento es que las bases sindicales bancarias desconocieron un acuerdo entre la Confederación Nacional de los Bancarios (CNB) dirigida por “Articulación Sindical” de la CUT, con los sectores patronales, y llamaron a votar la huelga para conseguir un reajuste mayor que el pactado por la cúpula sindical (Galvão, 2009). En el mundo petrolero, la reforma previsional provocó un quiebre al interior de la Federación Única de Petroleros, afiliada a la CUT, donde sectores opositores a ésta se desvincularon de la federación, creando la Federación Nacional de Petroleros (FNP) en 2006.

2.1.8. Fragmentación de las centrales sindicales

Las tensiones al interior de la CUT, que ya se encontraban presentes en la década anterior, se acrecentaron durante estos años producto de la posición subordinada de la central a las directrices del gobierno, lo que se refrendó con la participación de dirigentes provenientes

⁵¹ Galvão (2009) plantea que si bien se detuvo el proyecto de reforma laboral, en estos años se aplicaron algunas medidas que disminuyeron derechos laborales de trabajadores jóvenes, de pequeñas y microempresas, y del sector informal, entre las que se puede mencionar, la instauración del Contrato de Primer Empleo, de duración determinada mínimo de 12 meses, para jóvenes entre 16 y 24 años, la legalización de la contratación de prestación de servicios por “personas jurídicas”, y la mantención de procedimientos normativos diferenciados (en materia de documentación laboral, fiscalización y representación en la Justicia del trabajo) para micro y pequeñas empresas.

de la CUT en diversos espacios gubernamentales, y en el apoyo que el sector mayoritario de la central, “Articulación Sindical”, buscaba en materia de políticas legislativas.

De este modo se sucedieron diversas escisiones político-sindicales desde la izquierda, a partir de 2004. Con la desafiliación de organizaciones como el Sindicato Metalúrgico de Sao José dos Campos y Región, y el Sindicato Nacional de Docentes de Enseñanza Superior (ANDES), se creó la Coordinación Nacional de Luchas (CONLUTAS). En 2006, el Frente de Izquierda Socialista ligado al Partido Socialismo y Libertad, creó la Intersindical, por entender que la CUT había devenido en un instrumento de conciliación de clases (Boito, Galvão y Marcelino, 2009). Al año siguiente, la Corriente Sindical Clasista ligado al PCdoB, convergió con sectores sindicalistas del Partido Socialista Brasileiro (PSB) desafiliándose de la CUT, y fundando la Central de Trabajadores y Trabajadoras de Brasil (CTB), aunque al contrario de las otras dos centrales mencionadas, mantuvo vínculos con la central, al igual que su apoyo al gobierno del PT (Redermacher y Melleiro, 2007).

Por otro lado se constituyeron nuevas centrales por la fusión de sindicatos. En 2005 sectores conservadores del sindicalismo, contrarios a la democratización de la estructura sindical, fundaron a partir de siete organizaciones, la Nueva Central Sindical de Trabajadores (NCST), mientras que en 2007, la fusión de la Confederación General de Trabajadores (CGT), la Social Democracia Sindical (SDS) y la Central Autónoma de Trabajadores (CAT) junto a sindicatos disidentes de FS e independientes, fundaron la Unión General de Trabajadores (UGT) (Redermacher y Melleiro, 2007).

La Ley Sindical (11468) aprobada en 2008 facultó a las centrales sindicales para recibir directamente un 10% del impuesto sindical entregado por el Estado según la cantidad de afiliados que tuvieran, lo que ha contribuido a la competencia cupular dentro del “mercado sindical” para capturar a nuevos sindicatos (Cardoso, 2014). Esto ha estimulado una situación paradójica en la estructura sindical en Brasil, pues mientras en las bases, los sindicatos siguen estructurándose de manera corporativa en función del principio de la “Unicidad Sindical”, en la cúpula se estimula la diversificación de las centrales (Galvão y Varela, 2011). Entre las centrales existentes, la CUT y FS, tienen por mucho la mayor afiliación de sindicatos en el país, siendo la CUT la primera por amplia mayoría. Todas las centrales sindicales, salvo Conlutas y la Intersindical, dieron su apoyo a Lula al finalizar su mandato, lo que da cuenta de la legitimidad sindical que ha tenido el gobierno del PT bajo el mandato del ex dirigente sindical.

Durante el primer período presidencial de Dilma Rousseff (2011-2014), se han desatado diversos conflictos huelguísticos, que junto a las movilizaciones populares en la ciudad de São Paulo contra el alza del boleto del metro y contra la organización del Mundial de fútbol 2014, develaron un gran malestar de la sociedad brasilera. Entre las huelgas desatadas en estos años destacan, la de los obreros de la construcción del Programa de Aceleración del Crecimiento (PAC) en 2011, la huelga bancarias de 2011 y 2012, y la huelga petrolera contra la privatización del megayacimiento del campo Leilão de Libra de Rio de Janeiro en 2013. Entre éstas, cobra central importancia por sus características y su alcance, la huelga de obreros de la construcción del PAC, quienes sorprendieron a los sindicatos (y a la opinión pública), a pesar de las dramáticas condiciones en que se encontraban. Sectores altamente precarizados de la fuerza de trabajo, llevaron a cabo violentas y masivas huelgas en diversas obras de construcción del Programa, teniendo como foco central las obras de construcción de las Usinas Hidroeléctricas de Jirau y de Santo Antônio, situadas en el norte del país (Véras de Oliveira, 2014). Las huelgas en estas dos usinas repercutieron rápidamente en todo el país en las distintas obras llevadas a cabo por el PAC, donde en el mes de abril se contabilizaban a 170 mil obreros de la construcción civil paralizados. Particularmente violenta fue la huelga en Jirau. La radicalidad de las acciones de los trabajadores se manifestó en las destrucciones de alojamientos, escritorios, quema de 30 buses, y destrucción de puntos comerciales y equipamientos. Los trabajadores movilizados, muchos de ellos “enganchados” por intermediarios desde otras zonas, denunciaron la precariedad de sus alojamientos, la presencia de enfermedades como la malaria, la mala alimentación, salarios y condiciones diferenciados por la subcontratación, la burla de la legislación del trabajo, relaciones autoritarias de trabajo (abusos, humillaciones, castigos físicos), y jornadas extenuantes de trabajo, entre otras. Si bien las centrales sindicales participaron en mesas de negociación con el gobierno, justicia y empresarios, la rebelión obrera de marzo y abril, sorprendió a todos los sindicatos oficiales quienes no contaban con esta situación (Véras de Oliveira, 2014).

2.2. Trayectoria sindical en Chile

La trayectoria sindical chilena, a partir del golpe de Estado de 1973, se enmarca en un proceso donde confluyen una serie de fenómenos altamente determinantes y restrictivos para su devenir, junto a una serie de coyunturas y situaciones en donde las dirigencias obreras asumieron ciertas estrategias que contribuyeron a configurar un tipo de sindicalismo predominante en el posterior orden democrático.

Lo que se debe plantear, en un primer sentido, es el carácter de la dictadura chilena en tanto proyecto refundacional respecto a la estructura económica, política y social del país, siendo caracterizado por distintos estudiosos, como un proceso revolucionario (Garretón, 1981; Moulian, 1997). En esta dirección, podemos afirmar que la dictadura militar operó eficazmente en el disciplinamiento de la fuerza laboral, conjugando la represión a la militancia política y sindical, las políticas de ajustes económicas y laborales frente a las coyunturas económicas internacionales, y la construcción de una institucionalidad social y laboral que incidió en las relaciones laborales y en el sindicalismo en particular.

En el caso de Chile, que aparece como el ejemplo más paradigmático de confluencia entre autoritarismo represivo⁵² y ajustes estructurales radicales, si bien la implementación de reformas que construyeron la nueva institucionalidad *neoliberal* se llevó a cabo fundamentalmente entre los años 1979 y 1982, se constatan una serie de medidas a partir de 1974 (Ramos, 1997) bajo la coyuntura internacional de la crisis del petróleo, que tuvieron inmediata repercusión en el mundo del trabajo (Montero, 1986; Campero, 2001). Las políticas de apertura y retirada del Estado en tanto inversionista, regulador y empleador, tuvo fundamentalmente a partir de 1975, impactos en la disminución del empleo, la desocupación, la degradación del trabajo y en la caída de los salarios (Montero, 1986). El impacto económico en materia laboral durante los años setentas, fue especialmente relevante en dos importantes sectores para el sindicalismo, tales como la construcción y la manufactura, donde entre 1973 y 1977 perdieron 18.639 y 34.545 afiliados sindicales respectivamente (Campero, 2001:8). En 1980, aún sin los efectos de la crisis de la deuda, se constata un mapa de precariedad extensivo en el mercado laboral chileno: un tercio de la fuerza de trabajo correspondía a la categoría de

⁵² La represión política del Estado en Chile que ha sido objeto de múltiples investigaciones desde las ciencias sociales, no será abordada en el presente trabajo. Sin embargo, damos por sentada la importancia de esta para la instauración del nuevo modelo político, social y económico.

subempleo (empleo informal, más el empleo mínimo y el servicio doméstico), mientras que el sector informal urbano, absorbía cada vez más mano de obra calificada, en particular en los sectores de servicios y comercio. La disminución del empleo asalariado, junto al aumento del empleo informal, da cuenta de un proceso de marginalización de un sector importante de la clase trabajadora, que se vuelcan a actividades de sobrevivencia, volviendo a la familia como unidad económica (Montero, 1986). Las medidas liberalizantes orientadas a la reconversión de capital industrial por capital financiero, sumada a la “crisis de la deuda” entre 1981-1982, provocaron una fuerte coyuntura recesiva, que empeoró el maltrecho mapa laboral, llegando a una reducción de 14% del Producto Geográfico Bruto y a cerca de un 35% de desempleo⁵³ (Campero, 2001), incluyendo el Programa de Empleo Mínimo (PEM) Estudios sobre la primera década de la dictadura militar dan cuenta de los cambios en la estructura sociolaboral chilena, con un fuerte movimiento de trabajadores hacia fuera del mercado del trabajo formal, el aumento del trabajo independiente y disminución de la clase obrera, entre otras (Martínez y Tironi, 1986). La situación laboral observada durante la segunda mitad de la década de 1970 y la primera mitad de 1980, dan para abonar la tesis de que la situación estructural en base a la degradación del trabajo y a la modificación de la composición de la clase trabajadora, impactó en la identidad de clase previamente existente en Chile.

2.2.1. Plan Laboral: Control sindical y desregulación del mercado del trabajo.

En 1979, el gobierno militar dictaba el llamado “Plan Laboral” mediante una serie de Decretos de Ley que tuvo (y tiene) un fuerte impacto en la organización sindical y en la refundación de las relaciones laborales. Estas medidas estructuradas en ocho decretos emitidos entre 1978 y 1979, flexibilizaron el mercado laboral y limitaron fuertemente la organización sindical, así como las negociaciones colectivas y la realización de huelgas, lo que se vio expresado en la escasa actividad huelguística durante la década de 1980, particularmente entre 1981 y 1988 (Zapata, 1993).⁵⁴ El Plan Laboral cimienta un nuevo

⁵³ Cabe mencionar que esta cifra incluye al Programa de Empleo Mínimo (PEM), puesto en práctica a partir de 1975, que institucionaliza un tipo de subempleo de absorción de mano de obra a través de diferentes trabajos de obras municipales, donde los trabajadores perciben aproximadamente un tercio del salario mínimo.

⁵⁴ Dentro de las modificaciones que introdujo el plan laboral con los 8 Decretos de Ley, destacan el Decreto Ley 2200 que eliminó protecciones y flexibilizó los contratos de trabajo, el Decreto de Ley 2756 que estableció la existencia de 4 tipos de sindicatos donde solo al sindicato de empresa se le permitió negociar colectivamente. Además la afiliación pasó a ser voluntaria y se permitió constituir más de un sindicato por empresa, lo que fragmentó la organización sindical. El Decreto de Ley 2758, que limitó las negociaciones

modelo de relaciones laborales, en base a la restricción y neutralización de la organización de los trabajadores. Lo económico y lo político confluyen bajo un nuevo patrón normativo de relaciones laborales que se caracteriza por la reducción del sindicato a un espacio técnico, limitado y débil, así como ramificado y disperso, y una política de desregulación y flexibilización laboral extrema, acorde al emergente modelo neoliberal.

2.2.2. La posición estratégica en el cobre como autonomía relativa frente a la situación general del trabajo.

A partir de la segunda mitad de la década de 1970 comenzó un proceso de reactivación sindical junto a la reconstrucción de los canales de comunicación entre dirigentes copulares y bases sindicales, fenómeno que empujó a los entonces líderes centristas a la oposición.⁵⁵ En algunos sectores que mantuvieron una posición estratégica dentro de la economía, como fue el caso de la minería del cobre, se desataron algunos movimientos a partir del rechazo y desplazamiento de dirigentes sindicales oficialistas impuestos por la dictadura, mediante la presencia de dirigentes nuevos proveniente de las bases laborales que criticaron la labor del liderazgo sindical oficial, oponiéndose a aceptar resoluciones no deliberadas por las asambleas (Zapata, 1986). Cabe señalar que en octubre de 1978 (después de desatarse conflictos en el mineral de Chuquicamata en 1978), y por razón de la amenaza de un boicot comercial solidario hacia Chile por parte del sindicalismo norteamericano (AFL-CIO), el gobierno de Pinochet llamó sorpresivamente a elecciones sindicales motivado por un doble propósito: dotar al régimen de cierta legitimidad en el mundo laboral y cimentar una nueva generación de dirigentes para destruir los vestigios

colectivas delimitándola entre el patrón y un sindicato o grupo de negociación, inhabilitó a las Confederaciones para negociar colectivamente, estableció períodos diferenciados de negociación para evitar la coordinación entre organizaciones, y estableció una serie de medidas que hacían prácticamente imposible las huelgas (estas fueron, la posibilidad de que la empresa contratara rompe-huelgas, la delimitación un tiempo máximo de 59 días de huelga de lo contrario se consideraba renunciado al trabajador, la empresa podría decretar el Lock Out, y cada convenio colectivo debía ser revisado cada dos años, pudiendo retrotraerse las condiciones acordadas) (Álvarez, 2012)

⁵⁵ La oposición político sindical durante la segunda mitad de los años setenta estuvo constituida por distintas agrupaciones, que tenían fuerte anclaje en el Partido Demócrata Cristiano (PDC), y que luego de haber fungido como canal de comunicación oficial del mundo sindical con la dictadura, se fueron atrincherando en la oposición. Según plantea Valenzuela (1989), los líderes “no marxistas” tenían una oportunidad histórica para liderar y representar al movimiento obrero, motivo por el cual no podían mostrarse ya complacientes con las restricciones sindicales y con las políticas económicas restrictivas, puesto que afectaría su rol dirigencial frente las bases sindicales. Entre finales de 1977 y 1978 se desataron huelgas y protestas en distintos sectores, tales como el cobre, la metalurgia, construcción, puertos y textiles, las cuales tuvieron como respuesta una dura represión del gobierno hacia los trabajadores.

políticos de la antigua camada existente previa al golpe militar.⁵⁶ Sin embargo, como plantea Álvarez (2012), la búsqueda de promoción de nuevos sindicalistas no logró el propósito de someter a dicho “tronco histórico” del movimiento sindical, no obstante, durante la década de 1980, éstos se mantendrían solamente en el nivel copular no irradiando en las bases laborales. Desde las organizaciones del cobre emergen dirigentes, como Rodolfo Seguel, que tuvieron un posterior protagonismo en la dirección de las movilizaciones populares contra la dictadura a partir de 1983.

Sin embargo, la actividad sindical lograda durante los años 1978 y 1979 contrasta con la situación iniciada en la década de 1980, donde se conjugó el avance del desmantelamiento institucional de las políticas sociales, con un aumento de la política represiva hacia los sindicatos. Dos movilizaciones huelguísticas en 1981, en la minería del cobre y en los puertos, desarrolladas defensivamente producto del retroceso en sus condiciones laborales por efectos de la nueva normativa laboral, fueron duramente derrotadas (la de los marítimos con detenciones y relegaciones, y la del cobre, después de 40 días de huelga y 29 días de huelga de hambre). Entre 1981 y 1983, primó una dura represión hacia dirigentes sindicales opositores, y particularmente a los movimientos huelguísticos de base. Si bien, en contraste con el vacío existente en los seis primeros años de dictadura, la nueva institucionalidad permitió constituir organizaciones sindicales, estas (salvo excepciones como en la Gran Minería del Cobre) fueron “atrincheradas” en pequeñas organizaciones corporativas y despojados de capacidad para imponer sus demandas en las negociaciones existentes (Álvarez, 2012).

La crisis económica, los nuevos avances en la desregulación del mercado del trabajo⁵⁷ y los nuevos paquetes de estabilización desarrollados entre los años 1980 y 1983, se reflejan en el deterioro de la actividad sindical en el país, bajo un contexto de empobrecimiento de las masas laborales. Para 1983, la cuestión salarial y el desempleo se encontraban en una situación dramática producto de la recesión económica. La afiliación sindical hacia ese año mostraba un gran retroceso respecto a la realidad existente anterior al golpe militar, pasando de un 28% de la población ocupada a un 11%,

⁵⁶ Se ha señalado que las elecciones sindicales que fueron llamadas para 1.060 sindicatos industriales y profesionales (según las categorías existentes previas al Plan Laboral) se caracterizaron por su celeridad, así como por sus mecanismos que dificultaron la elección de dirigentes ligados con el “tronco histórico” con el objeto de promocionar nuevos de sindicalistas despolitizados (Valenzuela, 1986).

⁵⁷ Las nuevas disposiciones profundizaron la flexibilización estatuida. Entre otras cosas se eliminó el pago de indemnización por años de servicio al ser despedido injustificadamente, se dejó fuera del salario mínimo a trabajadores menores de 21 años y mayores de 65, y se flexibilizaron los horarios de trabajo a voluntad del patrón (Álvarez, 2012).

y bajando a un tercio de lo que eran antes en el sector industrial (de 51% al 26%) (Faletto, 1987). Los desocupados triplicaban a los trabajadores sindicalizados, y las cifras de éxito en las negociaciones colectiva y en las huelgas presentaban un alto deterioro, sobre todo en los años 1980 y 1981 (Faletto, 1987). Esto contribuyó, como plantea Faletto (1987), a que los grupos obreros se percibieran como progresivamente empobrecidos y marginados, y asumieran una actitud defensiva. En efecto, más allá de las protestas nacionales, las huelgas en la década de 1980 son escasas y con insatisfactorios resultados. No fue hasta el escenario de transición democrática y recuperación económica, donde se reactiva la actividad huelguística en base a nuevas expectativas laborales. Sin embargo en el terreno sociopolítico, las acciones de las cúpulas sindicales si tuvieron repercusiones a través de su posición de resistencia popular contra la dictadura.

2.2.3. Las Jornadas Nacionales de Protestas

Se pueden distinguir dos momentos disímiles de la actuación sindical dentro del proceso de transición a la democracia: uno situado desde los inicios de las llamadas “Jornadas Nacionales de Protestas” en 1983 hasta antes del inicio del gobierno de la Concertación de Partidos (1989) y otro momento relativo al rol de la Central Unitaria de Trabajadores (1988) bajo el gobierno de Patricio Aylwin (1990-1994).

En mayo de 1983 se abrió un ciclo de movilizaciones y protesta social en Chile de gran importancia que se cierra a nivel de masas en 1986, conocidas como las “Jornadas Nacionales de Protestas”, que incidieron en la “apertura” de los espacios de negociación política entre el gobierno y la oposición política. Estas jornadas fueron lideradas por el Comando Nacional Trabajadores (CNT),⁵⁸ y especialmente por dirigentes sindicales provenientes de la Gran Minería del Cobre, e involucraron amplias movilizaciones callejeras, en espacios estudiantiles y en barrios populares. El origen de estas movilizaciones responde al llamado a una paralización nacional de protesta contra el régimen de Pinochet, que, no obstante, finalmente adoptó solo el carácter de movilización, dadas las difíciles condiciones económicas en que se encontraba el país. La primera jornada, realizada el 11 de mayo de 1983, trajo como respuesta del gobierno, allanamientos, procesamientos de diez dirigentes de la entonces Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) y la clausura de una radio. Luego de esta primera jornada

⁵⁸ Para el detalle del actuar del CNT durante este periodo ver: Araya (2014).

se fundó el Comando Nacional de Trabajadores, integrándolo diversos dirigentes sindicales provenientes de los partidos de oposición, asumiendo la presidencia el dirigente cuprífero y democratacristiano, Rodrigo Seguel. Al mes siguiente, el CNT llamó a una segunda jornada de protesta, paralelamente en que se desencadenaban huelgas ilegales en los yacimientos de Codelco, “El Salvador”, “Andina” y “El Teniente”, frente a lo cual el gobierno aplicó la denominada Ley de Seguridad Interior del Estado, siendo detenidos dirigentes sindicales, y despedidos trabajadores y dirigentes del cobre por participar en el paro.

La radicalidad del movimiento y la consecuente represión aumentaron sucesivamente con las jornadas y movilizaciones. En el plano político sectores de la oposición, se reagruparon a través de dos colectividades que reivindicaron estrategias distintas para acabar con la dictadura, aun cuando sostuvieron alianzas tácticas. En agosto de 1983 se fundó la Alianza Democrática (AD), con el concurso de los partidos Democracia Cristiana, Partido Socialista (fracción Núñez), Partido Radical, Unión Socialista Popular y la Derecha Democrática Republicana. Un mes después el Partido Comunista, el Partido Socialista (fracción Almeйда), el Movimiento de Izquierda Revolucionaria y fracciones de la Izquierda Cristiana y el Mapu, fundaron el Movimiento Democrático Popular (MDP), con un carácter más confrontacional, exigiendo la dimisión inmediata de Pinochet. Ambas colectividades tuvieron participación en las Jornadas Nacional de Protesta, articulándose con el CNT, de donde provenían sus dirigentes.

En este período recrudeció la represión y el terror de Estado. Desde finales de 1983, las cada vez más grandes y contestatarias movilizaciones, tuvieron como respuesta la violencia del Estado, censurando distintos medios de comunicación opositores y cobrando numerosos muertos en las jornadas callejeras en el centro de las ciudades y en los barrios populares. Además la policía secreta de la dictadura, recrudeció sus acciones asesinando a dirigentes políticos y combatientes revolucionarios.⁵⁹

La Alianza Democrática comenzó a establecer diálogos con personeros del régimen para buscar salidas negociadas hacia el restablecimiento político democrático, acordes a las disposiciones de la ilegítima Constitución Política de 1980. En 1987 se logró

⁵⁹ En este marco tuvieron mayor visibilidad organizaciones político-militares que propiciaron la resistencia armada a la dictadura. El Frente Patriótico Manuel Rodríguez (FPMR), nacido en el seno del PC, y el Mapu Lautaro emergen en 1983, sumándose al existente aparato militar del MIR. En 1986, un grupo de combatientes del FPMR, llevan a cabo la llamada “Operación Siglo XX”, que tuvo como objeto ajusticiar a Pinochet.

restablecer la legalidad de los partidos políticos, y en 1988 se fundó la Concertación de Partidos por la Democracia como prolongación de lo que fuera hasta entonces, la Alianza Democrática. En este escenario de apertura de negociaciones, en mayo de 1987, con motivo de las celebraciones del día del trabajador, el CNT hacía público su manifiesto apostando a la salida de los militares mediante una política *de masas* centrada en la actuación negociadora de los partidos políticos. Al año siguiente, el CNT concretaba la alianza con los partidos de la futura *Concertación Democrática* en materia de transición, mediante un documento titulado “Compromiso Económico Social”, que fue la propuesta base desde donde se construyó la Central Única de Trabajadores (CUT) (Ulloa, 2003).

Si bien, para las dirigencias sindicales, la estrategia de negociación política con la dictadura versus la movilización de masas no estuvo exenta de debates y tensiones tanto dentro del CNT, como entre éste y los respectivos partidos políticos,⁶⁰ terminó primando la línea de subordinación del movimiento sindical a la salida pactada, y al programa político de la “Concertación Democrática”. En 1988 se constituye la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) mediante el concurso del CNT y grandes organizaciones gremiales, tales como, la Asociación Nacional de Empleados Fiscales y el Colegio de Profesores. En su fundación en la ciudad de Punta de Tralca, la CUT se declaró como continuadora de las centrales históricas,⁶¹ pero sin reivindicar una concepción clasista ni anticapitalista, como la otrora Central Única de Trabajadores (1953-1973). La nueva organización nace en estrecho vínculo con el surgimiento de la nueva coalición de partidos, sumándose decididamente a la campaña por el “No” para el Plebiscito Nacional de 1988, con la cual se definió en las urnas, el término del mandato de Pinochet. Posteriormente la central se subordinaría al programa político del nuevo gobierno.

⁶⁰ Araya (2014) documenta bien estas tensiones en el mundo sindical relativas al carácter de la negociación con la dictadura. El principal dirigente del comando, Rodolfo Seguel, frente a dirigentes políticos que postulaban la urgencia de las negociaciones, afirmaba: “pero también los trabajadores rechazamos la negociación que busca el entendimiento subordinado con quienes son los responsables de los crímenes que han horrorizado a nuestro país y al mundo entero, con los responsables de la brutal represión que se ha descargado sobre los trabajadores y sobre el conjunto de la sociedad. Cualquier negociación que quiera tener éxito, deberá apoyarse en una movilización social masiva y ascendente y deberá tener el objetivo preciso, claro y categórico de acordar la pronta vuelta a la democracia” (Rodolfo Seguel, en Araya, 2014: .30).

⁶¹ Para tener una visión sobre las anteriores centrales unitarias en Chile, a saber; la Confederación de Trabajadores de Chile (1939-1946) y la Central Única de Trabajadores (1953-1973) ver: Pozo (2013; 2014)

2.2.4. La dirección sindical bajo la “Política de los Acuerdos”, y la gobernabilidad democrática

Si por un lado, la acción del movimiento sindical y popular de los años ochenta en la lucha contra la dictadura, abonó terreno para el escenario de negociación y transición política que protagonizaron partidos políticos de oposición, también se puede afirmar que la actuación de la reciente CUT, sobretudo en los primeros años de gobierno democrático, se ajustó a la direccionalidad política por el bloque en el poder, cumpliendo una función legitimadora sobre el nuevo gobierno. La dirección del sindicalismo chileno pasó de tener un papel central en la lucha contra la dictadura, y en un primer momento de la transición política, a ser un actor impotente en el transcurso de los años noventa.

El escenario histórico postdictatorial donde se inserta el sindicalismo chileno, puede ser caracterizado en función de la conjunción de dos tendencias generales relativas al plano político y económico: el desarrollo de un modelo democrático de baja intensidad negociado en los últimos años del periodo dictatorial (“democracia protegida” (Zapata, 2004); “democracia semisoberana” (Hunneus, 2014)); y por una segunda ola de profundización del modelo económico transnacionalizado o neoliberal. En lo que refiere al primer punto, el restablecimiento del régimen democrático chileno ha sido caracterizado por erigirse a través de una política de desmovilización de las organizaciones sociales, y por el desincentivo del debate público, centrándose más bien en el afianzamiento de una administración cupular de carácter tecnócrata, sin base social que lo sustentara políticamente (Zapata, 2004; Roberts, 1998). Matizando las tesis *autocomplacientes* que responsabilizan unilateralmente a las estructuras autoritarias amarradas por la dictadura (tanto en el plano jurídico como en el económico) como las causantes inevitables de la debilidad de la democracia chilena, Hunneus (2014) da cuenta de la responsabilidad decisional de los equipos de la Concertación para reafirmar políticamente su compromiso con las tendencias, en primer lugar, económicas y luego políticas, de la dictadura. En este sentido, la explicación de las causas del débil escenario democrático y del continuismo económico, se desplazaría desde un énfasis en la inevitabilidad histórica del proceso, al escenario de las responsabilidades de los actores políticos.

Por otra parte, cabe señalar que las tesis que dan cuenta del quiebre del vínculo histórico del movimiento obrero con el sistema de partidos a partir de las dictaduras militares (Zapata, 2004), no permiten concluir la inexistencia de relación entre sindicalismo y partidos políticos, toda vez que, y aunque de manera subordinada, la actividad sindical estuvo en gran medida dirigida desde las cúpulas políticas. Desde esta perspectiva, en el caso de chileno se

puede observar la existencia de *cuadros políticos sindicales* que, afines al proyecto de la coalición gobernante, tuvieron un rol de direccionalidad del movimiento sindical. El distanciamiento que Álvarez (2012) analiza entre una dirigencia sindical “politizada” y una base obrera “despolitizada” en la década de 1980, es coherente con la situación del sindicalismo en la nueva fase democrática, vale decir; una politización de la cúpula sindical, dentro de la cual, los sectores hegemónicos (Democracia Cristiana y Partido Socialista) se comprometieron con el esquema de la denominada *Democracia de los Acuerdos*.⁶² En esta dirección, y en su afán de cautelar el proceso de transición y otorgar gobernabilidad, la CUT, limitó sus demandas y evitó la conflictividad laboral, aunque, bajo la expectativa de que dicha lealtad sería compensada con reformas institucionales y sociales favorables a los trabajadores, situación que no fue correspondida (Rojas, 1993). Uno de los grandes desafíos que se le planteaba al sindicalismo, en este escenario histórico, era el hecho de tener que *adaptar* las demandas y reivindicaciones postergadas durante la dictadura, a las exigencias de la transición chilena.

El sindicalismo cupular de los años noventa contempló como ejes centrales de acción, el establecimiento de acuerdos nacionales con los sectores patronales y el gobierno, la búsqueda por modificar la institucionalización laboral de la dictadura y una política de participación y promoción de derechos sociales, en el marco del modelo económico (Campero, 2002). La CUT buscó establecer espacios de concertación con los sectores empresariales mediante la firma de distintos “Acuerdos Marcos”, estrategia inaugurada a fines del año 1989 con una declaración conjunta de la nueva central con la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), una de las más importantes confederaciones patronales del país. El gobierno de Patricio Aylwin, en esta dirección, asumiría el modelo de “relaciones laborales autónomas”, privilegiando el fortalecimiento de los actores sociales según sus propias fuerzas (Frías, 2008). En 1990, el gobierno, la CPC y la CUT, firmaron el primer “Acuerdo Marco” donde se acordó un aumento del salario mínimo y de las asignaciones familiares para los trabajadores. Posteriormente se firmarían tres nuevos “Acuerdos Marcos” tripartitos, en 1991, 1992 y 1993, guiados por la búsqueda de relaciones equilibradas, bajo la concepción “modernizadora” de las relaciones laborales, donde por un lado se legitimaba el rol de la empresa privada en el desarrollo económico del país bajo la

⁶² Al iniciar su mandato, Patricio Aylwin se refería al sello que debían tener las nuevas relaciones laborales bajo el pacto social: “Creemos que el ánimo que guía a las partes es de conciliación y no de confrontación. Para los sectores sindicales, el acuerdo es un abandono tácito de una estrategia de lucha de clases y para los empresarios implica conceptualizar a los trabajadores como una parte inherente a la empresa, que bajo ningún motivo puede ser expoliada” (Araya, s/f. p. 4).

demanda de una economía abierta y competitiva, y por otro lado, el llamado a proteger a los trabajadores y hacerlos partícipes de las políticas de desarrollo (Frías, 2008 Campero, 2001; 2007).

Estos acuerdos dieron cuenta del triunfo de las corrientes más moderadas y *gobiernistas* dentro de la organización cupular,⁶³ que estaban representadas por el liderazgo de Manuel Bustos (DC) y Arturo Martínez (PS), presidente y secretario general de la organización, respectivamente. Sin embargo, el incumplimiento patronal con los acuerdos (expresado particularmente en su rechazo a las demandas sindicales de reformas laborales), y, en definitiva, los escasos logros reales de estas instancias para los trabajadores, no solo implicaron el fin de estos espacios hacia el año 1993, sino que tuvo repercusiones al interior de la CUT. Las tensiones llevaron a la propia directiva a reconocer frecuentemente que su política de cooperación estaba teniendo altos costos sociales y políticos para los trabajadores, al no verse reflejado en reformas legislativas ni en el mejoramiento de las relaciones laborales dentro del escenario económico (Campero, 2001).

El fracaso de estas instancias tripartitas⁶⁴, también daba cuenta, aunque de manera menos explícita, del malestar de los sindicatos por los pocos avances en materia laboral y por el excesivo cuidado que el gobierno tenía con la *estabilidad macroeconómica*, situación que se había manifestado en el primer Congreso de la CUT en 1991. Los empresarios, por su parte, demandaron una nueva ola de privatización en las empresas estatales, que afectó a sectores como la minería y los ferrocarriles, lo que llevó al despido de miles de trabajadores (Zapata, 2010b). Otro elemento significativo y resistido por la entonces Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) fue la promulgación en 1991 de la ley que autorizaba a la Corporación del Cobre (CODELCO) a asociarse con el capital extranjero para la explotación de nuevos yacimientos cupríferos. En este contexto podemos mencionar la conformación de un Comando Nacional de Defensa de Empresas del Estado, a propósito de las privatizaciones en curso (Frías, 2008)

⁶³ La Concertación de Partidos, definió como aspecto central tomar la conducción de la CUT para establecer una política de consenso social a cambio de modificaciones al Plan Laboral vigente, lo que se logró con la dirección del demócratacristiano Manuel Bustos, elegido presidente en el congreso constituyente de la central en 1988. Con la hegemonía demócratacristiana dentro de la cúpula sindical, se desplazó a los sectores más “progresistas” del sindicalismo. Al interior de la CUT prontamente se visualizaron tensiones entre sectores políticos directivos, lo que contribuyó a la primacía de instancias de movilizaciones sectoriales por sobre las globales (Trafilaf y Montero, 2001).

⁶⁴ Luego del fracaso de los Acuerdos Marcos, bajo el gobierno de Eduardo Frei (1994-2000) se desarrollaron algunas iniciativas tripartitas con el objetivo de desarrollar acuerdos en torno a la modernización productiva, como el “Foro de Desarrollo Productivo” y el “Centro Nacional de la Calidad y la Productividad”, los cuales, sin embargo tuvieron un carácter técnico y formal, sin ningún alcance resolutivo (Campero, 2001; 2007).

A mediados de la década de 1990, a contramano de los desencuentros entre la CUT y los gremios empresariales, la directiva obrera insistía públicamente en que el sindicalismo debía enfrentar las modernizaciones para lograr ser *competitivos, eficientes y obtener mayor calidad de los productos*, criticando las posturas al interior del movimiento sindical, que veían las modernizaciones como una fuente de mayor explotación de los trabajadores (Frías, 2008). Así emplazaba el entonces presidente de la CUT a los empresarios: “*No estamos en contra ni del mercado, ni de la calidad, ni de la productividad, pero queremos un lenguaje en común en las relaciones laborales, que los empresarios chilenos no han logrado corregir*” (Diario La Época, 1995, en Frías 2008: 118).

Parecen limitados los casos donde se lograron acuerdos y pactos entre trabajadores y patrones respecto a procesos de modernización productiva y laboral, siendo algunas grandes empresas estratégicas donde se establecieron pactos de mediano plazo con la participación de los sindicatos. Así figuran las experiencias de Codelco, la Empresa Nacional de Minería (ENAMI), la minera “Disputada de las Condes” y la Compañía de Teléfonos de Chile, donde se establecieron acuerdos relativos a cambios tecnológicos, y sobre flexibilización de los procesos productivos, mano de obra y salarios, entre otras cuestiones. En estos acuerdos figuraba que, mientras las empresas acordaban hacer partícipe a los trabajadores de los avances productivos promoviendo la participación, la información y cumplimiento de los contratos, los sindicatos se comprometían a mantener la paz laboral, impulsar la cooperación y apuntar a elevar la calidad, la eficiencia y la productividad (Campero, 2001).⁶⁵

Cabe mencionar que algunos estudios realizados en la década de 1990, en base a muestras sindicales, dieron cuenta del predominio de buenas relaciones entre patrones y dirigentes sindicales de empresa según las percepciones de los entrevistados (Espinoza, 1997; Frank, 1994; 2000), aun cuando los sindicatos no fueron partícipes reales en los procesos de reestructuración productiva⁶⁶ ni tributarios de los beneficios de ellos desde una

⁶⁵ Sin embargo estos pactos en lo relativo a materias de flexibilidad, significaron costos para los trabajadores, lo cual se puede ver reflejado en el aumento de la composición salarial variable en desmedro de las fijas (Aravena, s/f), así como en la extensión de la subcontratación de trabajadores en diversas áreas y la consecuente disminución del contingente de las empresas, situación que adquiere características dramáticas en CODELCO, donde además se ha dado un proceso de privatización de actividades y sectores, lo que fue legitimado en los pactos establecidos entre la empresa cuprífera con la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC) (Caputto y Galarce, 2007).

⁶⁶ Hay que considerar los planteamientos de De la Garza (2000b) acerca de que las modernizaciones productivas han estado centradas en las grandes empresas, principalmente las que han estado destinadas a la economía exportadora, mientras que los establecimientos de menor tamaño han mantenido el predominio de estructuras atrasadas con baja productividad, calidad, y condiciones de salarios. A esto se suma que, siendo la flexibilidad en sus diversas modalidades uno de los cambios más importantes (no sujetos necesariamente a innovaciones sociotécnicas), son minoritarios los casos en los cuales las empresas han

perspectiva “equitativa”.⁶⁷ Es precisamente esta paradoja la que encuentra Frank (2000) al concluir su investigación sobre la percepción de dirigentes sindicales en la década de 1990, donde a pesar de las condiciones desfavorables de las políticas económicas e institucionales para los trabajadores y los sindicatos en general, estos consideran que sus relaciones con la empresa son positivas y que, en su generalidad, se encuentran satisfechos en sus procesos de negociación.⁶⁸ Se concluye así mismo, que los sindicalistas privilegian una acción moderada, bajo el entendimiento de que no poseen una posición de poder que permita mayores riesgos en los procesos de negociación (Frank, 2000).

Algunas de las características del sindicalismo de empresa predominante en estos años son la ausencia de perspectivas y discusiones sociopolíticas, su vocación colaborativa con la empresa y la delimitación de su acción hacia las necesidades inmediatas de los afiliados, dentro de las cuales, resalta la importancia de la prestación de servicios a sus socios (Espinoza, 1997).⁶⁹ En este sentido, podemos plantear hipotéticamente, la desvinculación de lo que podemos llamar una *orientación cooperativa* sindical bajo los influjos de una cultura laboral moderna, y las posibilidades reales de participación y determinación en aspectos centrales de la empresa y del mercado del trabajo, por parte de los trabajadores.

Sin embargo, algunos procesos más recientes, como la extensión de distintas formas de trabajo precario, así como el aumento de la subcontratación y externalización laboral, tensionó las fuentes de armonía laboral en el transcurso de la década de 2000.

2.2.5. La exclusión del proyecto obrero en las reformas laborales.

El Código Laboral de 1987, elaborado a partir del paquete de medidas del Plan Laboral de 1979, mantuvo el marco restrictivo para la negociación colectiva y el derecho de

llevado a cabo flexibilizaciones concertadas con los trabajadores y sindicatos, siendo en la gran mayoría de las situaciones, impuestas unilateralmente (De la Garza, 2000b).

⁶⁷ A pesar del aumento salarial durante la década de 1990, los salarios reales no han alcanzado el nivel que tuvieron en el año 1980, a lo que se suma las disparidades entre aumentos de productividad y aumentos salariales. (Frank, 2000; Zapata, 2010a)

⁶⁸ De cualquier modo, la negociación colectiva y la utilización de la huelga en Chile, es una herramienta muy poco utilizada, no solo por los trabajadores chilenos, sino, por los propios sindicatos. Según indican Durán y Kremerman (2015), durante las últimas décadas, el mayor registro de negociaciones colectivas se da el año 1992 llegando a un 12% de cobertura sobre los trabajadores asalariados, pasando para el año 2013 a solo un 8,4%. Asimismo, mientras los reajustes reales salariales promedio alcanzaron un 4% en 1990, a partir de 1998 en adelante, este se sitúa en torno al 1%.

⁶⁹ Dentro de las temáticas más recurrentes en este ámbito destacan, los convenios de consumo, los beneficios en salud, acciones recreativas y ayudas de solidaridad (Espinoza, 1997)

huelga, junto a contribuir por sus propias restricciones, a la fragmentación sindical.⁷⁰ En este sentido, uno de los preceptos básicos desde los cuales se ha posicionado el actor sindical, en base a la reconquista de los derechos despojados durante el periodo dictatorial, ha sido la derogación y/o reformas de las disposiciones antisindicales que han permanecido hasta el día de hoy.

Sin embargo, la profundización de las reformas laborales de *segunda generación* bajo los gobiernos democráticos, al tener como propósito principal acelerar la competitividad internacional de la economía, mantuvo el arbitrio empresarial en un sinnúmero de materias, tales como la discrecionalidad para despedir trabajadores, como en disposiciones que dificultan el derecho de huelga (Zapata, 2010b). De este modo, como han sugerido diversos autores (Zapata; 2004; 2010b; 2013), (Aravena y Núñez, 2011), (Drake, 2003), (González, 2013), (Huneus, 2014) las reformas que se introdujeron en el mundo del trabajo, más allá de aspectos secundarios y paliativos, han favorecido nítidamente a los sectores empresariales quienes han tenido la iniciativa en la definición de las políticas de “modernización productiva” y de flexibilización laboral.

Algunos de los puntos polémicos para los trabajadores y las organizaciones sindicales han sido, la introducción en 1991 de la causal de “necesidades de la empresa” para el despido (que no solucionó la arbitrariedad patronal frente a los despidos), y la regulación de las indemnizaciones frente a éste, con un tope máximo de 11 años para quienes fueran contratados después de 1981 (Espinoza, 1997). En materia de negociación colectiva se mantuvieron las restricciones para los trabajadores en los contenidos de ésta, en tanto se prohibieron materias relativas a la organización y dirección de las empresas, continuando, como vimos anteriormente, con la restricción hacia temas salariales y condiciones de trabajo (Rojas, 2007). Otro de los grandes temas puestos sobre la mesa por el sindicalismo, es el relativo a los sindicatos transitorios y de interempresas (en constante crecimiento), particularmente en torno a la posibilidad de negociar colectivamente y hacer uso de la huelga legal. En esta materia ha sido permanentemente bloqueada la iniciativa sindical, dejando a la voluntad patronal la posibilidad de entablar negociaciones legales con estos sindicatos, lo cual ha significado su prohibición en la práctica. En sectores donde esta figura sindical ha tenido mayor viabilidad, como en el subcontrato, han sido las acciones por fuera de la ley, las que han sido privilegiadas.

⁷⁰ Como vimos, la normativa laboral reconoce 4 tipos de sindicatos, siendo solo el de empresa el reconocido para poder negociar, sin la determinación patronal. Así mismo, la legislación promueve la creación de más de un sindicato por empresa.

Durante el gobierno de Ricardo Lagos (2000-2006) a finales de 2001, se ejecutaron un segundo paquete de reformas laborales teniendo como características centrales, la profundización de las medidas flexibilizadoras en materia de contratos y carga de trabajo para afrontar los problemas de desempleo abierto, y la dictación de algunas prerrogativas sindicales que no contribuyeron al fortalecimiento de los trabajadores (Zapata, 2013).⁷¹ Bajo el mandato de Lagos se bloquearon constantemente las iniciativas propuestas por la CUT (Zapata, 2010b), centrándose las discusiones particularmente en torno a los temas de profundización de la flexibilidad laboral y de la creación de mayor empleo, dejando de lado dos demandas fundamentales para los trabajadores: la negociación colectiva interempresas, y el impedimento para reemplazar trabajadores en caso de huelga.

2.2.6. Nuevas reestructuraciones, precarización del trabajo y sindicalismo

La crisis económica de 1998, si bien no tuvo las dimensiones y efectos que sí tuvieron las acontecidas en las décadas de los años setenta y ochenta, presentó en Chile un escenario donde se aceleraron procesos de reestructuración empresarial, donde las empresas presentaron como estrategias centrales el endeudamiento y el despido de trabajadores, y en un segundo lugar, adecuaciones en materias de cambio de rubros productivos, adecuación de jornadas y de salarios, cambios en los contratos, e intensificación del trabajo (Dirección del Trabajo, 2000). El contexto donde se posiciona fuertemente el tema sobre flexibilidad laboral posterior a la crisis económica de 1998, permitió que el debate laboral se centrara en el tema del desempleo,⁷² donde los sectores empresariales

⁷¹ Entre las primeras se pueden mencionar, la posibilidad de los patrones para sustituir trabajadores en huelgas, la legalización de contratos temporales, establecimiento de contratos de capacitación para trabajadores entre 18 y 24 años por un máximo de dos años, y la redistribución de la carga semanal, que logró la eliminación del sobrepago de horas extraordinarias. Por su parte, en materia sindical se buscó, facilitar los requisitos para el registro sindical, mejorar sanciones a las prácticas antisindicales, y la ampliación y cobertura del fuero para los dirigentes (Zapata, 2013; Frías, 2008).

⁷² En agosto de 1999 (año de mayor tasa de desocupación desde principios de los años ochenta), la CUT llamó a una marcha nacional de protesta contra el desempleo, y contra el proyecto de seguro de cesantía elaborado por el gobierno, el cual se orientaba por la capitalización individual del trabajador (Frías, 2008). Así mismo, en el marco de la privatización de puertos por el gobierno de Frei, se iniciaron una serie de paros portuarios a partir de marzo de aquel año, que derivó en un significativo movimiento en la ciudad de Valparaíso, denominado “El Puertazo”, donde además de rechazar la privatización del puerto, se congregó a diversas organizaciones de trabajadores, estudiantes y sectores desocupados, protestando por las condiciones regionales derivadas del proyecto de desarrollo neoliberal. En el “Manifiesto por Valparaíso” se planteaba: *“Un Puertazo a la pobreza, a la mala salud, a los privilegios, al monopolio, a la*

presionaron para acelerar medidas flexibilizadoras como promesa de generación de empleo, estableciendo una importante agenda de negociaciones con el gobierno (Ley laboral 2001). Estudios del período sobre la realidad de diversas empresas arrojan que la aplicación intensiva de flexibilidad sobre los trabajadores no coincidía con el aumento de las contrataciones, sino más bien con una intensificación del trabajo disponible (Echeverría y López, 2004). La precarización del trabajo comenzó a tomar centralidad en las discusiones laborales, lo que se ve reflejado en las investigaciones realizadas por la propia Dirección del Trabajo en estos años, y la relativización sobre la *virtuosidades* de las modernizaciones llevadas a cabo.⁷³ Estudios posteriores han analizado desde distintas perspectivas, los alcances de la flexibilidad laboral en el mercado del trabajo chileno, y sus efectos negativos sobre los trabajadores (Soto, 2008).

En este escenario, haremos mención a dos fenómenos importantes en el sindicalismo de la década de dos mil que dinamizaron el terreno de acción de los trabajadores: la crisis y reformulación interna de la CUT, y la importancia de los movimientos de trabajadores subcontratistas del sector exportador de la economía.

2.2.7. Reformulaciones internas en la CUT.

En agosto de 2003, la CUT llamó por vez primera a un paro nacional con motivo del nuevo proyecto de reformas de flexibilidad laboral del gobierno de Lagos (Frías, 2008, Aravena, 2009), dando cuenta del malestar sindical copular con los gobiernos de la concertación. La inclinación nítidamente proempresarial del gobierno, había quedado de manifiesto en diversos aspectos de la reforma laboral de 2001, y particularmente en las conclusiones que se estaban llevando a cabo desde la denominada “Agenda Pro Crecimiento” establecida con el empresariado fabril desde el año 2002, provocando un quiebre de relaciones con la central sindical. En 2002 la CUT había llamado a una

mediocre planificación urbana, a la explotación, a la prostitución infantil, a la indolencia de los gobernantes” (Buendía, 1999).

⁷³ Desde la Dirección del trabajo se percibe una mayor problematización acerca de la modernización y la flexibilización laboral, al menos cuestionándose el vínculo entre flexibilidad laboral, precarización y vulnerabilidad, aunque diferenciándola de la desregulación: “El segundo fenómeno es el de la vulnerabilidad que parece haberse producido en el empleo y que en el marco de la desregulación del mercado laboral coloca al trabajo en una situación de mayor inestabilidad que la habitual. En efecto, los principales problemas que enfrentan las propuestas tendientes a flexibilizar el mercado laboral es el temor a la inestabilidad y mayor vulnerabilidad que esta pudiera generar. Pero como bien lo han señalado algunos autores, cabe preguntarse si la flexibilidad en si misma genera estos efectos negativos o si lo será la desregulación” (Dirección del Trabajo, 2003: 14).

movilización nacional, donde dio a conocer el documento denominado “Demanda por un Chile Justo”, donde, en las temáticas laborales demandó acabar con el desempleo, la generación de trabajo decente contra la precarización laboral, una reforma a la judicatura del trabajo y al sistema previsional, además de otros temas nacionales, tanto en educación, en salud, a lo que sumó la demanda por una nueva constitución política, y alertó sobre los efectos de un posible tratado de libre comercio con EEUU, situación que se concretó al año siguiente (CUT, 2002).

Luego de la realización del paro de 2003, la dirigencia de la CUT convocó a un Congreso “Refundacional” en el cual, desde algunas interpretaciones, se dio un *giro estratégico* de la central, desplazando al sector que planteaba una “convivencia crítica” con el modelo neoliberal, y asumiendo una orientación sociopolítica de mayor envergadura contra el neoliberalismo (Campos, 2014) ⁷⁴ Al margen de lo significativo que pueda tener este cambio de estrategia en términos discursivos (lo cual es sintomático con los cambios de la sociedad chilena frente a los *rezagos* del modelo de desarrollo), no ha existido posteriormente, un fortalecimiento político de la organización en la vida nacional, lo que puede responder tanto a la falta de autonomía de sus dirigentes principales con los sucesivos gobiernos de la Concertación, por la disminución de su base sindical, ⁷⁵ la pérdida de vínculo éstas, y las constantes críticas al manejo burocrático de la organización. ⁷⁶ De cualquier forma, es importante insistir que el llamado *giro estratégico* de la central fue impulsado por las presiones derivadas de las consecuencias sociales del modelo de desarrollo, como también por una serie de cambios en las correlaciones de fuerzas políticas sindicales, que devinieron en conflictos, fracturas y quiebres dentro de

⁷⁴ Según Campos (2014) este congreso aparecía como un “parteaguas” entre una estrategia colaborativa y legitimadora del modelo chileno, con una de disputa ideológica y política para la transformación de la sociedad. “Dejando atrás, con este cambio, las políticas de Concertación Social y los acuerdos marcos, que ponían como tope de cualquier cambio político y económico la “estabilidad institucional del país”. Acuerdos marcos que sometieron al movimiento sindical al status quo. Este momento político releva el rol de la CUT en la disputa ideológica y política al neoliberalismo, para provocar transformaciones a través de un proceso unitario con todos los sectores afectados por el modelo.” (Campos, 2014)

⁷⁵ La CUT tiene muy baja presencia en el mundo privado, teniendo sus bases más importantes en el sector público. Según datos del año 2000 la CUT representaba un 36% de los trabajadores sindicalizados (Arrieta, 2003), mientras la ENCLA 2011, contabilizaba la representación de un 28% de las organizaciones sindicales (Dirección del Trabajo, 2012).

⁷⁶ De este modo, en julio del año 2011, siete importantes organizaciones nacionales pertenecientes a la CUT (tres confederaciones y cuatro federaciones), firmaron una carta llamando a realizar un congreso extraordinario *refundacional*, así como un adelanto de las elecciones de su Consejo Directivo Nacional. Entre los motivos esgrimidos se planteaba la falta de representatividad social de la central, su compromiso pasivo con el gobierno, así como su manipulación de los mecanismos electorales y el uso poco transparente de las finanzas de sus asociados (Walder, 2011).

la CUT. La crisis del modelo de concertación y colaboración de la primera mitad de la década de los noventa, expresado en los magros resultados en materia sindical y laboral, logró acumular tensiones y desacuerdos al interior de la central, lo que junto a traducirse en la disminución de su capacidad de propuesta (Arrieta, 2003), provocó diversos conflictos políticos evidenciados a partir del año 1996.⁷⁷

La CUT, a partir de los cambios dirigenciales de 1996, si bien no abandona la estrategia del diálogo, a diferencia del discurso característico de Manuel Bustos durante los primeros ocho años de la Central, comienza a considerar un mayor énfasis en la movilización, que, durante esos años, había sido la consigna de los sectores de izquierda sindical, particularmente del Partido Comunista de ese entonces. Los cambios en la correlación de fuerzas políticas al interior del movimiento sindical se reflejan también en la actividad reivindicativa del gremio de los profesores, quienes, a partir de 1996, eligen como presidente a Jorge Pavez, entonces militante comunista (Aravena, 2009). Durante los primeros años de la década de 2000, la CUT sufrió distintas escisiones, no solo de sectores de izquierda “anti-neoliberales”, sino también de sectores comprometidos con la estrategia inicial de “concertación social”, como fue el caso del dirigente demócratacristiano Diego Olivares, quien simpatizaba con la idea de negociar la profundización de las medidas flexibilizadoras de Lagos y los empresarios. El año 2004, Olivares quien responsabilizaba al presidente de la CUT y al Partido Comunista de

⁷⁷ En 1995, se da una primera salida de un sector de raigambre socialcristiana, que fundó la Central Autónoma de Trabajadores (CAT) con una muy débil convocatoria. El conflicto interno entre fracciones concertacionistas y “críticas”, aparece nítido a propósito del Congreso de abril de 1996, cuando las diversas organizaciones ligadas a las fracciones existentes entraron en un ciclo de acusaciones e impugnaciones, las cuales se acrecentaron al salir elegido el dirigente socialista Roberto Alarcón, dando término al predominio demócratacristiano. El malestar y rechazo de los dirigentes de la Democracia Cristiana para integrar la dirección de la central, provocó una situación tan difícil, que tuvieron que intervenir todos los aparatos sindicales de los partidos políticos para buscar una salida, acordando cambiar el sistema de elecciones y su adelanto para diciembre de 1998 (Arrieta, 2003). Nuevamente dichas elecciones, que dieron como presidente a Etiel Moraga del Partido Comunista (PC), fueron impugnadas por dirigentes concertacionistas, quienes desertaron de su participación, sufragando menos de la mitad de los dirigentes inscritos en el padrón electoral (Arrieta, 2003; Frías, 2008). La crisis interna llegó a su peor momento y para el III Congreso Extraordinario de 1999, se llamaron a nuevas elecciones de directiva para el 2000, en un marco donde se reestablecieron principios unitarios (Frías, 2008) Entonces asumiría la presidencia, el dirigente socialista Arturo Martínez, quien se mantuvo en la cabecera de la organización, hasta la llegada de la dirigente del gremio de profesores, Bárbara Figueroa (PC) en el 2012.

intransigencia, funda, bajo la orientación de una perspectiva de un sindicalismo moderno, pragmático y colaborativo, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT).⁷⁸

Desde la izquierda, se crean nuevos referentes con críticas a la dirección de la central, bajo reclamos de mayor autonomía frente al oficialismo. Dos ex militantes del Partido Comunista figuran tanto en la creación en el 2004, de la Confederación General de Trabajadores (Manuel Ahumada, dirigente gastronómico), y en el 2001, de la Fuerza Social y Democrática (Jorge Pavez, dirigente de los profesores).

Paralelamente a las vicisitudes políticas de la trayectoria de la central sindical en estos años, comenzaron a tomar mayor visibilidad y participación en la escena nacional organizaciones de trabajadores que lograron sortear las dificultades estructurales y normativas que los habían mantenido en una suerte de exclusión respecto al sindicalismo predominante, enfocado en la empresa. La aceleración de la subcontratación en diversas áreas productivas y de servicios, sobre todo a partir de la segunda mitad de la década de 1990, generó una mayor segmentación entre franjas de trabajadores que en muchos casos participaban conjuntamente en las actividades de las empresas. Estas diferencias que iban desde las condiciones salariales y laborales, así como de los mecanismos de protección social, llegaron en algunos casos a contraponer *intereses* entre estas franjas de trabajadores, bajo la amenaza de la precarización del trabajo y la defensa de condiciones corporativas.

2.2.8. Sindicalismo en el subcontrato. Romper con el sindicalismo de empresa.

Los movimientos de trabajadores contratistas han tenido expresión en el sector primario exportador chileno, particularmente en la Gran Minería del Cobre, en el sector forestal, y en la producción de salmón. Si bien existen otras experiencias de organización de trabajadores del subcontrato, tales como en el comercio y en el sector servicios, el carácter estratégico de estos sectores dentro de la economía chilena, puede explicar la mayor propensión y capacidad de estos trabajadores en la articulación y acción colectiva.

Cabe mencionar que uno de los problemas centrales que han encontrado amplias franjas de trabajadores en los últimos años, ha sido la existencia de la subdivisión de

⁷⁸ En este sentido, en una reunión con el presidente del Senado de Chile, el derechista Hernán Larraín, el dirigente de la UNT, Diego Olivares, planteó que su central era “*una real alternativa de sindicalismo, que busca cambiar las relaciones laborales en Chile, donde empresarios y trabajadores puedan aportar por un mejor diálogo social*” (Frías, 2008: 247).

empresas en múltiples “razones sociales” (denominado “Multi-Rut”), lo que ha significado la fragmentación de las unidades productivas y de servicios dentro de una misma entidad empresarial. Este fenómeno conjugado con la normativa laboral vigente, que reduce la actividad sindical a la unidad empresarial, ha significado la atomización del poder sindical en función de las firmas y/o establecimientos correspondientes.⁷⁹ En este sentido, la figura del sindicato interempresa ha sido, junto al rol que puedan ejercer las entidades federativas, una alternativa de asociatividad acorde contra la dispersión de los sindicatos por empresas. No obstante, cabe recordar que, por prohibición de la legislación del trabajo, ambas expresiones sindicales, no tienen atribuciones de negociación de sus trabajadores, lo que plantea una segunda problemática para el sindicalismo en estos sectores. Frente a este dilema, se han visto en los últimos años experiencias que han apuntado a la organización transversal de los trabajadores privilegiando formas de acción que inevitablemente operan por encima del marco regulatorio chileno, impugnando el corazón del sistema de relaciones laborales de la dictadura.

La segmentación entre trabajadores de primera y segunda categoría ha sido particularmente notoria en el mundo del subcontrato, donde los trabajadores han experimentado una situación de precariedad en sus condiciones laborales y salariales con respecto a los trabajadores propios de las empresas donde trabajan, sumado a la exclusión que han tenido respecto a los sindicatos que aglutinan a los trabajadores de planta de las empresas. Dentro de este marco sociolaboral, los trabajadores subcontratistas, particularmente los que se desempeñan en el sector primario exportador chileno, han tenido un auge organizativo notable en el transcurso de los años 2000.

En la segunda mitad de la década, se asiste a un ciclo de mayor efervescencia en la sociedad chilena luego de más de 20 años de vigencia del modelo de transnacionalización económica, donde los años 2006 y 2007 devinieron centrales tanto por las amplias movilizaciones y tomas de liceos y escuelas que llevan a cabo los “pingüinos” (estudiantes secundarios que cuestionan la educación mercantil imperante y demandan un nuevo proyecto educacional), como por las importantes huelgas que se llevaron a cabo esos años, a saber: la de los trabajadores subcontratistas de las divisiones

⁷⁹ El caso paradigmático de este modelo de dispersión empresarial, ha sido el sector del Retail y supermercados, donde en base a una misma marca comercial, coexisten diversas razones sociales de acuerdo al giro determinado. El efecto legal de esta situación es la fragmentación de los trabajadores dentro de una misma empresa (Henríquez, 2016).

Andina y El Teniente de Codelco en el 2006, la de los trabajadores de planta de la Mina privada La Escondida el 2006 (Zapata, 2010c), y particularmente la huelga general de los trabajadores subcontratistas forestales de Bosques Arauco y mineros de Codelco durante 2007⁸⁰, a lo que se suma la “huelga larga del salmón” desatada durante el 2008.⁸¹ Otras experiencias existentes en esta dirección, aunque de menor magnitud son casos como la Federación Nacional de Sindicatos Peonetas de la Coca Cola (FENASIPEC), quienes organizados nacionalmente han librado diversos conflictos y movilizaciones contra la empresa Andina S.A. (Espinoza, 2014), la Coordinadora de Sindicatos del Comercio, que agrupa a 26 organizaciones sindicales del Retail (Echeverría, 2010), la Asociación de Trabajadores a Honorarios del Estado (Athono) que agrupa a trabajadores a honorarios del sector público, y las huelgas portuarias a nivel nacional de solidaridad por el respeto a los derechos sindicales y a la media hora de colación.

Si bien estas expresiones, no son ni extensivas ni concluyentes para la realidad sindical chilena, lo cierto es que instalaron nuevas temáticas que *oxigenaron* el escenario de posibilidades para las organizaciones de trabajadores, en una trayectoria que ha tenido más sombras que luces en los últimos años. El principio de democracia sindical entendido como empoderamiento y participación activa de las bases, no solo tiene un sentido valórico en sí mismo, sino que deviene en un recurso de poder para estas organizaciones que se desenvuelven en contextos flexibles y precarios.

⁸⁰ El conflicto de los subcontratistas de Bosques Arauco transcurrió con intermitentes huelgas, entre marzo y mayo del 2007. Dos factores fundamental en este sector a considerar, es que según datos del año 2004 un 90% de los trabajadores son subcontratados de forma estacionaria, y la empresa entre el 2005 y 2006 aumentó en un 40% sus utilidades (Ruminot, 2009). La principal organización sindical inmersa en el conflicto fue la Unión de Sindicatos Forestales (USINFA), conformada por la Central de Trabajadores Forestales (CTF), la Coordinadora de Sindicatos INOCHENTI y la Federación de Trabajadores Forestales (FETRAFOR). La USINFA lideró la movilización donde participaron trabajadores de 100 empresas contratistas, representadas por tres vocerías correspondientes a sus tres sindicatos, sumadas a la asamblea. Los trabajadores a través del movimiento huelguístico, de avances y retrocesos en las negociaciones, y después de duros enfrentamientos con las fuerzas policiales (donde resultó asesinado el joven obrero Rodrigo Cisternas), lograron imponer la negociación interempresa con Forestal Arauco (Ruminot, 2009). El conflicto de los subcontratistas forestales, sirvió además como aliciente para la organización y lucha que se desarrolló en la minería del cobre el mes siguiente (Núñez, 2009).

⁸¹ Para tener una visión completa y en detalle del ciclo de huelgas, así como las particularidades de cada uno de los tres casos, ver Aravena y Núñez (2009).

CAPÍTULO 3. MERCADOS DEL TRABAJO Y CARACTERIZACIÓN DE LA INDUSTRIA PETROLERA BRASILEÑA (PETROBRAS) Y MINERA EN CHILE (CODELCO)

El presente capítulo tiene como objetivo ofrecer una caracterización general de las dimensiones económicas y socioproductivas en donde se sitúa nuestra investigación, para así poder tener un marco de referencia desde donde entender los posicionamientos sindicales del subcontrato, en los sectores petrolero y cuprífero de Brasil y Chile respectivamente. Mientras el capítulo anterior se centró en dar cuenta de las trayectorias sindicales bajo los procesos políticos de ambos países entre 1970 y 2010, el presente capítulo busca establecer un marco estructural del período en cuestión, para así poder situar el estudio de los casos en su contexto productivo y laboral.

Para dicho propósito, el capítulo se divide en tres subapartados. El primero tiene como fin establecer, en primer lugar, una caracterización general del mercado del trabajo en Brasil y Chile, para posteriormente, enfocarse en las tendencias acerca de la subcontratación laboral. Al margen de las diferencias cuantitativas relativas a las grandes diferencias poblacionales y territoriales de ambos países, a la cual se hará referencia en este capítulo, existen algunas tendencias similares y otras disímiles que encuentran respuesta tanto en aspectos histórico-estructurales (de largo plazo) como coyunturales, donde el comportamiento de los actores sociales y políticos cobra especial importancia.

El segundo subapartado tiene como propósito caracterizar los sectores productivos particulares de nuestra investigación, enfocado particularmente en las dos grandes empresas donde se sitúan nuestros casos: Petrobras en Brasil y Codelco en Chile. Junto con plantear algunos ejes centrales de carácter general de ambos sectores productivos, se intenta a su vez, especificar algunos elementos sobre el perfil histórico de los trabajadores así como de los sindicatos. El tercer y último subapartado se propone dar cuenta en términos generales de los procesos de reestructuración interna en ambas empresas, para situar las tendencias que han tenido los procesos de subcontratación de trabajadores y las acciones sindicales en torno a ellas. Por último se presenta una caracterización general del sindicalismo en estos sectores de trabajadores, como antesala del análisis que se desarrollará en el capítulo analítico.

3.1 Características generales del mercado del trabajo en Chile y Brasil y tendencias hacia la subcontratación

3.1.1. Características actuales del mercado del trabajo en Brasil.

Siguiendo a Pochman (2012), con base en datos del Instituto Brasileiro de Geografía y Estadística (IBGE), en Brasil es posible distinguir tres grandes periodos relativos a la realidad económica y laboral dentro de las últimas décadas. Un primer periodo, entre 1960 y 1980, corresponde al que estaría caracterizado por un crecimiento sostenido de la renta nacional, aunque con poca participación del factor trabajo dentro de esta tendencia, situación coherente con la existencia de una débil contribución histórica de los salarios dentro del crecimiento económico brasileiro (Pochman, 2012; Krein, 2007). La *situación general del trabajo*, definida por la ampliación de la tasa de ocupación de la mano de obra, la formalización del empleo y la reducción de la pobreza, se elevó en un 4.2% promedio anual durante estos años (Pochman, 2012).

Un segundo periodo, que el autor caracteriza como de “*semiestancamiento*”, comprende, desde la crisis de la deuda externa de 1981 hasta el año 2003, caracterizado por el deterioro de la situación laboral en distintos indicadores, dentro de los que se pueden mencionar el aumento del desempleo abierto, la proliferación de empleos de baja remuneración y la presencia de un alto nivel de informalidad en la economía. A esto se suma la caída en un 23% de la participación del rendimiento del trabajo en la renta nacional, con una variación anual de apenas 0.2% en el periodo. Según Pochman (2001) las tasas medias del Producto Interno Bruto (PIB) pasaron de un 8.8% en la década de 1970, a un 3% en la década de 1980, para alcanzar solamente un 1.7% promedio en la década de 1990 (Pochman, 2001, en: Alves, 2002). Según el DIEESE (2012a), el bajo crecimiento del PIB en la década de 1990 tiene relación directa con la vulnerabilidad de los puestos de trabajo y la reducción de los costos salariales. Entre 1990 y 2000 la renta per cápita nacional creció solo un 10% (DIEESE, 2012a:10).

Finalmente, entre 2004 y 2010, Pochman caracteriza este periodo como de “*crecimiento económico con mejora social*”, donde se observa un crecimiento de la renta percapita en un 3.3% promedio anual, así como un crecimiento de 5.5% de la *situación general del trabajo*. El rendimiento del trabajo aumentó un 14.8%, y la desigualdad de la distribución de ingreso se redujo en 10.7%. La década de 2000, en comparación con las tres décadas anteriores, detenta el mayor crecimiento cuantitativo de puestos de trabajo,

con un 44% mayor que el verificado entre las décadas 1980 y 1990, y superando en un 22% a la década de 1970. Sin embargo, la recuperación del empleo registrado en estos años, va acompañada de bajos niveles salariales, lo que se expresa en que el 95% de los nuevos empleos creados durante el período corresponde a una remuneración mensual que no superaría los 1.5 salarios mínimos (Pochman, 2012).

En términos de la **composición sectorial del PIB**, entre 1980 y 2008 existe una fuerte disminución de 44.9% del sector primario de la economía, pasando de un 10.7% a 5.9% del total del PIB; una disminución de 27.7% del sector secundario, reduciendo su participación en el PIB de 38.6% a 27.9%; y un aumento de 30.6% del sector terciario, llegando este último, a corresponder a dos tercios de la producción total nacional (Pochman, 2012).⁸²

Respecto a la **Población Económicamente Activa (PEA)**, los datos de la CEPAL (2017)⁸³ arrojan que para 2010 ésta correspondía a un total de 101,042,174 personas, mientras que en 1980 ésta alcanzaba la cifra de 46,902,557, lo que da cuenta de un crecimiento en estas tres décadas de alrededor de 115%, mismo período donde la población total creció alrededor de un 62%, pasando de una cifra de 122,188,000 personas en 1980 a 198,235,000 en 2010.

Respecto de la **composición de la fuerza de trabajo** en términos de los grandes sectores productivos, se aprecia que entre 1980 y 2008, existe una disminución en el sector primario pasando de un 33% a un 18,4% del total de trabajadores, mientras que en el sector secundario se mantuvo estabilizada en torno a 25% de la fuerza total de trabajo. En el sector terciario la fuerza de trabajo creció de un 42,6% a un 57,6% en estos años, generando durante la década de 2000, más del doble de empleo que el generado en el sector industrial (Pochman, 2012). Por su parte, según los datos proporcionados por la CEPAL (2016), en el sector de agricultura, entre 1990 y 2009 se observa una disminución de aproximadamente un 16% de la población empleada, particularmente entre 2001 y 2009. En el caso de la industria en 1990 respondía por el 23.6% de la ocupación laboral brasilera, para disminuir a un 19.7% en 1999. En la década de 2000 hay una recuperación

⁸² Entre 1950 y 1980 el sector primario presenta una gran reducción desde un 29.4% a un 10.7% del PIB, mientras que el sector secundario creció desde un 20.5% del PIB para un 38,6%, y el terciario se mantuvo relativamente constante con alrededor de un 50%.

⁸³ La información de la CEPAL utilizada en este subapartado, ha sido levantada a partir del portal de acceso a la información estadística CEPALSTAT: <http://estadisticas.cepal.org/cepalstat>. Algunos de los datos fueron revisados por última vez en 2017, otros en 2016, y otros en 2015 por parte de la CEPAL. Para cada caso se indica el año.

laboral industrial llegando a representar para 2009 un total de 22.3% de ocupación laboral. En la globalidad de las dos décadas se aprecia una muy leve disminución, considerando el repunte en los años 2000. Finalmente el sector comercio, entre 1990 y 2001 prácticamente no sufrió alteraciones, pasando de un 56.6% a un 55.6% de la fuerza laboral (disminución de un 2% en términos absolutos). Sin embargo, para el año 2009 este sector daba cuenta de un 61% de la población ocupada, lo que muestra un aumento de alrededor de un 10% en el transcurso de la década de 2000 (CEPAL, 2016).

En términos de la **composición de los trabajadores por tipo de inserción laboral**, se aprecia una disminución de los asalariados en torno a un 10% durante la década de 1990, pasando de un 65.5% en 1990 a un 58.8% en 1999. Esta tendencia se revierte durante la década de 2000, alcanzando en 2009 un 66.4% del total de trabajadores. Los trabajadores del sector público, pasaron de corresponder a un 12% de la fuerza laboral en 1993 a un 11% en 2003, para luego recuperarse hacia un 12% en 2011. Los trabajadores por cuenta propia y familiar no remunerado en 1990, correspondían a un 29.9% de la fuerza laboral, mientras que en 1999 alcanzaban un 37.1% de la fuerza de trabajo. Nuevamente se aprecia una reversión de la tendencia al pasar a corresponder un 29.3% para el año 2009 (CEPAL, 2016).

Respecto a la **distribución laboral según nivel de productividad**,⁸⁴ los datos de la CEPAL (2016) arrojan que en la década de 1990 se observa un aumento de la población ocupada en sectores económicos de baja productividad, así como una disminución en los sectores de productividad media y de productividad alta. Los primeros sectores, correspondientes, según la clasificación ofrecida por el organismo, a agricultura, comercio y servicios, pasaron entre 1990 y 1999 de un 66.3% a un 70.3% de ocupación total, mientras que los de productividad media, correspondiente a la industria manufacturera, construcción, transporte y comunicaciones, disminuyeron de un 26.3% a un 23.7%. A su vez, los sectores de alta productividad, tales como minería, electricidad, gas y agua, actividades financieras e inmobiliarias, sufrieron una fuerte disminución pasando de 7.4% a un 4% del total laboral durante el periodo. Durante la década de 2000 se percibe cierta reversión de esta tendencia, apreciándose una disminución laboral en los sectores de baja productividad, que para 2009 involucraba a 64.9% de la población ocupada; un leve aumento en los sectores de productividad media, llegando a 26.3% en

⁸⁴ Estos sectores se han agrupado considerando su productividad laboral promedio medidas en dólares de la Paridad del Poder Adquisitivo (PPA) de 2005.

2009, y un considerable aumento en los sectores de alta productividad, pasando de 4% a 8.7% del total para finales de la década, superando el valor inicial de 1990 (CEPAL, 2016).

Sobre la **productividad media laboral** (crecimiento del PIB por persona ocupada), los datos de CEPAL (2015) indican un aumento, entre 1993 y 1996, pasando de un 2.82% a un 4.76%, para luego comenzar una fuerte disminución que, entre 1998 y 2003, presenta cifras negativas, siendo la más baja la correspondiente a 1999, con un -1.91%. A partir de 2004, la productividad media laboral alcanzó nuevamente un valor positivo de tan solo 0.01%, para alcanzar su mejor medida en 2007 con un 4.4%. Luego se aprecia una caída que tiene al año 2009 con una cifra de -0.69% (CEPAL, 2015).

Respecto del **ingreso medio de la población laboral según inserción laboral**,⁸⁵ el sector asalariado en total tenía un valor de 3.9 en 1990, alcanzando un valor de 4.3 en 1995, para posteriormente volver a descender a 3.9 en 1999. El ingreso medio de los asalariados sufre una leve disminución entre 2002 y 2004, llegando para este último año a un valor de 3.6. A partir de 2006 comienza una recuperación que alcanza su mayor valor dentro del período en 2009, con un 4.6. El sector público entre 1993 y 1996 tiene un crecimiento desde un valor de 6 a 6.8, para luego descender a 6.3 en 1999. Durante la década de dos mil, de 6.4 en 2001, hay un descenso a 6 en 2003, para comenzar una recuperación sostenida a partir de 2005 hasta alcanzar en 2009 el nivel máximo del período con un valor de 7.6. Por su parte, los profesionales y técnicos del sector privado, alcanzan un valor de 7.3 en 1990, aumentando hasta 7.7 en 1995, para luego comenzar un descenso que llega a un valor de 6.8 en 2001. Al año siguiente, el ingreso medio de profesionales y técnicos alcanza la cifra de 8.3, para luego descender a un valor de 7.4 en 2005, y finalmente alcanzar un valor de 8.6 en 2008. Los no profesionales ni técnicos del sector privado, en 1990 alcanzan un valor de 2.7 para tener una débil variación que hasta 2005 presenta un leve descenso, para posteriormente, a partir de 2007 ascender hasta alcanzar en 2009 un valor de 3.1. En el caso del empleo doméstico, de un valor de 1 en 1990 se alcanza uno de 1.6 en 1996, para luego descender y mantenerse invariable entre 1999 y 2005 en un valor de 1.4. En 2006 comienza un leve crecimiento que arroja para 2009 un valor de 1.8. Finalmente, en el caso de los empleadores, de un valor de 15.1 en 1990, alcanzan en 1996 un valor de 18.4, para luego

⁸⁵ Esta medida corresponde al ingreso laboral promedio de los ocupados de 15 años y más entre el valor de la línea de la pobreza per cápita. El resultado se expresa en múltiplos de las respectivas líneas de pobreza (veces).

comenzar un descenso que alcanza para 2005 un valor de 12.8, y posteriormente aumentar hasta 14.7 en 2008 (CEPAL, 2016)

En relación a los **niveles de escolaridad promedio** alcanzado por la Población Económicamente Activa (PEA), en Brasil se presentan valores por debajo del promedio encontrado para la región total latinoamericana. Así por ejemplo, mientras en 1997 el total regional alcanzó una cifra de 7.7 años de estudio promedio en relación a la PEA, en Brasil alcanza un promedio de 6.5 años. En 2005 la cifra continental promedio alcanzó un total de 8.3 años de estudios, mientras en Brasil pondera 7,5 años promedio. En 2008 las cifras son de 8.6 y 8.1 años promedio respectivamente. No obstante esta situación de rezago respecto al promedio regional, se puede mencionar la existencia de un notorio aumento de la escolaridad promedio en base a la PEA en Brasil, la cual pasó de una cifra de 5.8 años en 1980 a una de 8.6 en 2009 (CEPAL, 2016)

En **materia salarial**, se observa una caída general de las remuneraciones entre 1980 y 2005. El *salario mínimo real* sufre una fuerte disminución de casi un 50% entre los años 1981 y 1990, para luego comenzar un proceso de recuperación, que solo para el año 2006 logrará dar cuenta del valor de 1981, rebasándolo en un 10%. Entre 1990 y el año 2000, el salario mínimo real creció alrededor de 35%, y desde 2000 al año 2010 un 80%. Entre los años 1990 y 1999 la participación de los salarios en el PIB nacional cae de un 45% a un 37%; es decir, casi un 20% en términos absolutos (Alves, 2002:84). Respecto al *salario medio real*, se observa una caída de un 16% entre 1999 y 2005,⁸⁶ comenzando entonces una leve recuperación que solo el año 2013 volverá a dar cuenta del valor de 1999. Entre 1999 y el año 2010 se aprecia una leve caída general del salario medio real de aproximadamente un 6% (CEPAL, 2016).

Respecto al **desempleo**, los datos de la CEPAL (2016) arrojan que en la década de 1980 este alcanzó un promedio de 5.3%, siendo el año más alto 1981, con 7.9%, y el más bajo en 1989 con 3.4%. En la década de 1990, el promedio fue de 5.8%, con un fuerte aumento desde el año 1998, que llegaría hacia el año 2003 a un máximo de 12.3%. Entre el año 2000 y 2005, el promedio de la tasa de desempleo figura en 9.8% y, entre el año 2006 y el 2010, la tasa promedio es de 8.4%, alcanzando para 2010, un 6.7%. (CEPAL, 2016). Cabe mencionar que los datos proporcionados por CEPAL difieren de las cifras

⁸⁶ No contamos con datos sistemáticos anteriores a estas fechas. Según apunta Alves (2002: 77) con base en datos del DIEESE (2001) sobre la Región Metropolitana de São Paulo, en la década de 1990 el salario medio del trabajador disminuyó 18.8%.

arrojadas por el Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) del IBGE⁸⁷, donde la tasa de desempleo promedio en la década de 1990 (que cuenta con datos disponibles desde 1992) alcanza un 7.3%, mientras que en la década de 2000 este llegaría a 8.7%. Por su parte, el PNAD arroja que entre 2001 y 2005, se alcanza una tasa promedio de 9.3% de desempleo, y entre 2006 y 2009 promedia una tasa de 8%. Si bien los datos difieren según las fuentes, siendo más altas en las primeras, se puede apreciar que las tendencias y comportamiento observado son similares.

Respecto a la **rotatividad laboral**, entendida como la sustitución de trabajadores admitidos por trabajadores dimitidos, de acuerdo a datos de DIEESE (2012a), la década de 2000 presenta altas tasas de rotatividad dentro del mercado del trabajo, presente en 45.1% de los contratos de trabajo en 2001, 43.6% en 2004, 46,8% en 2007, 52.5% en 2008 y 49.4% en 2009. La rotatividad laboral, sin considerar las desvinculaciones de los trabajadores tanto por transferencia, voluntad del trabajador, jubilación o fallecimiento, dan un total de 34.5% en 2001; 32.9% en 2004; 34.3% en 2007; 37.5% en 2008 y 36% en 2009. Por su parte, los sectores económicos con mayores niveles de rotatividad laboral son el de construcción civil y agricultura (DIEESE, 2012a: 284-285).

Respecto a las **modalidades atípicas de contratación**, Krein (2007) demuestra que en comparación con otras realidades nacionales, en Brasil éstas han sido poco expresivas, con excepción del sector público, donde éstas corresponden a un 5.9% de los empleos formales hacia el año 2005, es decir; aproximadamente 2 millones de empleados. Sin embargo, la contratación atípica ha crecido 158.6% entre 1995 y 2005⁸⁸, mientras que el contrato por plazo indeterminado creció en 38.8%. Por su parte, en el transcurso de la década de 1990, el crecimiento de contratos por plazo indeterminado tiene un saldo negativo de -1.1%, siendo 1995 el año más expresivo con 5.6% de disminución, mientras que la contratación por plazo determinado, creció 71.4% durante la década.

Dentro de las formas de contratación atípicas, el contrato temporal es el que tiene mayor presencia, con un crecimiento de 166% entre 1990 a 2005, no obstante, su participación es muy poco relevante sobre el total de asalariados con registro de cartera

⁸⁷ La *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio* (PNAD) es una encuesta llevada a cabo por el Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) en base a una muestra de domicilios en todas las regiones del país, con el objetivo de investigar diversas características socioeconómicas de la sociedad, como población, educación, trabajo, rendimiento, habitabilidad, pensiones sociales, migración, fecundidad, salud, etc.

⁸⁸ El autor (Krein, 2007) no ofrece datos concretos y sistemáticos sobre la contratación atípica, lo cual impide valorar en su justa magnitud el gran aumento absoluto de la contratación atípica entre estos años.

de trabajo,⁸⁹ correspondiendo solamente a un 0.63% del total de empleados bajo estas condiciones.

Respecto de la **tasa de informalidad**, según datos provenientes del PNAD del IBGE, que considera como informalidad a los trabajadores sin contrato de trabajo y trabajadores autónomos, ésta alcanza una cifra de 57% en 1992, llegando a 59% en 1999, para descender a 51% en 2009, lo que da cuenta de un aumento en los años noventa para disminuir a casi la mitad de los trabajadores a finales de los años dos mil.

En lo que refiere a la **tasa de sindicalización**, datos del PNAD (Rodrigues y Ramalho, 2015) indican que, entre 1992 y 2012, ésta se mantiene prácticamente constante, con leves fluctuaciones que en su globalidad oscilan entre 17% y 19% del total de trabajadores ocupados, lo que indica que, a contramano de otras experiencias, las transformaciones económicas y productivas en estos años, no afectaron de manera gravitante los aspectos cuantitativos del sindicalismo.

Según los datos presentados durante las últimas décadas en Brasil, a partir de la década de 1980 comienza una tendencia de deterioro del mercado del trabajo que cobra especial significación en el transcurso de los años noventa hasta 2003, con altas tasas de informalidad, disminución del trabajo asalariado, y debilitamiento de la fuerza laboral en sectores de alta productividad, lo que se encuentra en estrecha relación con las bajas tasas de crecimiento. En términos de los salarios reales, en el transcurso de los años ochenta se produce una disminución sustantiva, que da cuenta de los influjos de la crisis económica de inicios de la década, agravados por la tendencia inflacionaria de la economía que se mantendrá presente hasta mediados de los años noventa, y donde las malogradas políticas de estabilización económica adoptadas sacrificaron el factor salarial, a pesar de todas las movilizaciones sindicales para revertir dicha situación. El crecimiento del poder adquisitivo de los trabajadores en los años noventa es bastante débil, y solo en la década de 2000 adquieren una mayor significación. A partir de los gobiernos del PT, comienza un proceso de recuperación productiva y laboral evidente, que junto al fortalecimiento del gasto público y de políticas de desarrollo industrial, empujan a una formalización del mercado del trabajo, el cual, sin embargo, se caracteriza por la creación de nuevos puestos de trabajos flexibles y mal remunerados. Este período de recuperación salarial y laboral está directamente relacionado con una mayor actividad sindical que, como vimos, logró

⁸⁹ La cartera de trabajo es un documento obligatorio para el ejercicio del empleo formal que garantiza al trabajador derechos laborales, tales como, seguro de desempleo, jubilación y acceso al Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio (FGTS).

avanzar en materias reivindicativas mejorando las negociaciones colectivas, lo que contrasta con la década anterior.

No obstante, es importante mencionar que a pesar de dichos avances y recuperación en materia laboral, al contrario del período comprendido entre 1960 y 1980 donde la política de desarrollo estuvo amparada en el fortalecimiento de la industrialización sustitutiva, desde los años ochenta, en función de las medidas tomadas a partir de los dictados del FMI, comenzó un proceso de desindustrialización que no logró ser revertido en lo sustancial por los gobiernos del PT, dada la orientación de la política macroeconómica, perpetuando así, la subordinación del capital industrial al capital financiero (Pochman, 2016).

3.1.2. Mercado laboral y subcontratación en Brasil

a. Tendencias de la subcontratación.

En Brasil, la expansión de la subcontratación⁹⁰ y, en general, de las diferentes expresiones de externalización de las actividades económicas, es un fenómeno que tiene lugar a partir de la década de 1980, acelerándose nítidamente durante los años noventa, bajo un nuevo contexto de apertura comercial y desreglamentación laboral (Pochman, 2012; Marcelino, 2013; Dau, Rodrigues y Conceição, 2009). Si bien su origen en materia legal puede encontrarse parcialmente a partir de la década de 1970, ya durante los años cincuenta, existen notables expresiones en la industria automotriz, donde la actividad productiva se concentraba exclusivamente a la labor de montaje del vehículo, tercerizando las demás actividades (Rebouças, 2011). Según Oliveira (1994; en Marcelino, 2013), la tercerización se instaló fuertemente en Brasil de la mano de los cambios en el pensamiento y la cultura empresarial, luego del fracaso del llamado “Plan Collor” (1990-1992) para estabilizar la economía, momento donde se volvió predominante la idea de “horizontalizar” la producción. Particularmente, como apunta Pochman (2012), fue a partir de la estabilización monetaria en 1994, a través de la instauración del “Plan Real”, que comienza un proceso de expansión acelerada de la subcontratación.

Pochman (s/f), enfocándose en el Estado de São Paulo, distingue cuatro grandes momentos en la trayectoria de la tercerización laboral. Una primera fase es el período comprendido entre 1985 a 1990, donde la tasa de tercerización dentro del empleo formal creció de 11.7% a 58.2% del saldo líquido de las ocupaciones generadas cada año.

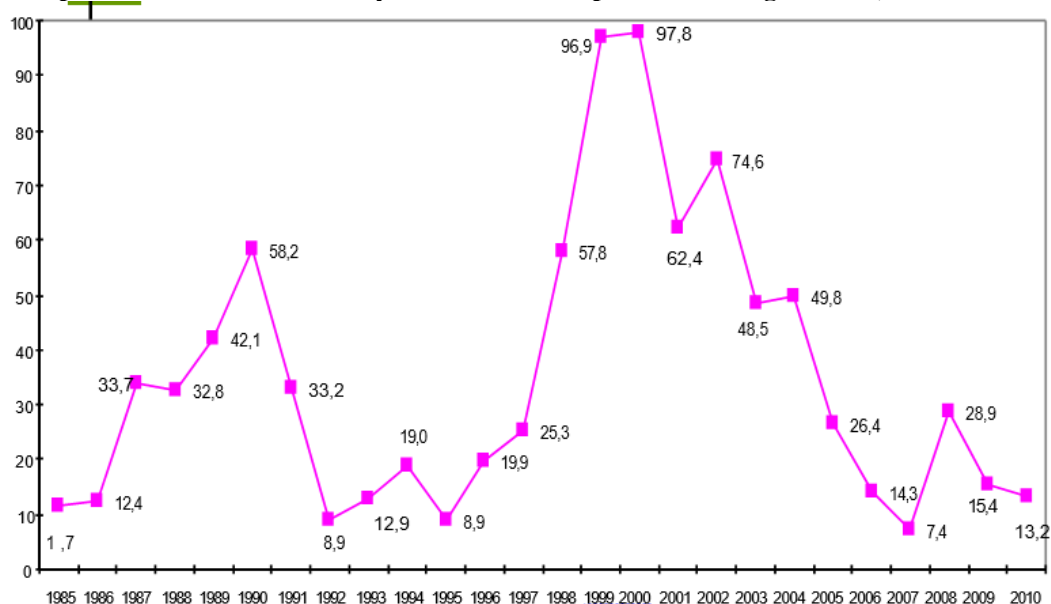
Un segundo momento, comprendido entre los años 1990 y 1995, donde se identifica un decrecimiento que llega a un 8.9% del saldo líquido de las ocupaciones generadas, se explicaría por la recesión económica y los fracasos de los planes de estabilización monetaria y apertura comercial. Las empresas, en un contexto de reducción del empleo y de alta tasa inflacionaria, pudieron optar por ajustar sus costos directamente, por fuera de la tercerización laboral (Pochman, s/f).

⁹⁰ Como plantea Marcelino (2013), en Brasil hay distintos enfoques en torno a la idea de tercerización, con la común definición de ser todo proceso de contratación de trabajadores por empresa interpuesta con el objeto de reducir costos y externalizar los conflictos laborales. La tercerización, según la definición dada por la autora, sería una forma de subcontratación por estar siempre presente la idea de la empresa interpuesta, y puede tener distintas expresiones, tales como las cooperativas de trabajadores, el trabajo temporal por empresa intermediadora, empresas externas que realizan labores dentro y fuera de la empresa mandante, cuarterización vertical de empresas, etc..

A partir de 1995, comienza un tercer período con la estabilización monetaria producto del “Plan Real” de Fernando Enrique Cardoso, implementado desde 1994 bajo el gobierno de Itamar Franco, que generó un aumento desenfrenado de la tasa de tercerización, alcanzando un 97.6% de saldo líquido de los empleos generados en el Estado de São Paulo entre 1995 y 2002. Según Pochman (2012), la reducción del costo del empleo de la fuerza de trabajo estimuló la tercerización, la cual pasó de encontrarse presente en las grandes corporaciones transnacionales, a expandirse en el conjunto de las empresas en Brasil. En otro estudio anterior del mismo autor, que refuerza el planteamiento anterior (Pochman, 2007 en Marcelino, 2013), se constata que entre 1990 y 2005, los trabajadores formales en empresas tercerizadas dentro del Estado de São Paulo se multiplicaron por siete, mientras que el crecimiento total de empleos formales fue de 40%.

Un cuarto momento identificado es el período que va de 2002 a 2010, donde existe una disminución de las tasas de tercerización en el saldo líquido de los empleos generados en el Estado de São Paulo, pasando de 97.6% a 13.6% de estos. Sin embargo, como plantea el autor, esto no significó una reducción de la tercerización en términos absolutos sino sólo una reducción relativa, dado que en estos años hubo un fuerte avance en la creación de empleos formales. Así, según datos de la Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2013, 26,8% de trabajadores del mercado de trabajo formal (12,7 millones de trabajadores) eran tercerizados a nivel nacional (CUT Brasil, 2014).

Gráfico 1. Evolución de la tasa de tercerización en el Estado de São Paulo (Relación entre empleos tercerizados formales y el saldo de los empleos formales generados)



Fuente: Pochman (s/a)

De acuerdo a información del Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT) del Ministerio del Trabajo y Empleo (2006 en: Krein, 2007: 189), si bien la tercerización se encuentra presente en todos los sectores económicos, es en el de servicios donde más presencia tiene esta relación laboral. Comparando los años 1994 y 2004 tenemos el siguiente aumento de trabajadores tercerizados: en el sector de informática, pasan de 110,208 a 191,768 trabajadores; actividades jurídicas y contables: de 242,673 a 287,092; servicios de arquitectura e ingeniería: de 43,164 a 117,836; publicidad: de 25,510 a 50,107; vigilancia: de 219,712 a 354,498; limpieza y conservación: 315,812 a 472,850; arriendo de transporte: 11,336 a 19,306, y otros (servicios de cobranza, decoración de vitrinas, fotocopia, fotografía, entre otros): de 339,435 a 831,523. Según este mismo estudio, el crecimiento de trabajadores tercerizados a escala nacional, pasó entre 1994 a 2004, de un 5.6% a un 7.4% dentro del total de empleos formales, mientras que, entre 1995 y 2005, la tercerización fue responsable de 33.8% de empleos formales generados en el sector privado, correspondiendo a 2.3 millones de los 6.9 total (CENIT/MTE 2006 en Krein, 2007: 90). La CUT (2014) en un estudio sobre tercerización por rama de actividades económicas destaca el fenómeno en los sectores de metalurgia, bancos, portuario, industria química, petróleo, comercio y servicios, y en el sector público.

Según un estudio del Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos (DIEESE) que analiza las convenciones y contratos colectivos registrados en el SACC/DIEESE, entre los años 2005 y 2009, aproximadamente un 34% de las unidades revisadas presentaron alguna cláusula sobre tercerización, primando en los sectores industrial y rural, con casi un 40% de las negociaciones. Los sectores que presentaron mayores cláusulas sobre tercerización en negociaciones colectivas fueron la industria de construcción y mobiliario (73%), luego las de artefactos de caucho (67%), química y farmacéutica (63%), y metalúrgica (46%). Dentro de la cláusulas identificadas, más de un 75% de éstas normaban sobre la contratación de empresas terceras, seguidas por un 30% que buscaban prever garantías a los trabajadores, y un solo 20% mencionaba el desarrollo de organizaciones sindicales representativas (DIEESE, 2012b).

Como se puede apreciar, las tendencias de la expansión del fenómeno se ampliaron en el segundo lustro de los años noventa, lo que estaría vinculado con el deterioro salarial y con los cambios normativos sobre flexibilización laboral, mencionados en el capítulo anterior. Por último, si bien a partir del 2003 existe una desaceleración relativa de la subcontratación, dada en gran medida por la expansión del

empleo formal general, la tendencia siguió aumentando en el transcurso de la década, lo que podría dar cuenta que la tercerización de actividades presenta cierta autonomía relativa respecto a las características que reviste el modelo de desarrollo determinado.

b. Reglamentaciones en torno a la subcontratación

En términos de los orígenes legales de la subcontratación, para Biavaschi y Teixeira (2015), la promulgación de la “ley de trabajo temporario” en 1974 (Ley 6019) promovió la apertura a la tercerización laboral en Brasil, introduciendo mecanismos legales para que las empresas pudiesen contratar mano de obra calificada más barata y sin responsabilidad contractual directa. En 1983 se extendió esta forma de contrato mediante la ley 7102, que formalizó la tercerización permanente de trabajadores de vigilancia, mientras que en 1986 el Tribunal Superior del Trabajo (TST), a través del enunciado 256, prohibió esta práctica laboral, exceptuando los casos de trabajo de carácter temporal, y del suministro de trabajadores de vigilancia. En la década de 1980, las empresas que utilizan la tercerización de actividades, son fundamentalmente de carácter transnacional, figurando sectores como, telecomunicaciones, comercio, servicio y química, donde se tercerizaron áreas de apoyo (Bernardes, 2005)

A finales de 1993, producto de las presiones de algunos actores económicos en pos de flexibilizar el mercado del trabajo, el TST canceló el enunciado 256, sustituyéndolo por la Súmula 331, que si bien prohibió la contratación de trabajadores mediante empresa interpuesta, a su vez ampliaba los casos de excepción: el trabajo temporal, el sector de vigilancia, conservación y limpieza, así como servicios especializados vinculados a la actividad medio de la empresa. Así mismo, dicha Súmula al incentivar la tercerización hacia nuevos sectores, declaraba la responsabilidad subsidiaria del tomador de servicios, cuando hubiese incumplimiento de parte de la empresa interpuesta (Ribeiro da Cruz, 2009). En el año 2000, la normativa es actualizada como reacción a la profundización de la tercerización en el sector público (estimulado por la Reforma Administrativa de 1997 (PEC 41) que flexibilizó la contratación), extendiendo, de este modo, la responsabilidad subsidiaria hacia este sector (Biavaschi y Teixeira, 2015).

Como vimos, la expansión de la tercerización se dio fundamentalmente en un período donde el ejecutivo buscó implementar un paquete de reformas laborales y administrativas con el fin de flexibilizar el mercado del trabajo, así como de reducir la

administración pública. De este modo, junto con la dictación de leyes y medidas provisionales, como la flexibilización de los contratos de trabajo, la creación del “Banco de Horas” y el retiro de la Justicia del Trabajo de las demandas obreras (Ladosky; Rodrigues y Ramalho, 2014), en 1998 se presentó en el parlamento un proyecto de ley con el fin de flexibilizar la ley sobre trabajo temporario (PL 4302), la cual se mantuvo en el congreso adquiriendo carácter de urgencia, siendo posteriormente desestimada al inicio del gobierno de Lula luego de grandes movilizaciones sociales contra la iniciativa. Posteriormente en 2007 fue retomado el carácter de urgencia de este proyecto, siendo aprobado al año siguiente con lo que se legalizó la colocación externa de mano de obra de cualquier naturaleza, por plazo indeterminado, ampliando la contratación temporaria de 90 a 180 días (Biavaschi y Teixeira, 2015).

Por su parte, en 2004 parlamentarios del Partido del Movimiento Democrático Brasileño (PMDB) presentaron un radical proyecto de ley (PL 4300) que buscaba abrir la tercerización laboral más allá del giro principal, permitiendo a su vez, la “cuarterización” productiva.⁹¹ Desde entonces, el proyecto de ley se mantuvo estancado en el congreso durante diez años, para luego de diversas instancias, debates y movimientos internos, terminara siendo aprobado por la Cámara de Diputados en 2015.

Ambos proyectos de ley sobre trabajo temporal y tercerización han estado acompañados de fuertes críticas, rechazos y movilizaciones sociales, con gran protagonismo en éstas, de las centrales sindicales.⁹² Junto a una serie de manifestaciones

⁹¹ La cuarterización refiere a la aplicación de la subcontratación por empresas subcontratadas, es decir, por un encadenamiento vertical de ésta, donde a partir de una empresa principal o mandante, las empresas contratistas que prestan servicios a su vez, subcontratan actividades a otras empresas que devienen en contratistas de esta, y así sucesivamente.

⁹² Según plantea Druck y Franco (2008), la subcontratación ha sido resistida socialmente desde su expansión en la década de 1990, reconociendo tres ejemplos al respecto, primero, el papel del Ministerio Público del Trabajo (MPT) cuya autonomía e independencia le ha permitido tener un eficiente rol de fiscalización y denuncia frente al abuso dentro de las relaciones laborales. En segundo lugar, la importancia de la lucha coordinada entre líderes sindicales, fiscales del trabajo, y Ministerio del Trabajo, así como de trabajadores y familiares contra la precarización de la salud en el trabajo. Por último, la campaña de la CUT contra la subcontratación, y en especial a partir de la presentación proyecto de ley 4330 (Druck y Franco, 2008).

La CUT a partir fundamentalmente de 2004, ha mostrado fuerte presencia en las discusiones sobre la tercerización laboral, combinando el llamado a la movilización con propuestas legislativas. Es interesante apuntar que el sindicalismo *cutista* en los años noventa, tuvo una posición de rechazo a la tercerización en tanto amenaza no susceptible de ser negociada. Luego de la gran expansión del fenómeno productivo y laboral en Brasil y en el mundo, la CUT creó un grupo de trabajo en 2004 para elaborar propuestas de acción en tres frentes: la organización de trabajadores tercerizados, la discusión de cláusulas de acuerdos a ser negociadas con las representaciones empresariales en los diferentes ramos de la actividad, y la elaboración de directrices para reglamentar la tercerización mediante un proyecto de ley. En efecto, Vicente Paulo da Silva (Vicentino), siendo presidente de la CUT y diputado por el PT, presentó un proyecto de ley sobre tercerización (PL1621/07) que buscaba su prohibición en las actividades fin de las

sociales, en el año 2013 se convocó a una huelga general contra el proyecto que estaba tramitándose en el parlamento (Biavaschi y Teixeira, 2015). Recientemente, en julio de 2017, el senado aprobó una radical reforma laboral que, entre otros ejes que desregulan el mercado del trabajo, permite extender la tercerización de actividades de manera indiscriminada.⁹³

Como hemos podido observar, las tendencias del mercado laboral brasilero muestran transformaciones importantes a partir de los años ochenta, y particularmente entre mediados de los años noventa e inicios de dos mil, lo cual está ligado tanto a los cambios generales del patrón de acumulación capitalista, como a las políticas neoliberales asumidas en un contexto de un periodo de semiestancamiento con altos índices inflacionarios. La caída del PIB durante estos años y el empeoramiento de diversos indicadores sociolaborales, logran ser parcialmente revertidos a partir de 2004, a través de una política dirigida a aumentar el gasto público para fortalecer la política social y robustecer el mercado del trabajo, amparada en altos niveles de crecimiento económico. Sin embargo, las tendencias de la subcontratación en materia económica y legislativa, avanzó de manera paralela a la tendencia general del mercado del trabajo, lo que daría cuenta, de cierta autonomía relativa en tanto factor central del patrón de acumulación actual y del tipo de relaciones laborales instauradas en el marco de los procesos de flexibilización del trabajo.

empresas, estipulaba la responsabilidad solidaria entre las empresas y ampliaba el acceso a la información y a la representación sindical, situación esta última de suma importancia por los efectos nocivos para la organización de estos trabajadores (Teixeira, 2014). Otros proyectos de ley fueron presentados entre las centrales sindicales y el Ministerio del Trabajo que retomaban el espíritu del proyecto anterior presentado por la CUT. El año 2011 es creado el Foro Nacional en Defensa de los Derechos de los Trabajadores Amenazados por la Tercerización, que es integrado por organizaciones sociales, investigadores, juristas y centrales sindicales, entre otros (Biavaschi y Teixeira, 2015).

⁹³ Cabe mencionar que dado el periodo considerado para la presente investigación, no hemos considerado en el desarrollo analítico el periodo posterior al año 2010, quedando afuera, salvo cuestiones muy puntuales, el período presidencial inaugurado con el gobierno de Dilma Rousseff, y particularmente el gobierno actual de Michel Temer a partir de la polémica destitución de la presidenta Dilma en 2016. En este sentido, no haremos alusión a la serie de transformaciones de corte neoliberal que han sido profundizadas a partir de 2016 y que tienen efectos aun insospechados en el mundo laboral, tal como la reforma laboral de 2017, que entre otras cosas, profundizó la flexibilización laboral, debilitó las negociaciones colectivas por la preminencia de las relaciones privadas e individuales, y amplió la tercerización en las actividades económicas.

3.1.3 Características del Mercado del Trabajo en Chile.

En Chile, a diferencia del caso brasilero donde son los años noventa el escenario donde se dan mayores transformaciones sociolaborales, los indicadores que dan cuenta del mercado del trabajo tienen una clara tendencia al deterioro ya en la década de 1970 cuando se visualizan los ajustes y la reestructuración del mercado laboral. La implementación de reformas a través de la construcción de una nueva institucionalidad neoliberal tiene directas consecuencias en las reestructuraciones productivas y del mercado del trabajo, las cuales tuvieron alcances de mayor magnitud que el caso brasilero. Si bien, como ya se planteó, estas reformas se llevaron a cabo fundamentalmente entre los años 1979 y 1982, se puede constatar una serie de medidas anteriores que respondieron desde 1974 a la coyuntura internacional de crisis petrolera de esos años (Ramos, 1997). Las reformas económicas y sociales ⁹⁴ tuvieron a partir de 1975, fuerte impacto en la disminución del trabajo y en la desocupación, en la degradación del empleo y en la caída de los salarios (Montero, 1986). El impacto en materia laboral durante los años setenta fue especialmente relevante en dos importantes sectores económicos (y sindicales) tales como la construcción y la manufactura.⁹⁵

Las medidas liberalizantes orientadas a la reconversión de capital industrial en capital financiero en la coyuntura de los años setentas, sumada a la “crisis de la deuda” entre 1981 y 1982, provocaron una fuerte coyuntura recesiva, que empeoró el ya maltrecho mapa laboral y un nivel histórico de desempleo (Campero, 2001). En su generalidad, a partir de 1988 se puede apreciar una recuperación en algunos indicadores macroeconómicos y del mercado laboral, los cuales se mantuvieron relativamente estables hasta 1998, dados los impactos de la llamada *crisis asiática*. A partir de ahí en adelante son poco alentadores los indicadores sociolaborales, a lo que se suman las débiles modificaciones existentes en materia legislativa en torno a los derechos de los trabajadores.

⁹⁴ Según las definiciones de Stallings (2001), los ejes centrales de las reformas neoliberales llevadas a cabo a partir de 1974 pueden dividirse entre las de carácter económico y social. Entre las primeras están la reforma comercial, financiera, de cuenta de capitales y las privatizaciones, mientras las segundas se relacionan con la reforma laboral, de las pensiones y de salud, siendo más tardías que las primeras (1979-1981).

⁹⁵ Según datos de la Encuesta Nacional de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) entre 1970 y 1982, la industria manufacturera pasó del 22.9% de ocupación en 1970 a un 12.6% en 1982, teniendo el año 1979 con la menor proporción de ocupación con solo un 6.5%. Es decir, entre 1970 y 1979 la ocupación en el sector disminuyó más de un 70%. El ramo de la Construcción por su parte pasa de un 8% de ocupación en 1970 a un 2.8% en 1982, disminuyendo para 1979 casi un 50% (4.2%) y para 1982 casi un 70% (Montero, 1986: 46)

Según datos proporcionados por Braun *et al* (2000: 34-35) respecto de la **composición sectorial del PIB**, entre 1980 y 1995, el sector de agricultura pasó de responder por un 5.68% a un 7% del total del PIB, lo que es coherente con el impulso primario exportador de la economía chilena a partir de la segunda mitad de la década de 1980. La industria manufacturera pasó de un 21.52% en 1980 para un 19.35% del total del PIB en 1995. Habría que considerar según lo expuesto con anterioridad, la caída productiva de la industria desde 1973 cuando promediaba 26.04% del PIB, dando cuenta de una caída de alrededor de 25% en estas dos décadas. El sector de la construcción por su parte aumentó levemente de 6.04% en 1980 a 6.85 en 1995, mientras el sector comercio se mantuvo prácticamente invariable, pasando de un 12.67% a un 12.95% entre estos años.

Por su parte, según datos del Banco Central de Chile, con registro disponible a partir de 1996, el sector agropecuario-silvícola presenta una disminución de su participación en el PIB de 4.07% a 2,73 entre 1996 y el 2010, correspondiente a un 33% de su valor absoluto. La industria manufacturera también se redujo fuertemente en estos años, pasando de 16.6% a 10,8% del valor del PIB, vale decir; sufrió una caída de 35% para 2010, mientras que el sector de la construcción disminuyó de 8.88% a 6.81% en estos años, lo que da cuenta de una reducción de alrededor de 24% de su valor absoluto. El sector comprendido por comercio, restaurantes y hoteles, disminuye de 10.2% a 9.3% entre estos años, aproximadamente un 9%, mientras los servicios financieros y empresariales representaban 12.69% del PIB en 1996, alcanzaron para 2010 un 16.8%, es decir; un aumento de aproximadamente 25%. El sector minero, por su parte, tuvo un extraordinario aumento de 160%, lo que está directamente relacionado con el auge del precio del cobre y de la expansión de su producción en la década de 2000.

La **Población Económicamente Activa** en Chile, para el año 1980 era de 3,734,338 personas, mientras que para 2010 alcanzaba a 7,663,702 personas, lo que da cuenta de un crecimiento de 105% aproximadamente, duplicando así a la población total que en este período tuvo un crecimiento en torno a 52%, pasando de un total de 11,281,000 a 17,116,000 personas (CEPAL, 2016)

Sobre la **composición laboral por grandes sectores económicos**, los datos de la CEPAL (2016) disponibles para Chile desde 1989, indican una disminución constante de la fuerza laboral en el sector de agricultura, pasando de 17% del total de los trabajadores a 13% durante la década de 1990, para llegar al año 2009 con una participación de 11.4% de la fuerza laboral, lo que da cuenta de una disminución de un tercio de su totalidad durante el período. El sector industrial, también con una tendencia a la baja, pasó de 26.8% en 1990, a

24.5% en 2000, para seguir reduciéndose a 21.8% en 2009, alcanzando en su globalidad una disminución cercana a 20%. El sector servicios por su parte, tuvo un aumento constante durante el periodo entre 1990 y 2009, pasando de 55.7% de la ocupación total en 1990, a un 62.2% para 2000. El año 2009 presenta una cifra de 65.7% (CEPAL, 2016). El aumento total es de alrededor de 18% entre estas dos décadas.

Según datos de la CEPAL (2016) relativos a la composición laboral según **régimen de inserción laboral**, el sector asalariado creció de 71% en 1990 a 74.6% en 2000, aumentando levemente a 76.3% para 2009. Dentro de este sector de trabajadores, el sector público se mantuvo prácticamente invariable entre 2000 y 2009 pasando de 11.8% a 11.6% del total asalariado, mientras en el sector privado hay un leve crecimiento de un 62.8% a un 64.7% de la fuerza laboral total. Por su parte, el sector comprendido por trabajadores por cuenta propia y familiar no remunerado, disminuyó de 24.4% en 1990 a 21% en 2000, para mantenerse casi sin variación para el año 2009, con un 20.6% (CEPAL, 2016).

Sobre la **distribución laboral según nivel de productividad**,⁹⁶ en el nivel de baja productividad, que la CEPAL (2016) define en base a los sectores de agricultura, comercio y servicios, hay un leve crecimiento de 58.1% en 1990 a 61.1% en el año 2009, pasando por 60% del total de la fuerza laboral para el año 2000. En el nivel de mediana productividad, correspondientes a la industria manufacturera, construcción, transporte y comunicaciones, hay una tendencia a la baja, donde en 1990 daba cuenta de 31.7% de la población ocupada, disminuyendo a 29.5% en 2000, y a 26.8% para 2009. Por su parte, el nivel de alta productividad, compuesto por sectores como minería, electricidad, gas y agua, actividades financieras e inmobiliarias, aumentó levemente su valor de 9.7% en 1990 a 10.1% en el año 2000, para pasar a 10.9% en el año 2009.

Respecto a la **productividad media laboral** (Crecimiento del PIB por persona ocupada), los datos de CEPAL (2015) indican la existencia de un avance significativo hasta mediados de la década de 1990, pasando de 6% en 1991 a 9.8% en 1995. Posteriormente hay un fuerte descenso llegando a 1.43% del PIB en 1998 para recuperarse hacia el 2000 con 3.39%. Luego hay un nuevo descenso hasta el año 2003 llegando a 0.86% para recuperarse en 2004 con 4.12%, y nuevamente descender el 2010 a -2,23%.

⁹⁶ Al igual que en el caso brasilero, estos sectores se han agrupado considerando su productividad laboral promedio medido en dólares de la Paridad del Poder Adquisitivo (PPA) de 2005. (CEPAL, 2016)

Respecto del **ingreso medio de la población laboral según inserción laboral**⁹⁷, el sector asalariado en total tenía un valor de 4 en 1990, pasando a 6.3 en 2000 y llegando a 7.1 en 2009. Dentro del sector privado se aprecia un índice de 4 en 1990, para pasar a 6 en 2000 y luego 6.5 en el 2009. El sector público de un promedio de 7 en 1996 (no hay datos anteriores), pasa a 8.2 en el 2000, para alcanzar 10.3 en 2009. Los profesionales y técnicos del sector privado tienen un índice de 7.7 en 1990 pasando a 15.4 en 2000, para descender a 13.3 en 2010. Por su parte, los no profesionales ni técnicos pasan de 3.3 en 1990 a 4 en el 2000, llegando solamente a 4.9 en 2009. En el empleo doméstico se pasa de un índice de 1.8 en 1990 a 2.7 en el 2000, llegando a 3 en el 2009. En 1990, el segmento de empleadores tenía un promedio de ingreso de 29.6 pasando a 35.6 en 2000, para alcanzar a 37.5 en 2009 (CEPAL, 2016).

En relación a los **niveles de escolaridad** promedio alcanzado por la Población Económicamente Activa (PEA) en Chile, se presentan valores por encima del promedio encontrado para la región latinoamericana. Según los datos disponibles por la CEPAL (2017),⁹⁸ mientras en Chile en 1996, el nivel de escolaridad sobre la PEA alcanza un valor de 10.2 años de estudios promedio, en 1997, esta cifra alcanza para la región latinoamericana un promedio de 7,7 años de estudio. Mientras en 2005, los datos arrojan un promedio regional de 8.3 años de estudios sobre la PEA, en Chile en 2006, esta cifra alcanza los 11 años de estudio. Finalmente podemos mencionar que en 2009 en Chile el promedio de escolaridad alcanza un valor de 11.3 años de estudios, mientras en Latinoamérica este llega a 8.8 para 2010 (CEPAL, 2016). En suma, entre 1990 y 2009, los datos de escolaridad encontrados para el caso chileno dan cuenta de un aumento desde 9.7 a 11.3 años de estudio.

Respecto de los **niveles salariales**, según Stallings (2001: 51-52), ocupando un índice de 100 para 1970, entre 1974-1981, el **salario medio** alcanzó un índice promedio de 76, llegando a su nivel más bajo en 1975, ponderando alrededor de 60, para luego comenzar a recuperarse hasta 1982, donde alcanza un índice arriba de 90. A partir de entonces y hasta 1987 el salario cayó sostenidamente hasta alrededor de un índice de 80, y ya en 1989 el salario medio alcanzó un nivel de 86.7. En la década de 1990 por su parte, existe una recuperación salarial de más de 50% alcanzando un índice de 134 para el año 2000. Según

⁹⁷ Corresponde al ingreso laboral promedio de los ocupados de 15 años y más entre el valor de la línea de la pobreza per cápita. El resultado se expresa en múltiplos de las respectivas líneas de pobreza (veces).

⁹⁸ Los datos disponibles sobre escolaridad encontrados en la CEPAL (2017) para Chile y Latinoamérica no permiten comparar años exactos, pues la existencia de éstos para cada caso responden a años distintos. Por dicho motivo se dio cuenta de años cercanos para tener una aproximación comparativa.

datos de la CEPAL (2016), el salario medio real entre los años 2000 y 2010, creció alrededor de 22%, con un crecimiento promedio anual del 2%. Respecto del **salario mínimo real**, entre 1982 y 1987, la CEPAL (2016) constata una caída en 40% aproximadamente, lo que es expresivo de la crisis económica y las reestructuraciones en curso, comenzando un lento crecimiento de éste, a partir de 1988, y que logró recuperar el valor inicial 14 años después (1996). El crecimiento total del salario mínimo real entre los años 1990 y 2000 alcanzó cerca de un 75% con un promedio anual de 6% de crecimiento. En la década de 2000, el salario mínimo real aumentó débilmente con menos de 2% promedio anual, y con un crecimiento entre 2001 y 2010 de 23%% (CEPAL, 2016). Sobre la **distribución de trabajadores por rango de ingreso**, según los datos disponibles proporcionados por la Encuesta Laboral (ENCLA) de la Dirección del Trabajo podemos apreciar que hay un crecimiento sostenido entre el año 2002, 2006 y 2008, de los trabajadores que ganan entre 1 y 1.5 salarios mínimos, para luego disminuir en 2011. Los porcentajes respectivos son de 21.4%, 29.5%, 31.4% y 22.7%. Los trabajadores que ganan entre 1.5 a 2 ingresos mínimos, tuvieron un incremento menor, pasando de 15.4% en 2002, a 16.6% en 2006, 17% en 2008, y luego un leve descenso hacia 16.6% en 2011. Entre 2 y 3 ingresos mínimos, en el año 2002, habían 25.1% de trabajadores, disminuyendo a 20.5% en el 2006, y a 17.6% en 2008, con una posterior recuperación de 21.1%. Por su parte en el año 2002, 38.2% de los trabajadores ganaba más de tres salarios mínimos, mientras que en el año 2006 llegaba a un 28.6%, en 2008 a un 24,6% y en 2011 a 29,2% (ENCLA, 2002; 2006; 2008; 2011). Como se puede apreciar, en el año 2008, alrededor de 46% de los trabajadores ganaba entre 1 y 2 salarios mínimos, cifra que aumentó a 54.8%, si se considera al 6.4% que ganaba menos de ese umbral, siendo el año donde se concentran la mayoría de trabajadores en los menores ingresos (ENCLA, 2008).⁹⁹

Respecto al **desempleo**, según datos de la CEPAL (2016), entre los años 1980 a 1982, la tasa de desempleo pasó de 10.4% a 19.6%, comenzando una reducción que se mantendrá en los dos dígitos hasta el año 1988 donde alcanzó un 9.8%. En 1997, se alcanzó la tasa más baja de todo el período observado con un 6,1% de desempleo, sin embargo, dos años después ésta volvió a superar los dos dígitos con 10.1%. En la década de 2000, durante los primeros años se mantuvo la cifra bordeando el 10%. Posteriormente después de 2004, comenzó una

⁹⁹ Estos datos contrastan con los datos de la CEPAL (2017) relativos al aumento del salario medio real, lo que, a salvaguarda de problemas de fiabilidad de los datos en términos de la congruencia entre sí, podría explicarse por la alta concentración de ingresos en los sectores mejores remunerados del mercado laboral y de los empleadores.

reducción llegando a 7.1% en 2007, y luego vuelve a elevarse a un 9.7% en 2009 (CEPAL, 2016).

Respecto de los **contratos de trabajo**, los de tipo indefinidos sufren una caída desde 82.8% en 1999 a 70% en 2006, para luego recuperarse hasta 75.5% en 2011. Como contraparte, los contratos no indefinidos a partir de 1999 tienen un crecimiento pasando de 17.2% en 1999 a 30% del total en 2006, para luego reducirse a 24.5% en 2011. Dentro de este tipo de contratos los que tienen mayor presencia son el contrato a Plazo Fijo y el contrato por Obra o Faena.¹⁰⁰ El Contrato a Plazo Fijo, luego de un descenso entre 1998 y 1999, de 6.9% a 6.4%, aumenta a 8.6% en 2002 y a 11.5% en 2006. Para 2008 cae a 10.3%, para luego volver a representar 11.5% del total de los contratos de trabajo. Los contratos por Obra o Faena, luego de descender de 10.1% a 8.6% entre 1998 y 1999, tienen una tendencia ascendente, llegando a 9.3% en 2002, a 13.7% en 2006, y a 14.9% en 2008. Luego caen a 11.8% en 2011.

Por otra parte, la ENCLA 2006, arroja que casi un tercio de los trabajadores de las empresas privadas en Chile tenían contratos temporales, notándose una tendencia de crecimiento según mediciones anteriores. Estos contratos se concentran en ramas tradicionalmente asociadas a trabajos transitorios y/o estacionales (tales como construcción y agricultura), y se aprecia una fuerte incidencia en la enseñanza. Los empleos creados un año antes de la encuesta han sido, en su mayoría, de carácter temporal. También se confirma la importancia de las remuneraciones variables, arrojando que la mitad de las empresas encuestadas, utilizan esta modalidad.

Respecto a la **tasa de sindicalización**, datos de la Dirección del Trabajo (Durán y Kremerman, 2015) dan cuenta de una clara tendencia decreciente pasando de un 18.2% en 1991 a un 12.7% en 1999, lo que da cuenta de una fuerte disminución de alrededor de 30% de la sindicalización en los años noventa, para luego tener una leve recuperación en la década siguiente. Entre el año 2000 y 2010 existen leves variaciones que promedian una tasa de 13.4% de sindicalización, siendo el año más alto en 2009 con 14.6%, y el más bajo en 2006 con 12.8%.

Como se puede apreciar, el mercado del trabajo en Chile sufrió fuerte modificaciones a partir de las transformaciones estructurales vinculadas a la

¹⁰⁰ Los contratos a plazo fijo son los que tienen duración hasta un año, mientras los contratos por obra o faena son contratos por tiempo transitorio en función de la duración de la obra o faena determinada.

desindustrialización del país, iniciadas en la década de los setenta, lo que se expresa en los magros valores de los indicadores sociolaborales entre 1975 y 1987. A partir de 1988, con la recuperación del crecimiento económico, y algunas políticas sociales de corte asistencial, comienza una tendencia de mejoramiento en diversos aspectos, tales como el aumento de los salarios, la caída de la tasa de desempleo, y una mayor inserción laboral asalariada, particularmente en la primera mitad de los años noventa. A partir de 1998, bajo el influjo de la crisis económica internacional, se percibe un nuevo deterioro de los indicadores, aunque lejos del nivel alcanzado en las décadas anteriores. Los aumentos salariales son muy débiles, y fundamentalmente se expanden formas de contratación flexible en desmedro de los contratos por tiempo indeterminado. En definitiva, en el caso chileno se observa un proceso sostenido e inconcluso que inicia con la dictadura militar y que no ha logrado ser revertido a lo largo de las décadas siguientes, figurando solo un breve período de mejoramiento, entre finales de los años ochenta e inicio de los noventa, lo que da cuenta de la solidificación y arraigo del modelo de desarrollo neoliberal.

3.1.4. Mercado laboral y subcontratación en Chile.

a. Tendencias de la subcontratación.

Respecto de la tendencia de la subcontratación en los últimos años, según las cifras de las Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo (ENCLA), desde finales de la década de 1990¹⁰¹ se percibe un aumento en las empresas que subcontratan, teniendo un salto de más del 100% entre 1998 y 1999, y figurando el año 2004 con el mayor nivel del período, alcanzando al 50.5% del total de empresas. Esta situación se revierte en 2006, reduciéndose a 41.2% de empresas que subcontratan dentro del total de empresas, y para el año 2008, llega a 30.5% del total de empresas que aplican esta estrategia, situación que podría explicarse, en parte, por el impacto de la ley de subcontratación entrada en vigor en 2007. El año 2011 se indica que la cantidad de empresas que subcontratan aumentan respecto a 2008, llegando a alcanzar un 37,8% de la muestra.

¹⁰¹ No disponemos de datos sobre subcontratación para antes del año 1998. Cabe alertar que las cifras referidas para cada encuesta laboral (1998, 1999, 2004, 2006, 2008, 2011) no son fielmente comparables entre sí, dado que han habido ajustes metodológicos relativos a la muestra y a su aproximación.

Tabla n°3. Empresas que utilizan la subcontratación en Chile desde 1998 hasta 2011.

	1998	1999	2002	2004	2006	2008	2011
Empresas que subcontratan	20%	42,9 %	48,5%	50,5 %	41,2%	30,5%	37,8%
Empresas que no subcontratan	80%	57,1%	51,5%	49,5%	58,8%	69,5%	62,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de ENCLA (1998-2011).

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (Fernández y Becerra, 2011) en 2011, 17.1% de los asalariados en Chile eran tercerizados, sea mediante subcontratación o suministro de trabajadores,¹⁰² correspondiendo a 911,000 trabajadores de un total de 5,359,000. Por su parte, según datos de la ENCLA 2011, de un total de 11 ramas de actividad económica, donde se excluyen los sectores de minería, electricidad, gas y agua, e intermediación financiera, había 27.2% de trabajadores tercerizados (ENCLA, 2011:106).

Respecto de las empresas que utilizan trabajadores suministrados, la proporción en relación a la subcontratación es bastante menos significativa. En los años 2006, 2008 y 2011, los datos de la ENCLA arrojan 9.4%, 2.8% y 3.6% respectivamente del total de empresas estudiadas (ENCLA, 2006; 2008; 2011).

Sobre la subcontratación según sector económico, los datos proporcionados por la ENCLA indican que en 1999 la mayor proporción de empresas que subcontrataron actividades fueron las correspondientes a electricidad, gas y agua con un 70% del total, mientras que las menores fueron las del sector comercio, con 35% de las empresas de la muestra. En los sectores de construcción, industria, servicios sociales, agricultura, silvicultura y pesca, y establecimientos financieros, las empresas que presentan subcontratación de actividades fluctuaban entre 40% y 50%. En suma, 42.9% del total de las empresas de la muestra había subcontratado y 16.4% habían sido a su vez subcontratadas, lo que da cuenta que 58.7% de las empresas mantuvieron este tipo de relación laboral y comercial.

Para 2006, el sector correspondiente a electricidad, gas y agua, seguía detentando la mayor proporción de actividades subcontratadas, con un 62.5%, seguidas por servicios

¹⁰² Según la normatividad chilena, el suministro de trabajadores es una modalidad en la cual una empresa *suministra* trabajadores a disposición de otra empresa bajo sus términos y condiciones. Al contrario de la subcontratación, los trabajadores no son parte de un servicio solicitado por la empresa principal, sino que directamente se ponen al servicio de ella, aunque, no obedezcan relación salarial con ésta.

sociales y de salud, con 56.3%, construcción con 55.6%, industrias manufactureras metálicas, con 53.3%, actividades inmobiliarias con 45.7%, explotación de minas y canteras, con 46.4%, e industrias manufactureras no metálicas, con 42.1% (ENCLA, 2006). Para 2011 las ramas de actividad económica con mayor proporción de empresas que subcontratan eran los Servicios Sociales y de Salud, alcanzando 59.2%, siguiendo construcción con 56.9%, pesca con 44.9%, y agricultura, ganadería, caza y silvicultura con 41,4¹⁰³ (ENCLA, 2011). Según datos recogidos mediante distintas fuentes por Becerra y Fernández (2011) sectores económicos con grandes empresas, tales como la minería, el sector forestal, el petrolero y el metalúrgico - mecánico, presentaron porcentajes de trabajadores subcontratados, entre 2008 y 2010, mayores a los dos tercios del total de trabajadores, siendo de 65%, 67%, 66%, y 69% respectivamente.

Respecto a la focalización de actividades, del total de empresas que subcontratan, en 1999, 14.5% de estas habían subcontratado actividades del giro principal, ascendiendo a 32.6% para el año 2006, y disminuyendo a 24.1% para 2011. Estos porcentajes dan cuenta de que esta práctica laboral no responde solamente a objetivos relativos a especialización, sino de transferir relaciones laborales a terceros para la disminución de costos.

Respecto del grado de formalización de la relación entre empresa mandante y subcontratista, se observa que en 2004, un 51.8% tenían contrato de palabra y entrega de boleta o factura con la subcontratista, mientras en 2006, este tipo de contrato informal alcanzaba 54.4%, y en 2011, un 51.4%. Por su parte, contratos civiles y comerciales, se observan en 26.1% de los casos en 2004, 35.3% en 2006, y 40.8% en 2011 (ENCLA 1999, 2006, 2011).

Como podemos apreciar, al igual que en el caso brasilero, la subcontratación ha sido una estrategia muy extendida en Chile, teniendo particularmente entre mediados de los años noventa y mediados de 2000, su mayor expansión. Aparentemente, la ley que norma este tipo de vínculo laboral, entrada en vigencia en 2007, tuvo algún impacto en la reducción visible hacia 2008, sin embargo, de ser así, esta fue transitoria, pues en 2011 ésta volvió a tener un crecimiento. Si bien la subcontratación se ha expandido a todas las áreas de la economía, cobra vital magnitud en sectores de servicios (electricidad, gas y agua), así como

¹⁰³ Cabe mencionar que en este estudio, no se incorporaron las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones en ellas como para realizar una estimación.

en sectores primario-exportadores de la economía, tales como el sector frutícola, el minero, el forestal y la industria del salmón.

b. Reglamentaciones sobre la subcontratación

En Chile, la normatividad sobre la tercerización ha estado presente fundamentalmente a partir de finales de los años sesenta, aunque se pueden encontrar primeras aproximaciones legislativas en la tercera década del siglo XX. Dentro de las legislaciones del trabajo de 1924 y, posteriormente, en el Código Laboral de 1931, se hace alusión a la cuestión de la subsidiariedad de las empresas, sin embargo, no existe un abordaje sustantivo dada la particularidad histórica del mundo laboral en esos años. No será hasta 1967, cuando mediante la Ley 16624, que refunde dos leyes anteriores sobre la situación en la minería del cobre, se regula la situación de los trabajadores subcontratistas, buscando asegurar mismas condiciones de trabajo, remuneraciones y beneficios sociales que a los trabajadores de la empresa (Echeverría, 2010). Al año siguiente (1968) se aprueba la Ley 16757, que *“establece beneficios para los empleados y obreros que ocupen las empresas que ejecuten trabajos de producción, mantención o preparación”*, teniendo especial énfasis en la regulación de las actividades de construcción.¹⁰⁴ Así, esta ley buscaba prohibir la contratación de terceros en labores principales y permanente en las industrias, salvo en el caso de empresas con patentes especializadas para ejecutar labores afines.

En 1979, bajo la dictación del *“Plan Laboral”* por la dictadura de Pinochet, a través del Decreto Ley 2758 se derogó la ley que regulaba la subcontratación en las industrias, dejando abierto el camino para la libre extensión de esta estrategia empresarial, junto a la exclusión fáctica de estos trabajadores para vincularse al mundo sindical, dada la obligatoriedad del sindicalismo de empresa como instancia única de negociación colectiva. Como bien resume Echeverría (2010) sobre los alcances de la normativa:

¹⁰⁴ *“Los trabajos inherentes a la producción principal y permanente de una industria, o de reparación o mantención habituales de sus equipos y que no sean de los tratados en los incisos segundo y tercero de este artículo, no podrán ser ejecutados a través de contratistas o concesionarios. Sin embargo, la disposición del inciso anterior no se aplicará cuando los referidos trabajos constituyan una labor especializada, que se encomiende a una empresa o industria establecida que pague patente como tal, cuyo giro principal sea, precisamente, ejecutar tales labores o manufacturar elementos, partes, piezas, o repuestos por orden de terceros. No se aplicará esta disposición a la actividad de la construcción.”* (Ley 16757; Leychile.cl)

El Plan Laboral de 1979 no incidió solamente sobre el estímulo a las empresas para externalizar actividades productivas y de servicios, sino que también en la marginalidad de los trabajadores subcontratados con los que comparte diariamente, si la subcontratación se realiza en el mismo establecimiento de la empresa que subcontrata, o con quienes contribuye a la elaboración de un mismo bien o prestación de un mismo servicio, si forma parte de una empresa físicamente externa. Con el imperativo de democratizar el mundo sindical y con la consigna de “ampliar radicalmente los márgenes de libertad de los chilenos en todas las materias que les preocupan diariamente”, al plan laboral, circunscribió la vida colectiva a los márgenes de cada empresa, y aún dentro de ella, a la posibilidad de formar distintas asociaciones sindicales en una misma empresa. El trabajador subcontratado pertenece por definición a otra empresa, es un externo (Echeverría, 2010: 98-99).

José Piñera, entonces ministro de trabajo de Pinochet, se refirió años después acerca de la libre apertura decretada sobre materia de tercerización: *“Hubo que levantar la insólita prohibición que pesaba sobre las empresas públicas y privadas de subcontratar labores a terceros”*. A través del Decreto Ley 2950 se derogó la Ley 16757, *“que prohibía en forma absoluta que los trabajos inherentes a la producción principal y permanente de una industria fuesen efectuados por contratistas o concesionarios. Esta prohibición introducía a todas luces una rigidez inaceptable en la economía y contrariaba no sólo los supuestos de la economía social de mercado sino también la tendencia mundial a la descentralización de las estructuras empresariales y productivas”* (Piñera, 1990; en Echeverría, 2010: 97).

En términos legales, no hay mayor alteración en las disposiciones existentes sobre la materia hasta la ley 20123, que norma específicamente el trabajo en régimen de subcontratación. En el año 1987, el gobierno dictatorial dicta un nuevo Código del Trabajo, que reemplaza el existente de 1931, transformando el decreto ley 2200, relativo a la contratación de trabajadores, en artículo constitucional (Echeverría, 2010). Posteriormente, en 1993 y en 2000 hay revisiones de este artículo mediante la ley 19520 y la ley 19666 respectivamente, que declara la “subsidiariedad” de las empresas principales frente a las subcontratistas, en las responsabilidades laborales y previsionales de los trabajadores (Echeverría, 2010).

La ley de subcontratación aprobada en 2006, y puesta en marcha en enero de 2007, normó sobre esta situación laboral distinguiendo dos modalidades de tercerización: la subcontratación propiamente tal, y el suministro de trabajadores. El régimen de subcontratación se entiende en la normativa chilena, en los casos en que las empresas “mandantes” o principales contratan otra empresa, para que realice alguna obra o servicio dentro o fuera de sus instalaciones, pero bajo responsabilidad de esta última. Tanto los trabajadores, los insumos, así como los derechos laborales son, en teoría, responsabilidad de la contratista. En el caso del suministro de trabajadores, la empresa mandante contrata otra empresa, llamada de “Servicios Transitorios”, que se encarga de proveerle trabajadores para

la realización de un servicio u obra. Sin embargo, a diferencia de la otra modalidad, quien otorga los insumos y dirige las funciones de los trabajadores, es la empresa que contrata los servicios.

Por su parte, la ley 20123, extiende la responsabilidad de la empresa mandante, de su carácter subsidiario al solidario respecto a la empresa contratista, lo que significa que ya no es necesario que los trabajadores agoten todas las instancias institucionales con la empresa subcontratista en caso de incumplimiento con los trabajadores, sino que éstos, pueden hacer valer sus derechos directamente a la mandante en caso de incumplimiento de responsabilidades laborales.

Cabe mencionar que si bien aparecen avances legales en relación a lo que existía previamente en esta materia (particularmente respecto a la responsabilidad solidaria de las empresas), la ley no se pronuncia sobre uno de los aspectos más problemáticos que ha traído la subcontratación; vale decir, la externalización de las áreas estratégicas o giros principales de las empresas. Junto a esto, la inexistencia de reformas laborales que devuelvan la posibilidad de negociar colectivamente a los trabajadores que están subsumidos en esta relación triangular, los deja en una situación de precariedad legal en relación a trabajadores propios, respecto de las posibilidades de organización y representación de sus intereses.

Como pudimos observar, las reestructuraciones productivas iniciadas en la década de 1970 a partir de la crisis económica, trajo cambios socioeconómicos radicales, donde junto a la desindustrialización de la economía, y la preeminencia del núcleo primario-exportador en el nuevo modelo de desarrollo, inició un proceso de desestructuración del mercado del trabajo, amparado en una *nueva institucionalidad neoliberal*, con fuertes implicaciones precarizantes para los trabajadores. Mientras la recuperación económica del nuevo modelo de desarrollo aligeró, a inicio de la década de 1990, algunos aspectos sociolaborales de los años anteriores, posteriormente, la continuidad del proyecto económico junto con la instauración de cambios institucionales que reforzaron aspectos flexibles de las relaciones laborales, incidieron en la expansión de formas precarias de contratación de trabajadores. La subcontratación tuvo una gran expansión en estos años, y en gran medida, producto de los movimientos sociales y sindicales que desafiaron coyunturalmente los rezagos sociales del modelo socioeconómico y laboral chileno, se logró establecer una normatividad para hacer frente al uso indiscriminado por parte del empresariado.

3.1.5. Síntesis comparativa del mercado del trabajo de Brasil y Chile.

A continuación presentaremos algunos datos sobre mercado del trabajo de Brasil y Chile en una perspectiva comparada, con el fin de dimensionar ciertos aspectos particulares de las tendencias laborales de cada país para las décadas de 1990 y 2000.¹⁰⁵

En primer lugar, es importante considerar las inmensas diferencias en las dimensiones regionales y poblacionales de cada realidad nacional, lo que evidentemente, permea en términos absolutos la realidad económica, productiva y sindical de ambos países. Brasil, cuenta con una superficie territorial de 8,515,770 km², mientras el territorio nacional chileno presenta una superficie de 756,102 km², lo que da cuenta de una diferencia espacial 11 veces mayor del territorio brasilero. Asimismo, mientras la población total y la PEA de Brasil correspondían para 2010, a 198,235,000 y 101,042,174 personas respectivamente, en el caso de Chile esta era de 17,116,000 y 7,663,702 personas (CEPAL, 2016). En términos proporcionales la PEA de Brasil alcanza en 2010 a un 51% de su población total, mientras en Chile alcanza un 44% de ésta. En términos absolutos la PEA de Brasil para 2010, era entonces 13 veces más grande que la existente en Chile. Estas diferenciaciones se expresan económicamente en las abismantes contrastes en los valores del Producto Interno Bruto de cada país; en 2010 el PIB chileno alcanzó un valor monetario de 218,563 millones de dólares, mientras que el mismo para Brasil, fue de 2.2 billones de dólares, alrededor de cuatro veces mayor al presentado en 2003 (CEPAL, 2017).

Según los datos de la CEPAL (2016) la tasa de desempleo de ambos países resulta más elevada en la década de 2000 que en los años noventa, particularmente en sus primeros años, como se evidencia en la siguiente tabla:

¹⁰⁵ No presentaremos en esta síntesis información comparativa sobre subcontratación, dado que las mediciones disponibles para cada caso responden a criterios diferentes y no permiten sintetizar datos fiables para ser contrastados.

Tabla n°4. Tasa de Desempleo en Brasil y Chile (1990-2010)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Brasil	4.3	4.8	5.8	5.4	5.1	4.6	5.4	5.7	7.6	7.6	7.1
Chile	7.8	8.2	6.7	6.5	7.8	7.4	6.4	6.1	6.4	10.1	9.7
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	
Brasil	6.2	11.7	12.3	11.5	9.8	10.0	9.3	7.9	8.1	6.7	
Chile	9.9	9.8	9.5	10.0	9.2	7.8	7.1	7.8	9.7	8.2	

Fuente: CEPAL (2016) Para Brasil estimación a partir de seis áreas metropolitanas. Para Chile total nacional.

Como se puede apreciar, entre los años 1990 y 2001, la tasa de desempleo promedio anual de Chile es significativamente más alta que la presentada por Brasil, salvo en 1998, donde presenta una tasa mayor. El promedio anual de la tasa de desempleo en los años noventa es de 5.6% en Brasil, mientras Chile presenta una tasa de 7.3%. En 1999 el desempleo promedio en Chile alcanzó los dos dígitos, a partir del cual se mantuvo hasta 2005 bordeando un 10% para luego reducirse cerca del 7% en 2007. En el caso de Brasil, hasta 2001, las cifras de desempleo se mantienen zigzagueantes con un promedio en torno al 6%. Sin embargo, en 2002 esta cifra alcanza un valor de 11.7%, y en 2003 su nivel más alto con un 12.3%. Entre 2002 y 2006 la tasa de desempleo se mantiene por sobre el 10%. En suma, durante la década de 2000, la tasa de desempleo promedio en ambos países son altas y similares, ponderando un 9.1% y 8.9% promedio anual para Brasil y Chile respectivamente,

**Tabla n° 5. Salario Medio Real de Brasil y Chile (1999-2010)
(Índice anual medio. 2010=100)**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Brasil	107.2	106.0	100.9	98.7	91.4	91.1	90.4	93.5	94.3	96.3	98.5	100
Chile	81.1	82.3	83.6	85.3	86.1	87.6	89.3	91.0	93.6	93.4	97.9	100.

Fuente: Elaboración propia a partir de CEPAL (2016).

El comportamiento del salario medio real presenta diferencias en Brasil y Chile. En Brasil se observa una caída sostenida entre 1999 y 2005, para luego recuperarse lentamente en el transcurso de la segunda mitad de la década de 2000. En Chile se aprecia una tendencia de crecimiento durante todo este período (salvo en 2008), aunque con un ritmo lento que no supera el 2% promedio anual. Según esta información, el salario medio real en Brasil retrocedió tenuemente durante la década de 2000 (una pérdida de 5%) dada la caída

sufrida en el primer lustro de la década, la cual no logró recuperar el valor inicial en los años siguientes. En Chile, se percibe un aumento global débil, en torno a 18%.¹⁰⁶

Tabla n° 6. Salario Mínimo real de Brasil y Chile (1990-2010)
(Índice anual medio 2000=100)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Brasil	73.8	82.3	76.5	84.8	82.6	87.2	90.8	92.3	96.6	97.4	100.0
Chile	57.7	63.1	66.0	69.2	71.8	75.1	78.2	81.0	85.7	93.4	100.0
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	
Brasil	109.8	114.3	117.4	121.4	128.5	145.3	154.8	160.8	172.7	182.1	
Chile	103.8	106.8	108.3	111.3	113.4	116.3	118.5	118.3	124.7	127.7	

Fuente: Elaboración propia a partir de CEPAL (2016).

El comportamiento del salario mínimo real durante los años noventa y dos mil, presenta para Brasil y Chile tendencias distintas. En Brasil, durante la década de 1990 tuvo un crecimiento global en torno a un 35%, mientras en Chile alcanzó una cifra de 73% durante estos años; es decir, creció más del doble que el caso brasileño. Durante los años dos mil, la tendencia del salario mínimo real es inversa a la década anterior, particularmente dado el considerable crecimiento que alcanzó, en el caso brasileño, en la segunda mitad de la década, por encima del 40% de su valor en 2005. En su globalidad el salario mínimo real en Brasil creció alrededor de un 82% entre 2000 y 2010, mientras en Chile, apenas tuvo un crecimiento de 27% en estos años, lo que da cuenta de un aumento relativo tres veces mayor en Brasil. Para 2010, en Brasil el salario mínimo alcanzó una cifra aproximada de 270 dólares, mientras que en Chile esta ponderó alrededor de 320 dólares, brecha que en la actualidad es mayor entre ambos países.

¹⁰⁶ Esta información contrasta con los datos de la OIT, particularmente para el caso de Brasil. Según los valores del Índice de Remuneraciones Medias Reales, en Brasil hubo un crecimiento de 10%, entre 2000 y 2010, mientras que en Chile fue de 20% (OIT, 2014:115)

Tabla n° 7. Distribución de la población ocupada por inserción laboral en Brasil y Chile.

Brasil				
	Asalariados			No Asalariados (trabajadores por cuenta propia o familiar no remunerado)
	Total	Sector público	Sector privado	
1990	65.5%	29.9%
1996	60.4%	11.5%	48.8%	35.9%
2003	62.0%	11%	51.0%	33.8%
2006	63.5%	11%	52.5%	32.0%
2009	66.4%	11.6%	54.8%	29.3%
Chile				
	Asalariados			No Asalariados (trabajadores por cuenta propia o familiar no remunerado)
	Total	Sector público	Sector privado	
1990	73%			24.4%
1996	74.7%	9.9%	64.8%	21.5%
2003	74.4%	10.6%	63.8%	21.6%
2006	75.7%	9.8%	65.9%	21.3%
2009	76.3%	11.6%	64.7%	20.6%

Fuente: Elaboración propia en base a CEPAL (2016)

Respecto a la inserción laboral, según los datos disponibles para ambos países, se puede apreciar que el sector de trabajadores asalariados es mayor en Chile que en Brasil en términos relativos, alcanzando en el primer caso, una cifra promedio de 75% del total ocupados durante todo el periodo, mientras en Brasil alcanza una cifra en torno al 63%. Como se puede apreciar, durante los años noventa Chile presenta un leve aumento de la fuerza de trabajo asalariada, mientras en Brasil, este presenta una disminución. En los años dos mil el porcentaje asalariado en Chile se mantiene prácticamente estable con un leve aumento al final de la década, mientras en el caso brasilero, se puede observar un crecimiento del sector asalariado, recuperando su valor inicial de inicios de 1990. Consecuentemente, el sector no asalariado, relativo a trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados, alcanzan alrededor de un tercio del total de ocupados, mientras en el caso chileno este corresponde alrededor de un 22% de éstos. Los asalariados del sector privado, alcanzan un promedio de aproximadamente 65% del total de ocupados en Chile, mientras en Brasil, estos ponderan alrededor de 51%. Finalmente en el sector público los trabajadores asalariados corresponden aproximadamente a 11% y 10% del total de ocupados en Brasil y Chile, respectivamente.

Tabla n° 8. Ingreso medio de la población ocupada por inserción laboral. Asalariados (1990-2009)

	Asalariados totales		Sector Publico		Sector Privado		Trabajadores por cuenta propia y familiar no remunerado	
	Brasil	Chile	Brasil	Chile	Brasil	Chile	Brasil	Chile
1990	3.9	4.0	3.9	4.0	2.7	3.3
1991
1992	...	4.1	6.0	4.1	...	3.0
1993	3.9	3.4	...	2.5	...
1994	...	5.0	6.8	5.0	...	3.8
1995	4.3	...	6.7	...	3.7	...	2.8	...
1996	4.3	5.3	...	7.2	3.8	5.0	2.9	3.6
1997
1998	...	5.8	6.3	5.8	...	4.0
1999	3.9	3.4	...	2.6	...
2000	...	6.3	6.4	8.2	...	6.0	...	4.0
2001	3.9	...	6.4	...	3.4	...	2.5	...
2002	3.9	...	6.0	...	3.3	...	2.5	...
2003	3.7	5.9	6.0	8.3	3.2	5.6	2.4	3.9
2004	3.6	...	6.1	...	3.1	...	2.4	...
2005	3.7	...	6.5	...	3.2	...	2.5	...
2006	3.8	6.5	6.9	9.1	3.2	6.1	2.5	4.6
2007	4.1	...	7.4	...	3.5	...	2.8	...
2008	4.4	...	7.6	...	3.8	...	3.0	...
2009	4.6	7.1		10.3	3.9	6.5	3.1	4.9

Fuente: CEPAL (2016)

El ingreso medio poblacional, medido en base a las líneas de pobreza, da cuenta de la brecha en los ingresos promedios de ambos países para el sector asalariado. Como se puede observar, estos valores son prácticamente iguales en 1990, sin embargo en el transcurso de los años noventa, mientras en Chile tiene un crecimiento en torno a un 50%, en el caso brasilero este se mantiene inalterado, con una leve variación ascendente a mediados de la década. En la primera mitad de los años dos mil, el sector asalariado en Brasil sufre una disminución de su ingreso medio, y a partir de 2005, éste comienza una paulatina recuperación. En Chile el ingreso medio poblacional se mantiene relativamente constante, con una leve disminución en los primeros años, y para finales de la década de 1990 se percibe una nueva alza en su valor. En su globalidad, se puede observar que mientras en el año 1990, los valores del ingreso medio para los asalariados de Brasil y Chile eran de 3.9 y 4 respectivamente, en 2009 estos corresponden a un valor de 4.6 y 7.1. En el sector público y privado, además de las notables diferencias de ingreso entre sí

para cada caso, se reproduce la misma tendencia anterior, siendo más amplia la distancia en el caso de los asalariados del sector privado entre los países. Finalmente en el caso de los trabajadores por cuenta propia y familiar no remunerado, la percepción de ingreso medio, además de ser más baja para cada caso que el sector asalariado, también se perciben diferencias entre los países, disminuyendo levemente para el caso de Brasil a partir de la segunda mitad de los años noventa, para mantenerse relativamente constante en la década de 2000 hasta lograr una recuperación a partir de 2007. En Chile por su parte, se percibe un crecimiento del ingreso medio en los primeros años de la década de 1990, para luego tener una tendencia relativamente oscilante, y estabilizarse en la década de 2000 con un valor mayor que la década anterior. Al igual que en Brasil, se percibe un aumento del valor del ingreso en los últimos años de la década.

Tabla n°9. Promedio de Escolaridad de la PEA de Brasil y Chile (1990-2010)
(Años de estudio)

	Brasil	Chile		Brasil	Chile
1990	5.8	9.7	2000	...	10.7
1991	2001	6.9	...
1992	...	9.7	2002	7.1	...
1993	5.7	...	2003	7.3	10.9
1994	...	10.1	2004	7.4	...
1995	5.9	...	2005	7.5	...
1996	6.1	10.2	2006	7.7	11.0
1997	2007	7.9	...
1998	...	10.4	2008	8.1	...
1999	6.5	...	2009	8.6	11.3

Fuente: CEPAL (2016)

Los niveles de escolaridad promedio de los trabajadores, traducido en la cantidad de años de estudio promedio de la Población Económicamente Activa, dan cuenta de otra diferencia de gran magnitud entre los casos de Brasil y Chile. En el año 1990, mientras la escolaridad de la PEA brasilera alcanzaba un promedio de 5.8 años de estudio, en el caso chileno este ponderaba un 9.7 años de estudio. Sin embargo, es importante apuntar que en el caso brasilero, el aumento de escolaridad de la PEA a partir de la segunda mitad de la década de 1990 hasta 2009, resulta más significativa que el lento crecimiento que ha tenido la PEA chilena promedio en este sentido. De todos modos, los valores alcanzados

para 2009 en Brasil, que llegan a 8.6 años de estudio promedio, se encuentran por debajo de los 11.3 años de estudio promedio de la PEA chilena, e incluso del promedio existente veinte años atrás, 9.7 años en 1990.

A continuación, la siguiente tabla muestra la distribución porcentual de la población general de Brasil y Chile en cuatro rangos de escolaridad, lo que refrenda a nivel más amplio las grandes diferencias existentes en materia educativa.

Tabla n° 10. Porcentaje poblacional por años de estudio. Brasil y Chile (1990-2009)

	0-5 años		6-9 años		10-12 años		13 y más años	
	Brasil	Chile	Brasil	Chile	Brasil	Chile	Brasil	Chile
1990	61.8	20.8	18.9	32.1	13.2	31.9	6.1	15.2
1992	...	20.6	...	31.1	...	33.5	...	14.8
1993	60.2	...	20.2	...	13.6	...	5.9	...
1994	...	19.1	...	28.2	...	34.6	...	18.1
1995	58.2	...	21.0	...	14.5	...	6.3	...
1996	55.7	17.4	22.4	30.2	15.6	34.9	6.4	17.5
1997
1998	...	16.3	...	29.1	...	36.3	...	18.3
1999	51.3	...	23.3	...	18.4	...	7.0	...
2000	...	15.2	...	27.8	...	37.6	...	19.5
2001	47.7	...	23.7	...	21.1	...	7.5	...
2002	46.0	...	23.7	...	22.3	...	7.9	...
2003	44.2	13.8	23.9	26.7	23.6	39.0	8.3	20.5
2004	43.1	...	23.6	...	24.6	...	8.6	...
2005	41.9	...	23.4	...	25.7	...	9.0	...
2006	40.2	13.8	23.2	26.1	27.0	40.2	9.7	19.9
2007	39.0	...	23.2	...	27.5	...	10.2	...
2008	37.3	...	23.0	...	28.8	...	10.9	...
2009	32.5	13.0	23.7	24.2	31.4	41.3	12.3	21.5

Fuente: CEPAL, 2016.

Como se puede apreciar, las diferencias en el nivel de escolaridad de la población entre los países son tremendamente significativas, particularmente respecto al rango más bajo de escolaridad. En 1990 un 61.8% de la población brasilera tenía un nivel de escolaridad entre 0 y 5 años de instrucción, mientras en Chile un 20.8% de la población correspondía a éste. Hacia el año 2003, las cifras arrojan que en Brasil un 44.2% y en Chile un 13.8% de la población en este rango de escolaridad, mientras que en 2009, el porcentaje es de 32.5% y 13% respectivamente. Al margen de estas grandes diferencias, podemos observar que en Brasil en el transcurso de estas dos décadas, hay una reducción de casi un 50%,

mientras en Chile alrededor de un 37%. Mientras entre 1990 y 1999 la reducción en Brasil es de aproximadamente 17%, durante la década de 2000, esta alcanza alrededor de 36%.

Tabla n° 11. Tasa de sindicalización de Brasil y Chile (1992-2012).

	1992	1996	1999	2002	2004	2008	2012
Brasil	19%	18%	17%	18%	19%	19%	17%
Chile	17,9%	14%	12,7	13,1	13,7	13,9	14,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de Rodrigues y Ramalho (2015) y Durán y Kremerman (2015).

Con respecto a la tasa de sindicalización se percibe en Brasil una tendencia relativamente constante durante las décadas de 1990 y 2000, con una disminución durante la primera de alrededor del 10%, pérdida que se recupera en el transcurso de los años dos mil. Si se toman los datos desde 1992 a 2008 en su globalidad, la tasa de sindicalización se mantiene en torno a un 19% del total de la población ocupada, sufriendo hacia 2012 una nueva reducción en torno al 10%. En Chile se observa una tendencia decreciente durante los años noventa, con una reducción de casi un 30% entre 1992 y 1999 (de un 17,9% a un 12,7%), para luego tener una insignificante recuperación a inicios de la década de 2000, y mantenerse prácticamente inalterable en el transcurso de la década. Para 2012, se observa una leve recuperación de 5% en relación al 2008.

A partir de la comparación de los datos disponibles para las diferentes dimensiones laborales se pueden resaltar dos puntos fundamentales: en términos generales durante los años noventa y dos mil, Brasil presenta valores en sus indicadores laborales bastante menores que Chile, particularmente en materia salarial, remunerativa y formativa, lo que daría cuenta que en consideración a su extensa población económicamente activa, se caracteriza por un alto nivel de exclusión dentro del mercado laboral formal y de precarización de las condiciones salariales, particularmente durante los años noventa. En Chile se observa una tímida recuperación de los indicadores económicos durante finales de los años ochenta e inicio de los noventa, sin embargo, hacia finales de la década, se produce un deterioro en los diversos indicadores laborales, para mantenerse relativamente estancado durante gran parte de la década de 2000. Si bien el caso chileno presenta en general, niveles salariales promedios más altos comparativamente con Brasil, el crecimiento de éste, ha sido muy débil durante este periodo.

Un segundo elemento a considerar a partir de la comparación es que las décadas de 1990 y 2000 en Brasil y Chile, presentan tendencias relativamente inversas. Mientras

en los años noventa el mercado laboral chileno presenta una mejora en diferentes dimensiones laborales, en Brasil acontece un proceso general de precarización laboral que se mantiene hasta la primera mitad de los años dos mil. Por otro lado, mientras en Chile las condiciones generales luego del reflujó de finales de la década de 1990, se mantiene sin mayores alteraciones sustantivas en la mayor parte de la década de 2000, en Brasil a partir de 2004, comienza un proceso de formalización y mejoramiento salarial que, en todo caso, no logra revertir las pérdidas de la década anterior. La creación de nuevos empleos se caracteriza, en términos generales, por los bajos salarios, y la tasa de informalidad se mantiene por sobre el 50% de la PEA. En Chile, por su parte, junto al débil crecimiento de los salarios, se suma, como vimos en apartados anteriores, la proliferación de formas flexibles de contratos de trabajo. Finalmente, es importante mencionar que ambos casos, e independientemente de las trayectorias económicas y laborales que presentan, la subcontratación y externalización laboral aparece como una tendencia con una alta presencia en las actividades productivas y de servicios, lo que podría dar cuenta que ésta tiene cierta autonomía relativa respecto a otro tipo de dimensiones laborales, así como de las orientaciones particulares emanadas desde el Estado y de las políticas públicas.

3.2. Petrobras y Codelco. Características generales, transformaciones productivas y caracterización de sus trabajadores.

PETROBRAS.

3.2.1. Características generales de Petrobras.

Petróleo Brasileiro S.A. (PETROBRAS) es la empresa más grande de Brasil, y la cuarta a nivel energético a escala mundial según datos de la consultoría PFC i del año 2009. Además, es la mayor exploradora del mundo en aguas profundas abarcando, hacia finales de la década del 2000, el 23% de estas operaciones (Teixeira, 2011)

La megaempresa actúa en las áreas de petróleo, gas y energía y en los segmentos o etapas de exploración y producción, refinería, comercialización, transporte, petroquímica y distribución de derivados, concentrándose 59% de la inversión empresarial a la etapa de exploración y producción, y 25% de ésta, a refinería, transporte

y comercialización; 7% en gas y energía, 3%, en petroquímica y 2% en distribución y biocombustible (Teixeira, 2011).

Para el año 2009, la empresa presentó ganancias líquidas de 28,982 millones de reales (aproximadamente unos 9,115 millones de dólares), y su producción alcanzó los 14 billones de barriles, lo que según Teixeira (2011) con los descubrimientos del Presal¹⁰⁷ podrían duplicarse para el año 2020, cuando se calcula además, que estas reservas marítimas aportarán 47% del total de producción de petróleo en Brasil (Morais, 2013). Entre los años 2000 y 2012, la participación del sector petrolero dentro del PIB nacional pasó de 3% a un 12%, lo cual es congruente con la expansión de la empresa a nivel nacional e internacional de las últimas décadas (Petrobras, 2014).

En la actualidad Petrobras cuenta con 10 bahías de exploración y producción de petróleo, más de 100 plataformas de producción, 15 refinerías, 48 terminales de almacenamiento y distribución, 20 termoeléctricas, tres fábricas de fertilizantes nitrogenados y más de 9 mil kilómetros de gaseoductos.¹⁰⁸

¹⁰⁷ En el año 2006, Petrobras encontró a más de 5 mil metros bajo la superficie marítima, luego de atravesar una camada de sal, reservas de petróleo de entre 5 y 8 billones de barriles. La región del *Pre-sal*, se extiende desde Santa Catarina, al sur de Espírito Santo, abarcando cerca de 800 kilómetros de plataforma marítima, con un ancho de 200 kilómetros, y correspondiendo en su totalidad a 149.000 km² (Romano, 2012; Moraes, 2013)

¹⁰⁸ Información extraída del sitio web de la empresa: www.petrobras.com.br. Recuperada el 8 de febrero de 2017.

a. Síntesis histórica

Petrobras fue fundada en 1953, a través de la ley 2004 bajo el segundo gobierno de Getulio Vargas (1951-1954), con el propósito de monopolizar las actividades petroleras por el Estado, teniendo como misión acelerar acciones relativas a la exploración y producción de petróleo, las cuales hasta entonces, se encontraban atrasadas en relación a la expansión mundial (Morais, 2013). La creación de Petrobras da cuenta de un proceso que inicia con la creación del Consejo Nacional del Petróleo en 1938 durante el primer mandato de Getulio Vargas (1930-1945), y principalmente con la creación en 1948, del Centro de Estudios de Defensa del Petróleo y de la Economía Nacional (CEDPEN), luego de años de disputa política acerca la orientación económica nacional, del debate sobre el capital nacional y el rol del Estado, y en particular, el tema de la participación de capitales extranjeros en el proceso de explotación del petróleo (Morais, 2013). El origen de la empresa estatal, se encuentra atravesada por un movimiento donde confluyeron intelectuales, estudiantes y militares bajo la campaña denominada “*El Petróleo es Nuestro*” (Lisbôa, 2006), lo que, según se ha analizado, dotó a ésta de una “identidad nacional-popular”, en torno a la idea de que Petrobras nace como “*patrimonio de todo el pueblo brasileiro*” (Araujo, et al, 1995, en Lisbôa, 2006:181), hecho que, según Oliveira (1996), se traducirá a posteriori, en una tradición cultural obrera de cuidado a la empresa por parte de los trabajadores, lo que se puede resumir en que los petroleros no hacen movimientos y huelgas *contra* la empresa, sino en *defensa* de ella (Oliveira, 1996, en Lisbôa, 2006: 181).

Dada la insuficiencia productiva que otorgaban los yacimientos descubiertos en tierra durante los primeros años de funcionamiento de la estatal, y la incapacidad de disminución de la dependencia del petróleo importado, Petrobras reorienta las acciones de exploración hacia el mar (exploración *offshore*) iniciándose perforaciones de pozos en el litoral del nordeste brasileiro entre 1968 y 1973 (Morais, 2013). A partir de 1974 con la perforación de pozos en Bacía de Campos, inicia una etapa de expansión petrolera, que tuvo como resultado la perforación de 345 pozos exploratorios y el descubrimiento de 22 campos de petróleo entre 1974 y 1983, así como la puesta en marcha productiva de 15 campos de petróleo en aguas marítimas entre 1977 y 1985. Este proceso es acompañado de la creación de nuevas refinerías en el centro y norte del país.¹⁰⁹ Como consecuencia de

¹⁰⁹ Entre en 1968 y 1980, se crea la Refinería Gabriel Pasos (REGAP) en 1968, en Betim, Estado de Minas Gerais; la Refinería de Paulínia (REPLAN) en 1972, en Paulínia, Estado de São Paulo; la Refinería Presidente

la expansión de Petrobras por estos años, aumenta la producción diaria de petróleo de 160,000 barriles a 546,300 entre 1977 y 1985 (Morais, 2013: 25). A partir de los años setenta hasta la actualidad ha habido un crecimiento continuo de las reservas brasileras de petróleo, mientras que recién en 1985 la producción petrolera estatal se aproximó a un 50% del consumo interno nacional.

A partir de 1972 con la fundación de Braspetro, comienza un proceso de internacionalización de la compañía que el año 2000 comienza a llevarse a cabo por el Área de Negocios Internacionales (ANI) (Terán, 2013). En la actualidad, Petrobras tiene presencia internacional en 27 países de América, Europa, África y Asia (Terán, 2013).

El monopolio estatal en el rubro petrolero va desde su fundación en 1953 hasta 1997, cuando bajo el gobierno de Henrique Cardoso (1995-2002), se establece una reforma energética y petrolera mediante la ley 9478, que permitió a empresas privadas intervenir en la actividad petrolera. El artículo 26 abrió concesiones de producción petroleras a empresas privadas, el artículo 60 permitió que el petróleo fuese exportado por privados, y el artículo 64 permitió la creación de subsidiarias privadas dentro del sistema Petrobras (Siqueira, 2002, en Marcelino 2013) De este modo es importante mencionar que, entre 1999 y 2006, 121 empresas lograron adjudicarse bloques o campos petroleros puestos a licitación por Petrobras para la exploración del petróleo. Así mismo, la normativa contribuyó a la desregulación del petróleo y el gas, modificando la política de regulación de precios (Terán, 2013).

Durante las décadas de 1990 y 2000, la megaempresa pasó por años de records de producción. En 1997 entró al grupo de países productores de más de un millón de barriles de petrolero por día ganando varios premios internacionales, principalmente por la investigación en prospección de petróleo en aguas profundas. Durante la década de 2000, Petrobras se convierte en vanguardia mundial en prospección y explotación dadas las innovaciones tecnológicas llevadas a cabo para la operación en aguas profundas, fundamentalmente con la inauguración de la plataforma P-50 en 2006 (León, 2007. En: Zibechi, 2012), logrando de este modo la anhelada autosuficiencia petrolera nacional (Zibechi, 2012). El valor de mercado de Petrobras, según datos de 2009, alcanzó un monto de 283,000 millones de dólares, posicionándose como la segunda empresa

Getulio Vargas (REPAR) en 1977 en Araucária, Estado de Paraná; y la Refinería Henrique Lague (REVAP) en 1980 en São José dos Campos, Estado de São Paulo. A su vez, En 1974, la Refinería Isaac Sabbá, ubicada en Manaus, Estado de Amazonas, se incorpora a PETROBRAS.

petrolera a nivel mundial, detrás de la estadounidense Exxon (Zibechi, 2012). En términos comparativos a nivel regional, se puede constatar el extraordinario crecimiento en la producción petrolera a partir de la segunda mitad de los años noventa. Entre 1995 y 2010 ésta se triplicó.

Tabla n° 12. Producción de petróleo en América Latina por país (1980-2010).
(Miles de barriles por día)

	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2007	2008	2009	2010
Argentina	506	491	517	758	819	725	699	682	676	652
Brasil	188	560	650	718	1,268	1,716	1,833	1,899	2,029	2,137
Colombia	131	183	446	591	711	554	561	616	685	801
Ecuador	206	286	292	395	409	541	520	514	495	495
Venezuela	2,228	1,744	2,244	2,959	3,239	3,003	2,960	2,985	2,914	2,775
Otros países	488	456	357	361	368	425	409	408	429	434
Total	3,747	3,720	4,507	5,782	6,813	6,963	6,982	7,104	7,229	7,293

Fuente: Elaboración propia en base a BP Statistical Review of World Energy, British Petroleum (2012). En Morais (2013: 377)

Por su parte, las inversiones de la megaestatal en exploración, producción y abastecimiento se multiplican por más de 40 veces en los años dos mil, pasando de 3,832 millones de dólares en 2000 a 40,705 para 2010, como se puede apreciar en la siguiente tabla.

Tabla n° 13. Inversión de Petrobras en exploración y producción de petrolero, abastecimiento y otros. Valores nominales en millones de dólares (1980-2010)

Año	Inversión	Año	Inversión	Año	Inversión
1980	1,712	1991	2,055	2002	4,428
1981	2,783	1992	2,392	2003	5,373
1982	3,914	1993	2,195	2004	6,644
1983	2,565	1994	2,351	2005	9,263
1984	1,664	1995	3,127	2006	12,194
1985	1,708	1996	3,142	2007	19,872
1986	2,035	1997	3,243	2008	25,736
1987	2,513	1998	4,128	2009	31,987
1988	2,095	1999	3,508	2010	40,705

1989	1,786	2000	3,832		
1990	1,929	2001	3,727		

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Petrobras (Morais, 2013:404)

Este proceso de expansión productiva, tecnológica y comercial de la empresa en los últimos años, contrasta con acontecimientos que han involucrado altos costos humanos y ambientales, ligados en parte, a la racionalización y precarización de fuerza de trabajo producto de las reestructuraciones internas, y los riesgos frente a accidentes. Algunos de estos acontecimientos, son el hundimiento de la plataforma P-36 y los problemas ambientales producto de vaciamiento de petróleo, particularmente los derramamientos sufridos en la Bahía de Guanabara, en Rio de Janeiro, y en Paraná (DIEESE, 2006).

Asimismo, como veremos más adelante, la tasa de accidentabilidad laboral, directamente vinculada con la extensión de la subcontratación laboral, ha sido un tema de gran preocupación durante las últimas décadas. A continuación se expondrán algunos elementos de la característica industrial y el perfil de los trabajadores propios de Petrobras.

3.2.2. Perfil de los “trabajadores propios”.

La caracterización del proceso productivo de Petrobras se inscribe en lo que se conoce como Industria de Proceso Continuo (IPC) (Teixeira, 2011; Lisbôa, 2001; 2006), que se caracteriza por la alta concentración de capital intensivo, interconexión tecnológica, alto rendimiento de las instalaciones y altos niveles de calificación laboral de sus trabajadores. La complejidad de la IPC precisa de trabajo y funcionamiento ininterrumpido, con un fuerte componente de carácter preventivo. En este sentido, las actividades de mantención de estructuras y equipamientos se tornan fundamentales para evitar problemas internos de alta peligrosidad para la industria y los trabajadores (Lisbôa, 2001). El entrenamiento y formación de los trabajadores en una IPC requiere del conocimiento integrado de partes y maquinarias que componen la unidad de proceso, lo que la diferencia de otros sistemas de producción, donde el entrenamiento obrero se enfoca en el manejo aislado de una máquina, como en el caso de las montadoras automovilísticas y la línea de montaje (Lucena, 2001). En este sentido, la mano de obra petrolera tiene altos niveles de calificación técnica en relación con otros rubros productivos. Los altos niveles de productividad de la empresa permiten mejores condiciones laborales a sus trabajadores

respecto a otros sectores industriales. En este sentido, el proceso de trabajo en la IPC se caracteriza por una mayor estabilidad de las relaciones laborales, escolarización e ingresos más elevados que el promedio del mercado del trabajo y un sistema de beneficios extra-salariales que contribuye a la solidificación de un modelo de bienestar compensatorio (Castro y Comin, 1998: 117-118; en Teixeira, 2011: 11), lo que hace a Petrobras ser considerada una de las mejores empresas en lo relativo al plan de cargos, salarios y de beneficios para sus trabajadores. La remuneración promedio mensual de los trabajadores, según datos del año 2009 alcanzaba los 8,638 reales correspondientes a aproximadamente 2,700 dólares actuales, con un mínimo por categoría de 1,647 (alrededor de 525 dólares actuales)¹¹⁰ y un máximo de 55,747 reales (alrededor de 17,810 dólares aproximadamente), mientras en los directivos alcanzaban un monto máximo de 59,465 reales (alrededor de 19,000 dólares) (Teixeira, 2011: 8)

Autores como Lisbôa (2001, 2005) y Caldeira (1990) plantean que la tradición cultural obrera en la industria petrolera caracterizada por el *cuidado* de la empresa por sus trabajadores, ha tenido consecuencias contradictorias a nivel de la *conciencia* de estos, donde priman las nociones de patrimonio público y la tradición de conquista popular asociada al monopolio del petróleo en Brasil. En este sentido, las reivindicaciones de los trabajadores están fuertemente asociadas al bienestar de la empresa y a los intereses nacionales (Caldeira, 1990). Otra característica que los diferencia de otras categorías tales como bancarios o metalúrgicos, es que, en el caso de las refinerías, el contacto entre dirigentes y bases sindicales es facilitado por el menor tamaño relativo de la categoría, y por la poca rotatividad de la mano de obra (Caldeira, 1990: 85). No obstante, es importante considerar que dado que el trabajo antes aludido es una investigación centrada en la década de 1980, el tema de la estabilidad y baja rotatividad debe relativizarse a partir de las políticas de reestructuración productiva de la empresa, fundamentalmente durante los años noventa. En este sentido, las reestructuraciones en el interior de la empresa y la implementación de estrategias gerenciales, tales como el Balance Social (BS) y los Círculos de Control de Calidad (CCQ), tuvieron repercusiones en los trabajadores, quienes ante la amenaza de reducción de efectivos asociada a las nuevas estrategias gerenciales, ya no se sentirían indispensables (Lisbôa, 2001).

¹¹⁰ Para la conversión a dólar se utilizará la tasa de cambio relativa a diciembre de 2016 de acuerdo al siguiente sitio web: <https://pt.exchange-rates.org/HistoricalRates/A/USD/30-12-2016>.

Otro elemento importante de mencionar es la cohesión identitaria que existe dentro de la franja de trabajadores petroleros. Junto al hecho de estar sometidos al mismo contrato de trabajo y de normas administrativas, han sido formados éticamente en la misma “*escuela de valores*” (Lisbôa, 2006: 177-178), fortalecida por la orientación unitaria del sindicalismo petrolero a partir de los años ochenta, y por el imaginario en torno al origen de la empresa como consecuencia de la movilización social dentro de la sociedad brasilera, lo que contribuye, como vimos, a conformar una carga de valores comunes de estos trabajadores identificados con el carácter nacional y popular de la empresa.

Por otro lado, según la opinión de un ex dirigente petrolero (2016), la categoría petrolera tiene un carácter contradictorio, estando siempre impregnada por una “*cultura de clase media*”, que ha sido acentuada en el último tiempo, y que los hace autoperibirse por fuera del mundo obrero, y diferenciarse de otras categorías laborales, tales como metalúrgicos, construcción civil o incluso bancarios. En este sentido, si bien la categoría siempre ha sido “politizada” desde sus inicios (vinculada con el origen nacional-popular de la empresa, con la oposición a la dictadura militar, y a las acciones de resistencia contra la privatización) impera por otro lado, el sentimiento corporativo e “individualismo” entre sus trabajadores. Otra dirigente petrolera activa (2016) refuerza esta idea planteando que hay mucha “meritocracia” dentro de la categoría, además de una percepción como elite dentro de los trabajadores. Otro dirigente activo (2016) plantea que la categoría petrolera es “corporativista” y se siente inmune ante la amenaza de despidos, situación que los hace distanciarse de otros trabajadores, como los propios subcontratados en la empresa.

Los elementos descritos anteriormente son coherentes con lo que plantea Caldeira (1990), acerca de que la categoría petrolera está atravesada por la tensión entre organización corporativa (la “*familia petrolera*”) y organización de clase (“*la clase trabajadora*”), la cual está sujeta a los contextos económicos y políticos determinados, que han logrado activar orientaciones más unitarias que otras.

3.2.3. Sindicalismo petrolero

Los sindicatos petroleros han sido un actor relevante en la historia de las luchas sindicales brasileras teniendo una participación activa dentro de la configuración del llamado “sindicalismo auténtico” de finales de los años setenta y principios de los ochenta, siendo, junto con los metalúrgicos y bancarios, bastiones centrales en la conformación de la CUT

en 1983. A su vez, tienen una nutrida historia de defensa de la categoría, lo que se expresa en la creación de 12 sindicatos territoriales, desde la creación de Petrobras en 1953 hasta el golpe militar de 1964, entre los cuales ocho fueron creados entre 1960 y 1963. Entre 1959 y 1964 se obtienen importantes demandas salariales y laborales, entre las que se pueden mencionar, la obligatoriedad del concurso público para la admisión a Petrobras, y la equiparación salarial por los salarios mal altos, que en ese entonces los detentaban los petroleros de la ciudad de Cubatão (Lisbôa, 2006). Luego del golpe militar de 1964, y hasta fines de los años setenta, el influjo de la persecución y represión política junto a las prohibiciones relativas a la utilización de la huelga, caracterizaron un período donde los intentos de movilización son rápidamente sofocados por los militares. Sin embargo, los sindicatos petroleros participan en el proceso de democratización sindical y política, ligada al sindicalismo auténtico, y a la campaña de reposición salarial de finales de los años setenta. A partir de los años ochenta tienen una labor de resistencia contra la política económica de austeridad dictada por el FMI frente a la crisis, así como a los intentos de privatización de la empresa, los cuales comienzan a presentarse como amenaza real desde los años 1982 y 1983 (Caldeira, 1990), y que cobran su máxima expresión a mediados de la década de 1990, contexto donde se llevó a cabo la huelga general petrolera de 1995.

En los primeros años de la década de 1980, bajo el influjo de la crisis de la deuda, el gobierno intenta implementar una política de austeridad que buscaba transformar la estructura de la empresa mediante un proceso de desnacionalización, junto con la reducción del contingente de trabajadores, y la restricción de derechos sociolaborales. El Decreto Ley 2036 de 1983 implementado bajo el mandato del dictador João Batista Figueiredo, buscaba establecer una política salarial restrictiva para los nuevos trabajadores de entidades estatales como reacción a la crisis internacional y a los dictados del FMI (Caldeira, 1990), el cual tuvo como respuesta fuertes movimientos huelguísticos de diferentes categorías laborales. En Petrobras se movilizaron las huelgas en la Refinería de Paulínia (REPLAN) y en la Refinería Landulpho Alves (RLAM) en Bahía (Caldeira 1990; Lisbôa, 2005; Lucena, 2001), que terminaron con la intervención militar, las direcciones sindicales presas y despidos de trabajadores, contabilizando 100 para el caso de Paulínia y 180 en la ciudad de Bahía (Lucena, 2001). Estas huelgas, apoyadas a su vez por el vigoroso sindicalismo metalúrgico, se desataron en un contexto donde el gobierno admitió la posibilidad de venta de empresas estatales a privados para generar recursos de pago de la deuda (Caldeira, 1990). Según documenta Caldeira (1990), ya en 1979, bajo la dirección en Petrobras del ex ministro de la dictadura militar, Shigeaki Ueki (1979-

1984), se aprecian los primeros indicios de llevar a cabo una reestructuración empresarial en vías a reemplazar mano de obra directa por subcontratada, mientras que en los primeros años de la década de 1980, la dirección de la empresa buscó la inserción “*en masa*” de empresas contratistas en el ramo de construcción, en perjuicio de la mano de obra directa (Caldeira, 1990:34).

Desde finales de la década de 1980 comienza un período de huelgas articuladas entre los distintos sectores petroleros, que decanta en la creación de la Federación Única de Petroleros (FUP) en 1994, agrupando en su seno a los diversos sindicatos petroleros (Sindipetros). Desde 1987 hasta 1995, con la excepción del año 1992, ocurrieron huelgas petroleras todos los años contra las políticas nacionales y sectoriales que se intentaban implementar (Lisbôa, 2006). En 1989, los petroleros participan de la huelga general de dos días contra los planes de estabilización económica de José Sarney, la cual contó con la adhesión de trabajadores de empresas contratistas (Caldeira, 1990).

A partir de los años noventa, los petroleros se opusieron activamente a las medidas del “Plan Collor” para liberalizar la economía, reivindicando reajustes salariales reales y rechazando los despidos de trabajadores, que se extendieron además a otros sectores de las empresas estatales. Bajo el gobierno de Henrique Cardoso, la huelga general petrolera de 1995, que tuvo más de un mes de duración, fue el corolario del proceso de movilización tanto contra las medidas de estabilización impuestas como contra los intentos de privatización de Petrobras. Luego del término de la huelga, los duros golpes contra los trabajadores movilizados, provocó un reflujo en los sindicatos petroleros, lo que permitiría sostener que el año 1995 es un *parteaguas* dentro del proceso de reestructuración productiva y flexibilización dentro de la empresa. A partir de entonces, comienza un período de mayores transformaciones que presenta dos facetas opuestas: por un lado, la racionalización y modernización productiva de la empresa mediante el cual se logran estándares de productividad y ganancia inéditos; por otro lado, las consecuencias laborales para los trabajadores se traducen en mayores niveles de precarización, accidentabilidad, disminución acelerada de trabajadores propios y un elevado aumento de trabajadores tercerizados (Lisbôa, 2006).

El proceso de reestructuración productiva en Petrobras inicia de forma parcial en la década de 1980 a través de la instauración de nuevos métodos de gestión de la mano de obra relativos a técnicas toyotistas (programas de calidad, tales como el Balance Social y los Circuitos de Calidad). Éstas técnicas, a partir de la transferencia de conocimientos transferidos por los trabajadores a las gerencias mediante espacios de articulación

participativa entre operadores de procesos, jefes e ingenieros, contribuyeron al ajuste de cambios organizacionales bajo mayores estándares de productividad y eficiencia. La tradicional división entre ingenieros por un lado y operadores de procesos por otro, en términos de las dimensiones “teóricas” y prácticas del conocimiento sobre las unidades industriales en la empresa, se volvió más difuso en el marco de estas nuevas estrategias gerenciales (Lisbôa, 2006).¹¹¹ La separación geográfica entre el área industrial y el área administrativa fue compensada, a su vez, por un mayor control gerencial a través de innovaciones tecnológicas, tales como, los circuitos internos de televisión. Estos cambios mitigaron el aislamiento y autonomía característica de los operadores de procesos, en tanto los sectores más calificados de éstos, fueron aproximados a la gerencia en muchos casos, a través de cargos de confianza.¹¹²

Estos factores son importantes, pues restaron autonomía al operador petrolero, mermando su capacidad de negociación y control sobre el proceso productivo. De aquí que, por ejemplo, el sindicalismo petrolero haya combatido enérgicamente los nuevos métodos de gestión participativa, alertando a las bases laborales para no ceder información a los cuerpos directivos. Lisbôa (2006) plantea que fueron distintas las estrategias puestas en práctica por la empresa, las cuales se fueron sucediendo durante el período, en función de su agotamiento y descredito por parte de los trabajadores (primero fue el Balance Social, luego los Círculos de Calidad, y luego la Administración de Desempeño Personal (GDP)).¹¹³

¹¹¹ Es interesante el planteamiento de Lucena (2001), sobre el escenario anterior a las transformaciones de la industria petrolera, los operadores, separados físicamente y en permanente conflicto con el sector de ingenieros, con base en diferencias entre el conocimiento teórico y el conocimiento práctico, adoptaban una estrategia de cuidado y valorización de su conocimiento. Los “secretos” inherentes a la continuidad operacional del operador, permitían una posición de ventaja respecto a la dirección de la empresa, pudiendo presionar para la consecución de ventajas económicas, defender los puestos de trabajo y proporcionar beneficios sociales. Este aspecto busca ser neutralizado por las nuevas técnicas de gestión productiva al controlar el conocimiento de los operadores.

¹¹² Como apunta Lisbôa (2006), antes de la reestructuración de la empresa, se distinguían tres tipos de operadores de procesos. Los operadores I, cuantitativamente mayores que el resto, desarrollaban las actividades solo en el área de las maquinarias y equipamientos. Los operadores II, menores en cantidad, normalmente operaban en los paneles de control así como en las áreas de equipamiento para ayudar coyunturalmente a los operadores I. Los operadores III por su parte, eran los “operadores jefes”, responsables directos de los equipos, y en general, eran los más antiguos y con mayor nivel de calificación.

¹¹³ Con el Balance Social, instaurado a mediados de la década de 1980, se buscaba conocer opiniones y anhelos de los empleados por parte de la gerencia mediante la aplicación de cuestionarios, que luego de ser sistematizados, le permitía ejecutar cambios. En este proceso algunos trabajadores eran escogidos para integrar comisiones responsables para la operacionalización de los balances, y eran llevados a cabo cerca de las fechas de las campañas salariales de los sindicatos. El CCQ, surgido al final de la década de 1980, buscaba juntar a operadores, jefes e ingenieros para conformar grupos de control de calidad con el

Con los avances tecnológicos, en la década de 1990 se instaura el Sistema Integrado de Control (SICs) que trajo consigo los primeros cambios organizacionales importantes. Como plantean diversos autores (Lisbôa; 2001, 2006; Lucena, 2001), si bien antes de la reestructuración, la industria petrolera tenía, en términos comparativos, altos niveles de automatización, para el control de las complejas unidades industriales (IPC) eran cruciales el manejo en el terreno por los operadores de procesos, así como a través de la utilización de paneles en la sala de controles. Con la implementación del SICs, de la mano del avance en informática y microelectrónica, los comandos se controlaron de forma integrada mediante una red computacional, que trajo consigo que muchos operadores de terreno fueran transferidos al control computacional. Las consecuencias fueron negativas para los trabajadores petroleros: la reducción de las tareas de campo para el control industrial, no fue proporcional con la fuerte disminución de operadores en las áreas, provocando así, una fuerte sobrecarga de trabajo. A su vez, como plantea Lisbôa (2006), el retiro de trabajadores de campo trajo otro problema relativo a la importancia de la experiencia en terreno y del factor sensorial, fundamental para tomar acciones inmediatas y prevenir riesgos y accidentes en las unidades industriales. En esta línea, las áreas de seguridad industrial, mantenimiento de equipamiento y laboratorio también fueron reestructuradas, transfiriendo a trabajadores a otros sectores, y reemplazándolos por trabajadores tercerizados.

Paralelamente, en 1994 es lanzada la Administración de Desempeño Personal (GDP), la cual en sus principios, buscaba establecer el trabajo en equipo y la discusión colectiva para la toma de decisiones, a su vez que ponía fuerte énfasis en la responsabilidad individual para la mantención del empleo, el “autocrecimiento”, dejando abierta la posibilidad de rescisión del contrato en caso de no acreditarse mejora en el desempeño del trabajador (Lisbôa, 2006).

Estas acciones, complementaron otros cambios relacionados a procesos de racionalización de costos y fuerza de trabajo durante los años noventa, tales como las modificaciones en los planes de carrera, la eliminación de concursos para la contratación de trabajadores directos, y el avance en formas flexibles de remuneración, entre otras.

fin de racionalizar la fuerza de trabajo y aumentar la productividad. Esta estrategia tiene una orientación más económica y las mejores ideas recibían premios como estímulos. El GDP, instaurado a partir de 1994 en Petrobras, buscaba alterar las relaciones entre capital y trabajo, promoviendo la unidad y colaboración empresarial al interior de la empresa en pos de bregar por la competitividad (Lisbôa, 2006)

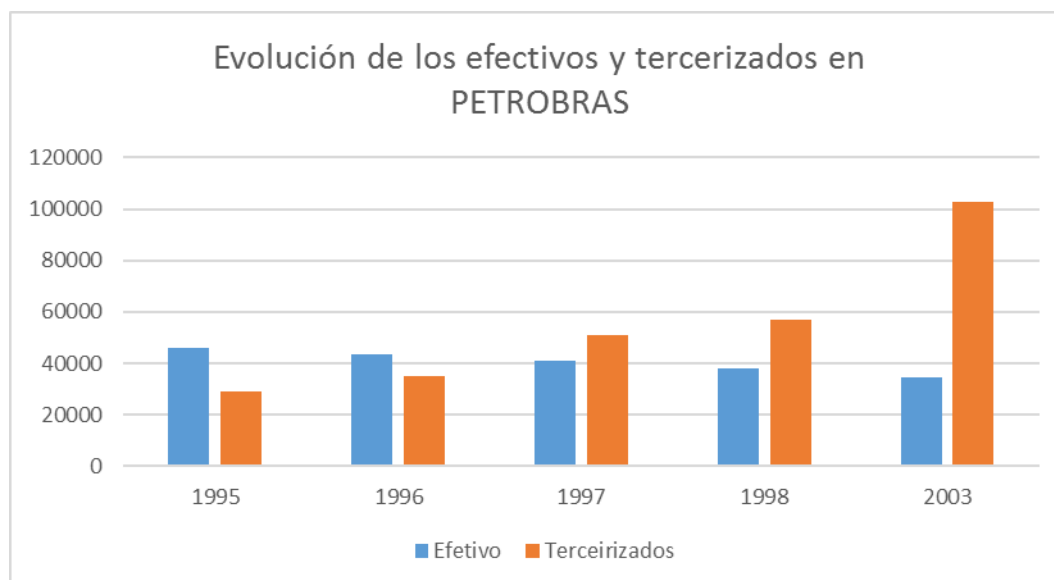
3.2.4. Subcontratación en Petrobras.

Si bien diversas actividades dentro de Petrobras han sido ejecutadas históricamente mediante trabajos temporales y empresas contratistas (como por ejemplo, en el montaje industrial en refinerías y puertos, adscritos al sector de la construcción), otro tipo de actividades fueron tercerizadas a partir de la década de 1980, y con especial fuerza desde la década de 1990 hasta la actualidad, en estrecha vinculación con los procesos de reestructuración productiva dentro de las empresas. Según apunta el DIEESE (2006), ya en las primeras décadas del siglo XX, se engendró una extensa red de productos y servicios ofrecida por empresas especializadas en torno a las Compañías de Petróleo.

Dentro de las fases donde se practica la subcontratación, las etapas iniciales de producción y exploración petrolera, al requerir de un nivel de calificación menor para su realización, son cubiertas por la contratación de fuerza de trabajo, mientras que en la etapa de la refinación industrial, se subcontrata la obra completa a cargo de empresas contratistas. A mediados de la década de 2000, la subcontratación se destacaba en las siguientes labores, que dan cuenta de su heterogeneidad: alimentación, análisis de laboratorio, almacenaje, cementación y complementación de pozos, montaje y construcción de proyectos, informática, limpieza, mantenimiento (predios, mecánica, caldera, soldadura, eléctrica, limpieza, instrumentación, material refractario, aislamiento térmico y de inspección de equipamientos), movimiento de cargas, perforación y perfilado de pozos, operación de sondas, servicios médicos y administrativos, transporte, utilidades y vigilancia (DIEESE, 2006). A partir del año 2000, luego de la desreglamentación del sector, y de la implementación de un nuevo modelo de organización empresarial, mediante la creación de las Unidades de Negocios, la tercerización se expande en sectores relativamente novedosos hasta entonces, tales como la mantención y operación industrial.

Sin embargo, es a partir de 1995 que se radicaliza la expansión de la contratación de trabajadores subcontratados, así como la paulatina reducción del contingente de trabajadores propios, que ya, a partir de 1997, es notablemente inferior al número de tercerizados, tal como se presenta en el gráfico a continuación.

Gráfico n°2. Evolución de efectivos y tercerizados en Petrobras



Fuente: Ruoso (2014: 97)

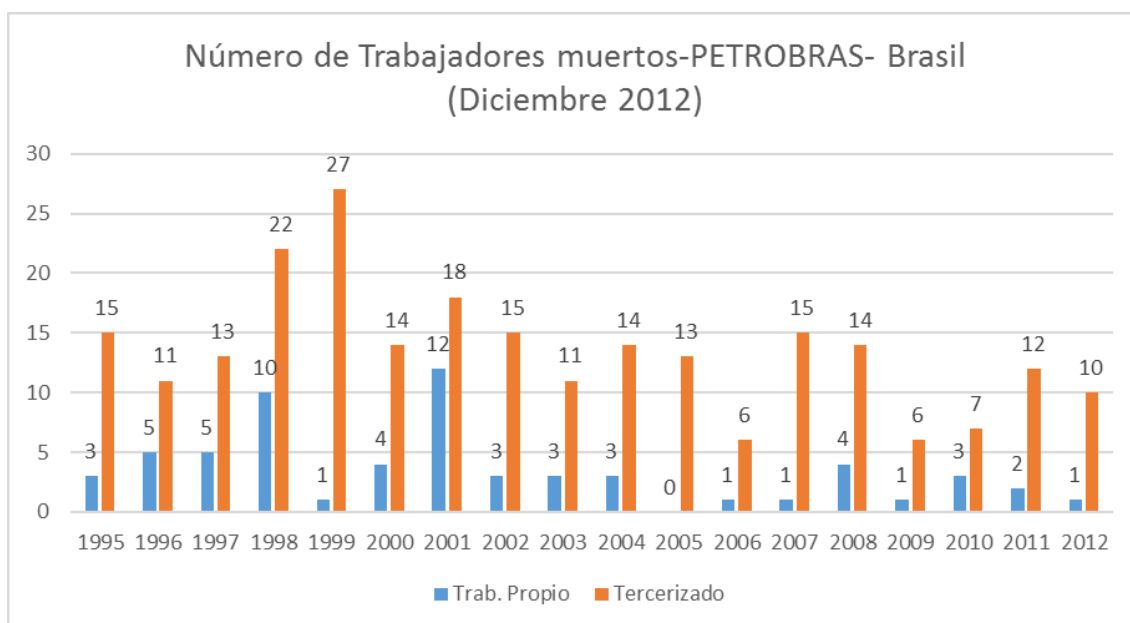
A través del proceso de jubilaciones como mediante la utilización del Programa de Dimisión Voluntaria (PDV), fundamentalmente entre 1997 y 2000, se fueron eliminando puestos de trabajos directos para ser posteriormente cubiertos por trabajadores externos. El PDV busca propiciar renuncias de trabajadores mediante estímulos económicos. Cabe mencionar que para Araujo (2001), la tercerización en Petrobras, particularmente en el sector de mantención, tuvo un objetivo político y sindical, de desarticular el poder de movilización de los trabajadores, dada la importancia de éste en el sindicalismo petrolero.

Según datos del año 2009 (Teixeira, 2011), Petrobras contaba con 77 mil trabajadores directos u efectivos, mientras que los subcontratados alcanzaban la cifra de 296 mil trabajadores, destacando los sectores de operación de perforación, mantención, combate al incendio, seguridad laboral y enfermería. Para este año se estimaba la presencia de más de 1000 empresas contratistas en distintas áreas de la producción petrolera, figurando dentro de éstas, la presencia de ex funcionarios de la empresa en la conducción de algunas de ellas. Según datos del DIEESE (2011; en Teixeira, 2011:16), alrededor de 50% del total de los trabajadores tercerizados realizaban actividades permanentes en la empresa.

Las consecuencias de este fenómeno durante la década, al margen de los resultados económicos y expansivos de la megaempresa, han sido contundentes en diversos aspectos. En primer lugar, ha significado una clara tendencia de precarización en las

condiciones laborales para la mayoría de los trabajadores, lo que se refleja en la disminución de salarios, la ausencia de garantías legales, mayor inestabilidad laboral, ausencia de beneficios extra salariales, y el deterioro de las condiciones materiales de trabajo, entre otras (DIESE, 2006; Teixeira, 2011). Por otro lado, ha traído mayores riesgos y accidentes para los trabajadores externos, quienes por falta de formación técnica y entrenamiento y/o por las propias condiciones materiales de su trabajo, tienen una mayor probabilidad de sufrir accidentes de distinta gravedad. En efecto, entre los años 1995 y 2012, más del 80% de las muertes ocasionadas por accidentes de trabajo en Petrobras, fueron de trabajadores subcontratados.

Gráfico n°3. Número de Trabajadores Muertos en PETROBRAS (1995-2012)



Fuente: Ruoso (2014: 99)

Junto a esta dramática situación laboral, que lleva al extremo las consecuencias precarizantes de la subcontratación, se reconoce que los trabajadores externos realizan en general labores más desgastantes dentro del proceso productivo y de servicios, lo cual se acentúa en la medida que disminuyen los trabajadores propios de Petrobras. El testimonio de un trabajador tercerizado da cuenta de esta situación:

La situación hoy está mucho peor. Sé mucha cosa y todo lo aprendí en las áreas de PETROBRAS. Pero no sirve aprender más, la mano de obra, el servicio más pesado siempre sobra para nosotros. Nosotros siempre quedamos con el pedazo del pastel más desgastante. Hoy quedan pocos empleados de la propia PETROBRAS, entonces ellos, ejecutan los servicios más leves, por eso sobra el más pesado para el personal de las contratistas” (Calderero tercerizado, en: Lisbôa, 2006: 226-227. Traducción mía).

En la medida que no sólo se han tercerizado actividades complementarias del giro principal de la empresa, sino también actividades con fines de carácter estratégico, se encuentra la situación de trabajadores realizando las mismas funciones y responsabilidades que los trabajadores propios, pero con condiciones laborales distintas (Teixeira, 2011).

3.2.5. Subcontratación y sindicalismo en Petrobras.

La subcontratación tiene directas consecuencias en las posibilidades de asociatividad y sindicalización de los trabajadores, y por tanto, en el ejercicio de la negociación colectiva. La disminución de personal propio de la empresa y el aumento de los subcontratados, junto a debilitar orgánicamente a los sindicatos petroleros, deja a una franja importante de trabajadores sin representación sindical, por no poder insertarse en la “categoría” correspondiente al giro principal (petroleros). De este modo, los trabajadores subcontratados de Petrobras, al pertenecer a otra categoría que no es la petrolera, sino, a la correspondiente a la empresa que pertenecen directamente, no ejercen legalmente vínculo laboral con la megaempresa. Esto tiene como implicación que, dadas las características de la estructura sindical brasilera, en el caso de los trabajadores subcontratados que sí son representados colectivamente, se encuentren dispersos en distintas organizaciones de acuerdo a categorías específicas correspondientes. Los trabajadores están, de este modo, estructuralmente impedidos de formalizar sindicatos por las restricciones de la “unicidad sindical”, así como de participar formalmente de otras instancias, tales como por ejemplo, las Comisiones Internas de Prevención de Accidentes (CIPAs), dadas las amenazas que tienen de ser despedidos (Teixeira, 2011).

Salvaguardando algunos casos puntuales, la realidad de la gran mayoría de los trabajadores tercerizados indicaría que estos quedan al margen de la representación sindical, o son fragmentados en diversos sindicatos débiles que operan en una empresa según las diversas categorías existentes. A esto se suma, según estudios sobre la materia, la preponderancia de organizaciones de “fachada” o de carácter empresarial que negocian sin el conocimiento de los trabajadores, que es lo que en Brasil se denomina como “sindicatos pelegos” (Lisbôa, 2006; Teixeira, 2011). Según Teixeira (2011), los sectores más precarizados dentro del mundo subcontratista, son a su vez, los más propensos a ser representados por entidades sindicales que solo existen en el papel, y que se colocan como obstáculo para las iniciativas de los trabajadores.

Dado el gran número de actividades tercerizadas dentro de Petrobras, los sindicatos que participan en la representación de los trabajadores subcontractados, son de distintas categorías laborales, figurando con mayor presencia, los del rubro de la construcción civil, la metalurgia, así como sindicatos de prestación de servicios y colocación de mano de obra. Como veremos, dada la estructura sindical brasilera basada en el financiamiento procedente desde el Estado, en muchos casos, existe una férrea disputa por la representación de esta franja de trabajadores.

Si bien, dadas las diversas razones planteadas anteriormente, el sindicalismo de los trabajadores subcontractistas de Petrobras ha sido débil en términos globales, han existido algunas experiencias de organización y lucha distintivas, tales como movimientos en el sector de aseo en el Estado de São Paulo, así como movimientos de la categoría de construcción civil (Teixeira, 2011).

A partir de 1995, con la celebración del primer congreso de la Federación Única de Petroleros (FUP), entidad que congrega a la gran mayoría de los sindicatos petroleros, comienza a debatirse el problema de la tercerización y precarización de los trabajadores, así como la incorporación de éstos, a las instancias sindicales. Sin embargo, en la práctica fue a partir de la década del 2000, donde se asume un mayor protagonismo de los sindicatos petroleros, situación que es coherente con la explosiva expansión del fenómeno y los niveles de accidentabilidad asociados a ellos. De este modo, se han conseguido algunos acuerdos entre los sindicatos petroleros (Sindipetros) con Petrobras como son la creación de “comisiones” o “departamentos de subcontractación” en 2003, y algunas cláusulas posteriores que abarcan nuevos criterios reglamentarios para la contratación de empresas contratistas, hasta la protección de algunos derechos de los trabajadores subcontractados. Sin embargo, como veremos en el capítulo analítico, dichas cláusulas han sido relativizadas por los dirigentes sindicales que representan a estos trabajadores dentro de la empresa estatal.

Es importante señalar que el tema de la tercerización fue abordado de distinta manera por el sindicalismo petrolero entre las décadas de 1990 y la de 2000 en función de la expansión del fenómeno, dado que en una primera instancia, existió mayor perplejidad y ambigüedad sobre la estrategia sindical adecuada frente al tema, toda vez que, el rechazo frente al fenómeno en cuestión, no daban lugar para asumirlo como tema de negociación dentro del sector. Así, al ser considerado como una amenaza para el funcionamiento de la empresa y para la propia categoría petrolera, la mayoría de los Sindipetros no asumieron una posición decisiva frente a la subcontractación, no

prosperando entonces el intento de representar sindicalmente a estos trabajadores, para así, no otorgar ningún tipo de legitimación (Ruoso, 2014). Salvo algunas excepciones, como el Sindipetro de Bahía, de Rio Grande do Norte, Espírito Santo y el de Norte Fluminense, los restantes sindicatos petroleros optaron por una ofensiva contra la tercerización “desde afuera”. Con la profundización del fenómeno, alcanzando los mayores niveles entre 2003 y 2004, se aprecia un cambio de orientación y el reconocimiento de la importancia de asumir el problema orgánicamente, combatiéndolo tanto desde afuera como desde adentro, es decir, de rechazarlo como práctica a la vez que intervenir en esa cada vez mayor franja de trabajadores para mejorar sus condiciones. En palabra de un ex dirigente petrolero:

En suma, el movimiento sindical petrolero perdió décadas debatiendo el fenómeno de la tercerización, pero consiguió romper el círculo del debate y la FUP fue obligada a tomar conciencia de su responsabilidad en ese proceso y comenzó a asumir su inexorable protagonismo, aunque tardíamente y de forma germinal. Hoy, se percibe que este tema, sus reflejos y el enfrentamiento de los efectos de la precarización provocados por la tercerización hacen parte de la pauta de la categoría petrolera y de la clase trabajadora, quebrando uno de los grandes pilares e intereses empresariales al profundizar la tercerización: la fragmentación de la clase trabajadora” (Ruoso, 2014:112. Traducción mía).

En diciembre de 2007 la FUP llevó a cabo el *I encuentro nacional de los petroleros tercerizados y del sector privado*, donde se aprobó una pauta con 13 ítems, dentro de los cuales figuró la creación de un Fondo de Garantía, que funciona mediante la retención de un porcentaje de los pagos a las contratistas por parte de Petrobras, con el fin de ser distribuido a los trabajadores en caso de incumplimientos de las determinadas empresas (Teixeira, 2011). En febrero de 2008 la FUP lanzó la campaña “*Somos todos petroleros: trabajo igual, derechos iguales*”, con el objetivo de movilizar a trabajadores propios y tercerizados de Petrobras (FUP, 2008). Como se puede apreciar las iniciativas de defensa de los derechos de trabajadores tercerizados de Petrobras han sido levantadas principalmente por el propio sindicalismo de los trabajadores propios.

CODELCO

3.2.6. Características generales de Codelco

Chile es el país que produce más cobre a nivel mundial, participando en los últimos años de la producción de entre 30% y 35% del total mundial de cobre. Así, para el año 2010 se produjeron 5,418,000 toneladas métricas (TM) de cobre fino, representando 33.6% del

total mundial correspondiente a 16,114,300 toneladas (World Metal Statistics, 2011, en COCHILCO).

El Cobre es producido en su generalidad bajo la forma de cátodos, concentrados y refinados a fuego. La cadena productiva de la actividad minera incorpora tanto las etapas de exploración de yacimientos y prospección, la extracción de minerales en estado sólido, líquido o gaseoso, y todas las actividades relativas para su comercialización, tales como la trituración, desmenuzamiento, limpieza, secado, selección, aglomeración y concentración. A esto se suman los procesos de fundición y refinación del producto. (Banco Central de Chile, 2013).

La producción de cobre a nivel nacional, se divide en tres sectores: la Gran Minería, que según datos de 2011, producía alrededor de 90% del total nacional, la Mediana Minería, que produce entre el 5% y el 9% del total nacional, y la Pequeña Minería, que produce alrededor del 1% del total.¹¹⁴ La Gran Minería del Cobre se encuentra compuesta por 16 compañías privadas y la empresa estatal CODELCO, de las cuales, para 2011, 12 de ellas abarcaban 92% de la producción nacional (Fernández y Becerra, 2011: 9). En la siguiente tabla se presentan las principales empresas mineras operando en Chile en el 2010, con sus respectivos propietarios.

Tabla n°14. Empresas en la Gran Minería del Cobre en 2010.

Nombre	Propiedad
Anglo American	Anglo American
Candelaria	Propiedad de la norteamericana Freeport-McMoran (80%) en asociación con Sumitomo de Japón (20%).
Cerro Colorado	Forma parte de la multinacional BHP Billiton de capitales ingleses y australianos
Codelco	Estado de Chile
Collahuasi	El 44% de esta productora pertenece a Anglo American, un porcentaje idéntico a Xstrata, de capitales anglo-suizos, y el restante 12% a Nippon-Mitsui.
El Abra	Compañía perteneciente en un 51% a Freeport-McMoran y en un 49% a Codelco, que aportó los derechos mineros y de agua para el desarrollo del proyecto

¹¹⁴ Existen diversas categorizaciones legales en torno a los niveles de producción minera. Según el Servicio Nacional de Geología y Minería, la Pequeña Minería correspondería aquella que utiliza menos de 200.000 horas por persona en un año (equivalentes a 12 y 80 trabajadores aproximadamente), mientras que la mediana minería correspondería aquella que utiliza entre 200.000 horas y 1.000.000 de horas trabajadas (aproximadamente entre 80 y 400 trabajadores). La Gran Minería correspondería, a niveles mayores que el anterior (COCHILCO, 2016)

El Tesoro	El holding Antofagasta Minerals, una de las empresas matrices del Grupo Luksic, es dueño del 70% de su propiedad, el restante 30% pertenece a la corporación japonesa Marubeni.
Escondida	Pertenciente a las multinacionales BHP Billiton en un 57,5% (mismos capitales que Cerro Colorado), a Rio Tinto (capitales ingleses) en un 30%, al consorcio japonés JECO, liderado por Mitsubichi, en un 30% y al Banco Mundial en un 2,5%.
Los Pelambres	Pertenciente a Antofagasta Minerals en asociación con Mitsubishi y Mitsui.
Quebrada Blanca	La compañía canadiense Teck es propietaria del 77% de esta minera, el 10% pertenece a ENAMI y el restante 13% a Inversiones Mineras.
Zaldivar	Pertenciente a la canadiense Barrick Gold

Fuente: Fernández y Becerra, 2011:10.

Durante muchos años se hizo común el dicho que acuñara Salvador Allende, de que el cobre representa el “sueldo de Chile”, en tanto ha sido la mayor riqueza del país durante décadas, aportando la mayor entrada de divisas por concepto de exportación, y siendo fundamental para el ingreso fiscal. Entre los años 2005 y 2010, la minería del cobre pasó a ser el sector económico con mayor presencia absoluta en el PIB nacional a precios corrientes, desplazando a sectores como la industria manufacturera y los servicios financieros, alcanzando en 2007 representar un 21.1% del total del PIB. Dentro del sector minero total, la minería del cobre aporta en promedio alrededor de 90% de su valor al PIB (COCHILCO, s/f).

Respecto del aporte al fisco, el sector minero, durante los años 1991 y 2000, aportó 7% promedio anual, mientras que entre 2001 y 2010, aportó 16.8% del ingreso total del Estado. Si se considera el período de 2005 a 2010, el aporte se elevó a 24.6%, vale decir, casi un cuarto del ingreso total del Estado chileno, alcanzando en 2006 su valor máximo con un tercio del total (34.1%). De este porcentaje de aporte al fisco para estos seis años, Codelco aporta 15.6% mientras que la Gran Minería del Cobre privada tributa 9,1%. En los años noventa, estos porcentajes eran de 5.4% y 1% respectivamente.

Tabla n°15. Participación minera del cobre en ingresos fiscales en Chile, 1991-2010.

Participación en ingresos fiscales por años										
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Impuestos Minería Privada del cobre				1%	1.2%	1.5%	2.1%	1.1%	0.7%	1.3%
Aportes Mineras Estatales	10.4%	8.7%	4.1%	7.2%	11.4%	6.4%	6.7%	2.2%	1.9%	4.4%
Codelco	10.2%	8.6%	3.9%	7.1%	11.2%	6.3%	6.6%	2.1%	1.8%	4.4%
Enami	0.1%	0.1%	0.3%	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%

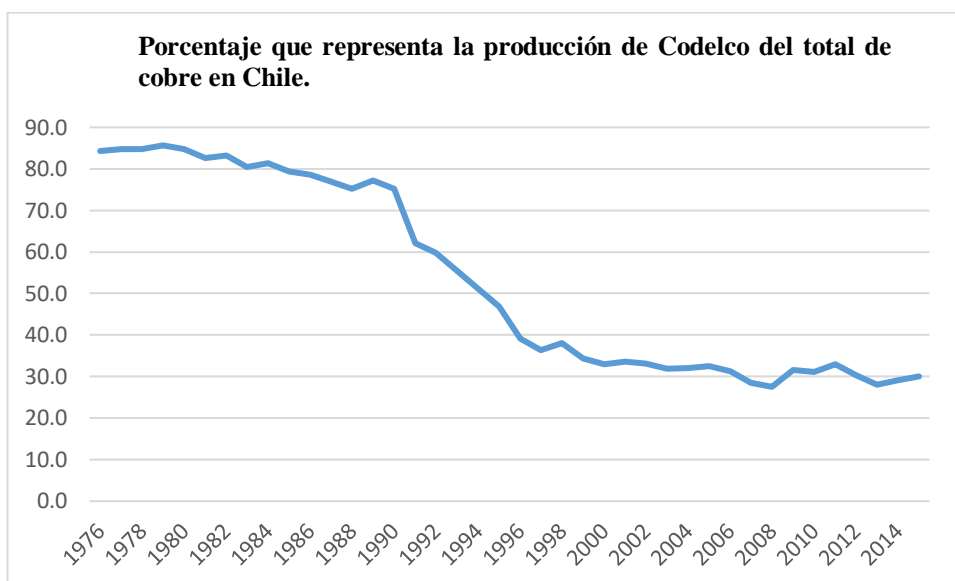
Tributación e ingresos totales				8.2%	12.6%	7.9%	8.8%	3.3%	2.6%	5.8%
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Impuestos Minería Privada del cobre	0.9%	0.3%	0.7%	2.8%	6.1%	12.1%	14%	10%	4.6%	7.9%
Aportes Mineras Estatales	2.5%	2.3%	4.8%	14.3%	15.8%	22%	18%	15.7%	9.3%	13.1%
Codelco	2.5%	2.3%	4.8%	14.3%	15.8%	22%	17.9%	15.7%	9.3%	13%
Enami	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Tributación e ingresos totales	3.4%	2.7%	5.5%	17.1%	21.9%	34.1%	32%	25.7%	14%	20.9%

Fuente: Elaboración propia con base en COCHILCO (s/f): 74-75.

Codelco opera actualmente en ocho divisiones mineras a lo largo del país,¹¹⁵ siendo las más importantes, la división “Chuquicamata”, en el norte de Chile a 15 km de la ciudad de Calama, y la división “El Teniente”, ubicada a 50 km de la comuna de Rancagua. En total Codelco produce, según datos de 2005, el 30% del total de cobre del país, mientras que el restante 70% se encuentra a cargo del capital privado. Este porcentaje ha variado considerablemente en las últimas cuatro décadas, principalmente a partir de la entrada de capitales extranjeros a partir de 1976 tal como se presenta en el siguiente gráfico.

¹¹⁵ Las divisiones son: Chuquicamata, El Teniente, Andinas, Ministro Hales, Gabriela Mistral, El Salvador, Ventanas y Radomiro Tomic.

Gráfico n°4 Porcentaje de la producción de Codelco como parte de la producción en Chile, 1976-2014.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de COCHILCO. ¹¹⁶

Al abordar las cifras de la producción de cobre entre 1991 y 2010, se puede apreciar que a partir de 1995 la Gran Minería privada supera a la estatal, alcanzando su máximo nivel de producción el año 2008, con 72% del total nacional. Si bien el proceso de “desnacionalización” comienza con anterioridad, es fundamentalmente en los años noventa que éste alcanza su mayor avance.

Tabla n° 16. Producción chilena de cobre (Miles de TM de cobre fino)

Año	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Codelco	1.125,5	1.156,3	1.139,4	1.134,1	1.164,7	1.221,3	1.231,2	1.402,8	1.507,5	1.515,7
Empresas privadas	688,8	776,4	916,0	1.085,8	1.323,9	1.894,5	2.160,8	2.284,1	2.883,7	3.086,3
Total	1.814,3	1.932,7	2.055,4	2.219,9	2.488,6	3.115,8	3.392,0	3.686,9	4.391,2	4.602,0
Año	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Codelco	1.592,3	1.519,7	1.562,5	1.733,2	1.728,0	1.675,9	1.583,3	1.466,4	1.702,0	1.689,1
Empresas privadas	3.146,7	3.060,9	3.341,7	3.679,3	3.592,5	3.684,9	3.973,7	3.861,2	3.692,4	3.729,8
Total	4.739,0	4.580,6	4.904,2	5.412,5	5.320,5	5.360,8	5.557,0	5.327,6	5.394,4	5.418,9

Fuente: elaboración propia con base en datos de COCHILCO (s/f: 18-19).

¹¹⁶ Extraído de www.cochilco.cl. Recuperado el 16 de febrero de 2017.

a. Síntesis histórica

La minería del cobre ha sido históricamente un sector importante no solo en materia económica, sino por su importancia en el devenir social y político de Chile. Su explotación a gran escala comienza a inicios del siglo XX, siendo controlada por grandes empresas extranjeras de capital estadounidense, tales como la Braden Cooper Co., filial de la Kennecott Cooper, que inicia la explotación de la mina “El Teniente” en 1905 y la Chilean Exploration Co. que, 10 años después, inaugura la mina de Chuquicamata con el entonces novedoso método de explotación a rajo abierto.¹¹⁷ El desarrollo de ambos nichos mineros dan inicio a un modelo de producción de masas que incorpora una “nueva cultura de trabajo” para el entrenamiento, capacitación, así como disciplinamiento de mano de obra poco familiarizada con el manejo de maquinaria pesada y procesos industriales. A juicio de Hernández y Pavez (2014), la explotación minera en estos años da cuenta de la primera gran transformación cultural-industrial en el país.

A partir de la década de 1950 se inicia un proceso orientado al control del Estado chileno sobre las actividades de la minería del cobre, el cual culminaría en 1971 con la nacionalización de los recursos cupríferos. Entre 1939 a 1953, bajo los gobiernos del Frente Popular y el inicio del segundo gobierno de Carlos Ibáñez del Campo (1952-1958), se logró un aumento considerable de la carga tributaria sobre los valores generados por la Anaconda Cooper (que se había apropiado de Chuquicamata en la década de 1920), y la Kennecott Cooper, pasando de 11.5% a 63.5% de tributación sobre las ganancias generadas (French Davis, 1973, en Muñoz, 2017: 84). A mediados de la década de 1950 se busca establecer una reglamentación e institucionalización estatal en las actividades mineras por medio de lo que se conoció como la Ley del Nuevo Trato (ley 11828 de 1955). Entre otras consideraciones, dispuso que las empresas de la desde entonces llamada Gran Minería del Cobre (GMC),¹¹⁸ tales como la Braden Cooper Company, la Andes Mining y la Chile Exploration Company, pagaran una tasa fija de 50 por ciento sobre sus utilidades, a su vez que se creaba un Departamento del Cobre bajo dependencia del Banco Central de Chile, con funciones informativas, fiscalizadoras y sancionadoras (Barrera, 1973). Asimismo, se institucionalizaría bajo esta nueva normativa, el “Estatuto de los Trabajadores del Cobre”, con el fin de normar las relaciones de obreros y

¹¹⁷ www.codelco.com Recuperado el 4 de marzo de 2017.

¹¹⁸ A partir de la ley 11.828 se les llamaría “Gran Minería” a las empresas que produjeran desde 25 mil toneladas métricas al año (Fermandois, Bustos, Schneuer, 2014)

empleados con las empresas productoras del mineral, hasta entonces no regularizadas por el Estado. Como se ha observado en algunas investigaciones, las discusiones en torno al cobre posterior a la segunda guerra mundial, fueron posicionando de manera más nítida el problema de la explotación de la principal riqueza exportadora de Chile por parte del capital transnacional, dada la pérdida de grandiosas sumas de divisas resultante de la imposición, por parte del gobierno de Estados Unidos, de precios inferiores a los correspondientes al mercado internacional (Zapata, 2010d).¹¹⁹ La ley de “Nuevo Trato”, que buscaba establecer nuevas condiciones más favorables al desarrollo nacional y levantar una nueva institucionalidad y control sobre la principal riqueza de Chile por el Estado no estuvo, sin embargo, exenta de críticas y conflictos políticos y sindicales,¹²⁰ por considerarse poco proteccionista, en la medida en que se moderaron los impuestos de las transnacionales a cambio de establecer un plan de mayor productividad (Muñoz, 2017).

En 1966, bajo el gobierno de Eduardo Frei Montalva (1964-1970), se crea formalmente la Corporación del Cobre con un rol en la producción y comercialización del mineral, donde el Estado pasa a ser dueño de 51% de la propiedad de Chuquicamata, El Teniente y El Salvador, proceso conocido como “Chilenización del Cobre”. Cinco años después, el 11 de julio de 1971, bajo el gobierno de Salvador Allende (1970-1973) por acuerdo unánime del congreso, se declara la nacionalización de la minería del cobre, mediante el cual el Estado de Chile pasó a monopolizar y ejecutar las actividades mineras del cobre en las divisiones existentes: “Chuquicamata”, “Exótica”, “Salvador”, “Andina” y “El Teniente”, dando término al ejercicio de las multinacionales como Anaconda Cooper Co. y la Kennecott Cooper Co. Codelco pasó a convertirse en estos años en unas de las empresas más grandes de América Latina (Zapata, 1986).

¹¹⁹ Durante la segunda guerra mundial (1939-1945), y la guerra de Corea (1950- 1953), el precio del cobre chileno es fijado unilateralmente por EE.UU, muy por debajo del precio internacional. En el primer caso se fijó en 12 centavos de dólares la libra y 24,5 centavos en el segundo caso. En 1951 con el Convenio de Washington entre los Gobiernos de EEUU y Chile se aumentó tres centavos el precio del cobre. Para el año 1955, el precio nominal de la libra de cobre estaba fijada en 43.8 centavos de dólar, y 41 centavos para el mes siguiente. A partir de 1957, comienza una fuerte caída del precio del cobre que no se recompondrá hasta mediados de 1960.

¹²⁰ Una expresión de la inconformidad producida por esta nueva normativa dice relación con los desacuerdos existentes en la comisión de redacción del estatuto, entre los dirigentes sindicales y los ejecutivos de las compañías norteamericanas que, en definitiva, significó un amplio movimiento huelguístico para finales de ese año en los distintos minerales, y bajo aun del predominio de la llamada ley maldita, creada para anular al Partido Comunista. Para estos acontecimientos ver: Pozo (2013).

Bajo la dictadura militar, se desarrollaron una serie de disposiciones jurídicas que permitieron la apertura del mercado chileno a los capitales transnacionales, tales como el Estatuto de la Inversión Extranjera, establecida mediante el Decreto Ley 600 de 1974, que sin embargo, blindaba estas inversiones hacia áreas reservadas por la ley a la inversión nacional. En el caso de la minería, el proceso de apertura e incentivo institucional al capital transnacional tuvo su consolidación entre los años 1982 y 1983. Luego que en los dos primeros años de dictadura no estuviera definida la orientación y carácter de la nueva minería dentro del escenario económico chileno (Fermandois, Pérez y Schneuer, 2009) en 1976 se dictó el Decreto Ley 1167, que prohibió constitucionalmente las concesiones mineras de los yacimientos nacionalizados, que permanecieron bajo la dirección de Codelco, no obstante, se abrió la posibilidad de privatización de los yacimientos que no se encontraran en explotación a la fecha. (Alcayaga, 2005). Con el Decreto Ley 1748 de 1977 se avanzó en esta nueva dirección, eliminando las áreas reservadas a la inversión nacional, estableciendo la invariabilidad tributaria del impuesto a la renta de 49.5%, y derogando la obligación del retorno al país del valor de las exportaciones (Alcayaga, 2005:60-61).¹²¹ Finalmente, entre 1982 y 1983, se dictaron, la Ley 18097 Orgánica Constitucional de Concesiones Mineras y el Código de Minería respectivamente, que a juicio de Alcayaga (2005) cerrarían el gran triunfo de la “*reconquista*” de las transnacionales frente a las actividades mineras, otorgando la concesión plena a éstas, y eliminando el “royalty” o impuesto existente. La suma de todos estos decretos leyes permitieron así la entrada de capitales transnacionales, iniciándose un proceso de “*desnacionalización*” general de la economía (Núñez, 2009).

El retorno a la democracia en Chile, bajo el bloque de partidos de la Concertación Democrática, no trajo cambios en las legislaciones vigentes relativas a la minería, sino que, por el contrario, la dictación de disposiciones tributarias que permitieron profundizar la apropiación de los yacimientos mineros por las empresas transnacionales. La ley 18985 de Reforma Tributaria, dictada al inicio del gobierno de Patricio Aylwin (1990-1994), mediante tres cláusulas fundamentales, favoreció la venta de pertenencias mineras a las grandes empresas extranjeras y estableció mecanismos de evasión tributaria (Alcayaga, 2005). En 1992, mediante la ley 19137, se abrió la posibilidad de privatización de las

¹²¹ Cabe mencionar que entre los años 1974 y 1983 del total de inversión extranjera, el 79% de ésta, relativa a 5.729 millones de dólares, estuvo destinado a la minería, mayoritariamente a la minería del cobre (Fermandois, Pérez y Schneuer, 2009.p.131).

pertenencias mineras de Codelco que no se encontraran a la fecha en explotación, lo que también favoreció para la presencia de capital extranjero en la actividad minera.

En suma, los elementos descritos permiten entender la pérdida de protagonismo de Codelco en la producción nacional de cobre en Chile, así como la magnitud que han tenido en las últimas tres décadas el capital privado.

En 2005 se aprobó el Impuesto Específico a la Minería (IEM) que si bien, junto a los altos precios del cobre durante la década de 2000 (pasando de 1 a 4 dólares la libra), aumentó considerablemente las entradas para el Estado, sigue considerándose una tasa de tributación muy baja (alrededor de 8%), dadas las utilidades de las grandes empresas mineras en los últimos años, que sobrepasan el 50% de sus inversiones (Ramos, 2011).

3.2.7. Perfil de los trabajadores “propios”.

Hay al menos dos factores importantes a considerar para establecer una caracterización de los trabajadores mineros en su trayectoria histórica, que los distinguen de otros sectores de la clase trabajadora chilena: la importancia productiva y estratégica del cobre dentro del desarrollo económico nacional, y las características socio-territoriales de los enclaves mineros y su incidencia en el tipo de relaciones sociales.

Los altos volúmenes de producción que tiene la minería del cobre en Chile y su posición en el mercado internacional, implican una entrada fundamental de divisas mediante las exportaciones del mineral, no obstante que, en las últimas décadas la producción estatal ha ido perdiendo terreno en manos de las empresas privadas extranjeras. La rentabilidad de la Gran Minería del Cobre cobra expresión en el alto nivel de productividad por trabajador en la minería, es decir, la existencia de alta productividad con un escaso volumen de fuerza de trabajo en términos relativos (Zapata, 1979). Junto a estas características descritas, se debe añadir el nivel de calificación necesario que exige el complejo minero a sus trabajadores en general, dado los riesgos asociados a la actividad cuprífera,¹²² lo que en suma se traduce en una mano de obra, que, al igual que en el caso petrolero de Brasil, presenta mayores niveles de percepción salarial y prestaciones sociales con respecto a otros sectores económicos y laborales.

Así, desde el punto de vista de las remuneraciones, los mineros tienen el mayor sueldo imponible en Chile. Según datos de 2009, la minería se encontraba por encima de las actividades financieras, electricidad, y silvicultura, con valores mensuales de \$896,119, \$684,620, \$624,154 y \$319,874 respectivamente (que en dólares equivalen aproximadamente a 1,337, 1,021, 931 y 477)¹²³ lo que también se ve reflejado en los sueldos imponibles por regiones, donde priman las regiones del norte que tienen fuerte presencia de actividad minera (Hernández y Pavez 2014:181). La posición estratégica (Womack Jr., 2007) de los trabajadores mineros en el marco del contorno económico y

¹²² Como plantean Hernández y Pavez (2014: 127-128), la actividad minera presenta una serie de riesgos en sus distintas fases, particularmente en la etapa de extracción dado el uso de explosivos, derrumbes, desbarrancamientos y coaliciones de vehículos y maquinarias, así como por la presencia de enfermedades laborales, siendo la más importante, la silicosis, producida por la contaminación del aire por el mineral. En las plantas chancadoras, donde se tritura el mineral, también hay presencia de accidentes tales como la pérdida de miembros producto de la interacción con la maquinaria, además de caídas, aplastamientos y silicosis. Con todo, el mayor número de accidente se da en la etapa de fundición, por derrames del metal fundido así como explosiones de gas y colisiones entre equipos, a lo que se suma el stress térmico por las altas temperaturas.

¹²³ Cálculo a partir de <https://pt.exchange-rates.org/HistoricalRatedolare-12-2016>.

político nacional, ha permitido que históricamente a través de sus sindicatos, tengan un importante poder de negociación, lo que se expresa en las conquistas sociolaborales que han logrado establecer en su trayectoria histórica. Esta situación distintiva ha hecho que a los trabajadores del cobre se les halla asociado innumerables veces como una “*aristocracia obrera*” dentro de la clase trabajadora chilena (Duran-Palma).

En el caso particular de Chile, menos del uno por ciento de la fuerza de trabajo, producía en 1970 más del diez por ciento del Producto Nacional Bruto. Esta relación entre el escaso volumen de mano de obra empleada en la minería y el altísimo valor del producto por trabajador nos demuestra la importancia de los mineros para las economías que dependen estrechamente para sus ingresos en divisas de las exportaciones de minerales. También nos indica la dirección de una reflexión más amplia sobre las consecuencias de esta ubicación clave en la economía del país desde el punto de vista del poder de negociación de estos trabajadores. Los mineros instrumentalizan la posición clave de la economía del país para mejorar su situación económica y social y para obtener beneficios que frecuentemente los apartan significativamente de la clase obrera del resto del país (Zapata, 1979: 13- 14).

El aislamiento y corporativismo histórico presente en los trabajadores mineros del cobre respecto del conjunto de la clase obrera por su posición estratégica, no ha impedido que, en ciertos periodos, sus organizaciones y líderes sindicales, asuman un rol de relativa vanguardia respecto al movimiento obrero nacional, como en el caso de la conducción de las protestas populares en el periodo contra la dictadura. Sin embargo, a la luz de la trayectoria histórica, política y sindical de los mineros, de más largo plazo, suelen primar finalmente orientaciones más “redistributivas” (economicistas) de acuerdo a sus intereses particulares (Zapata, 1979). La utilización del conflicto y la huelga como herramienta de negociación, pueden vincularse en ciertos contextos con intereses más generales de la clase trabajadora y el movimiento obrero en general, pero la defensa de sus beneficios como sector, sumado a la composición interna de la fuerza de trabajo minera, han implicado el predominio de un vínculo histórico clientelar con los partidos de conducción sindical, más que un vínculo de clase, lo que queda con mayor evidencia en algunos periodos históricos determinados donde han sentido amenazados sus contratos colectivos de trabajo.¹²⁴

El aislamiento es consustancial a la forma que reviste la economía de enclave en las relaciones sociales. Dada su particularidad geográfica, la producción de la minería se

¹²⁴ En su investigación sobre los mineros del mineral Chuquicamata, enfocada principalmente a su comportamiento bajo el gobierno de la Unidad Popular, Zapata (1979) concluye que en las orientaciones sociales de los mineros prima su carácter “proletario” y redistributivo por sobre una concepción más orientada a la idea de “productores”, donde primaría una conciencia mas nacional en tanto gestor de la economía y del desarrollo nacional. El comportamiento ambiguo de sectores mineros con la nacionalización del cobre (particularmente del personal técnico y profesional), y los conflictos y huelgas desatados contra el gobierno de la Unidad Popular, darían cuenta en gran medida de este fenómeno.

ha llevado a cabo hasta finales del siglo XX mediante lo que se denomina como modelo de “enclave”, el cual supone una red de producción y reproducción laboral y familiar separada del resto de la economía y/o zonas geográficas, que según algunas investigaciones, deviene en un factor central que otorga especificidad a los mineros sobre otros sectores de trabajadores. En este sentido, fueron durante gran parte del siglo XX los campamentos y comunidades mineras (“Company Towns”) los espacios donde se articularon las dinámicas de reproducción familiar junto a las labores industriales de la minería. Este sistema de campamentos, ha sido desmantelado en los últimos 20 años, y ha tenido consecuencias importantes en la sociabilidad dentro de la minería, al instaurar un nuevo sistema de turnos laborales, donde los trabajadores son aislados de su espacio de reproducción social familiar, concentrándose en espacios habitacionales propiciados por las empresas, con el objeto de optimizar la producción (Hernández y Pavez, 2014).

Como explica Zapata (1979), en este tipo de economías hay una subordinación de las pautas de relación urbana a las empresas, en la medida que hay una dependencia no solo de carácter laboral sino también comunitaria, donde todas actividades de la ciudad son controladas por la empresa. Así, la “cultura de campamento” permea las relaciones y jerarquías sociales, la organización del trabajo y las relaciones de género y familiares de los trabajadores, bajo una orientación marcadamente paternalista y estamental (Hernández y Pavez, 2014). El aislamiento geográfico, según apuntan Kerr y Siegel (1954: en Zapata, 1979:16) cobraría vital importancia para explicar la propensión al conflicto y a la huelga, dado el estrecho y permanente vínculo con la empresa, determinando que el trabajador focalice todas sus inquietudes en el patrón. Esta situación se diferenciaría del contexto laboral urbano, donde existirían vínculos más difusos, y en el cual operan otras fuerzas sociales sobre el trabajador.

La huelga en el enclave asume, en ocasiones, características de revuelta, sobretodo en contextos de tensión acumulada contra las arbitrariedades de la empresa. Por su parte, las acciones sindicales involucran no solamente pautas reivindicativas laborales sino demandas de la comunidad en general, lo que es expresivo de la interrelación entre los centros productores mineros y los servicios urbanos para la reproducción social de los trabajadores y sus familias (Zapata, 1979). La homogeneidad de las condiciones laborales y de reproducción social de los mineros ha implicado un alto nivel de cohesión social e identidad comunitaria atravesado por la confrontación con un adversario histórico que se interactúa cotidianamente (Zapata, 2010d).

Si bien los trabajadores de la minería del cobre presentan mejores condiciones salariales y sociales que el promedio de los trabajadores, la estructura ocupacional interna diferencia y segmenta a distintos tipos de trabajadores, sean obreros y empleados, técnicos y profesionales, y más aún los directivos, situación que se refleja en las percepciones salariales, beneficios y acceso a servicios, así como en la configuración habitacional. La segmentación y contraste en materia habitacional, tanto en los campamentos mineros, en las villas de las ciudades y en la implementación de los actuales “hoteles mineros”¹²⁵, ha sido ampliamente reconocida, no solo por la separación de los espacios urbanos, sino por las diferencias que estos ofrecen para cada categoría. Así por ejemplo, los antiguos campamentos de los profesionales contaban con servicios recreacionales y suntuarios que era imposible replicarse en las categorías de obreros y empleados (piscinas cubiertas, canchas de tenis, etc.) (Zapata, 1979). Las diferencias y sobretodo “distinción” entre “operadores” (Rol A) y supervisores (Rol B), se expresa en distintos niveles, dentro de los cuales está el sindical. De todas formas, como muestran Hernández y Pavez (2014), la estratificación interna en la minería del cobre es notoria,¹²⁶ donde la concentración de las rentas y beneficios se perciben fuertemente en las planas ejecutivas y gerenciales.

3.2.8. Sindicalismo en el cobre chileno.

El sindicalismo de trabajadores de la minería del cobre ha sido un actor relevante en la vida política del país, sobre todo a partir de la fundación de la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) en 1951, agrupando a trabajadores de las tres grandes minas existentes en ese entonces (Chuquicamata, Potrerillos y El Teniente). Durante la década de 1950 y 1960 los trabajadores del cobre, tuvieron fuerte presencia en la acción huelguística, produciéndose 17 grandes paralizaciones entre 1956 y 1966 (Zapata, 1986).

¹²⁵ La estructura habitacional de los mineros ha ido cambiando con el tiempo. De los campamentos mineros, se pasó a la reubicación de éstos a ciudades cercanas, así también surgieron nuevos campamentos mineros que agrupan solamente a los trabajadores, alejando a las familias de los centros de producción. En este sentido, los nuevos campamentos denominados también como “hoteles mineros”, pasan a tener una función transitoria ligada directamente a la reproducción individual del trabajador (Hernández y Pavez, 2014).

¹²⁶ Según un estudio de la Fundación Chile sobre la fuerza laboral en la minería, se estableció la existencia de 127 cargos, que se pueden agrupar en 50 cargos genéricos, y doce perfiles de entrada según la formación requerida, y cuatro tipos de rangos ocupacionales. Dentro de estos últimos, se identificaron los profesionales con licenciatura, los supervisores de primera línea, los mantenedores, y los operadores (Fundación Chile, 2012, en Hernández y Pavez, 2014: 189-190)

Aun cuando a los sindicatos cupríferos se les ha ligado históricamente con los partidos de izquierda chilenos (principalmente el Partido Socialista y Partido Comunista de Chile), a partir de mediados de los años sesenta, se percibe menor propensión de los mineros a estos partidos, a su vez que aumenta la presencia de la entonces centrista Democracia Cristiana. Como vimos anteriormente, el vínculo de los sindicatos mineros con los partidos políticos se ha establecido de manera más bien clientelar, que por afinidad y lealtades ideológicas (Zapata, 1979; 1986). Así, si bien el conflictivo vínculo con el capital foráneo durante los orígenes y desarrollo de la gran minería chilena sirvió de base para construir una identidad minera nacionalista y antimperialista (Zapata, 2010d), en los años de nacionalización del cobre, franjas de mineros sintieron amenazados sus contratos colectivos y sus prerrogativas por los cambios derivados del manejo empresarial.

Esta connotación que los mineros daban a la nacionalización los distanciaba del planteamiento antimperialista en el que el gobierno de Allende basaba su iniciativa. Por lo tanto, para los mineros, la nacionalización podía amenazar la manutención de esas conquistas y cuestionar el nivel de vida que habían alcanzado. Además, la elevada autoestima de los mineros en relación con sus altos niveles de productividad en las minas también contribuía a una desconfianza con relación a la capacidad que podía tener los ingenieros chilenos en la administración de la mina. Es con base en este trasfondo que se puede interpretar el deterioro electoral de la izquierda en Chuquicamata” (Zapata, 2010 d: 245).

Durante el periodo que va desde la nacionalización del cobre en 1971 hasta prácticamente el golpe de Estado en septiembre de 1973, se desataron conflictos en algunos minerales por sectores de trabajadores, quienes asociaron el cambio de dirección empresarial con la posibilidad de perder fuentes de movilidad social, fundamentalmente sectores de supervisores compuestos por ingenieros y técnicos. Como plantea Zapata (2010d), junto con paros seccionales y una huelga general en la mina de “Chuquicamata”, en el norte de Chile, se perciben huelgas políticas contra el gobierno de Allende en la Mina “El Teniente”, donde algunas secciones pararon entre los meses de abril y junio de 1973. Según se ha acreditado, particularmente en este mineral, se dio un proceso de polarización política entre adherentes y opositores de la Unidad Popular (Espinoza, Palma y Torres, 2010).

Los primeros años, luego del golpe de Estado en 1973, es muy escasa la actividad sindical, tanto por la dura represión política, por la prohibición de utilizar la negociación colectiva y la huelga, así como por la imposición por parte de la dictadura de Pinochet de dirigentes sindicales oficialistas. Sin embargo, las tensiones acumuladas por esos años, junto con la aparición de nuevos líderes sindicales, posibilitaron a finales de la década de 1970, expresiones de descontento minero, sea por el autoritarismo de los supervisores, así

como por la demanda obrera relativa al restablecimiento de la negociación colectiva y elecciones sindicales (Zapata, 1986). De este modo, una primera manifestación que tuvo resonancia pública, fue la llamada “presión de la viandas” en el mineral de Chuquicamata en el año 1978, donde los trabajadores en un acto de protesta contra la empresa, se negaron a comer en las instalaciones del mineral. A la par de la emergencia de nuevos líderes dentro del movimiento sindical minero, dirigentes de la CTC comienzan a impugnar, como vimos, algunas asambleas, deslegitimando a las autoridades impuestas por la dictadura bajo la exigencia de autonomía sindical y rechazando la subordinación a decisiones tomadas unilateralmente sin consultar a las bases.

En 1983, dirigentes de la CTC toman un papel protagónico en las movilizaciones contra la dictadura, particularmente en la dirección de las “jornadas nacionales de protestas”, donde confluyeron con otros sectores sindicales y políticos de oposición a la dictadura de Pinochet. Asimismo, y luego de ser tomado preso el recientemente elegido presidente de la CTC, Rodolfo Seguel, los sindicatos cupríferos paralizaron el 17 de junio en las minas de “El Salvador”, “Andina” y “El Teniente”, mientras que en “Chuquicamata” no se lograron acoplar al movimiento, tanto por la militarización del mineral, como por la propia indecisión interna de sectores de trabajadores (Zapata, 1986). El saldo del movimiento se calcula en más de 600 mineros despedidos y la puesta en marcha de procesos judiciales contra la directiva de la CTC.

Luego del impacto represivo frente al movimiento huelguístico de 1983, se expresa de forma más nítida un quiebre en el sindicalismo cuprífero, entre quienes buscaban integrar la acción de los mineros del cobre con el resto de los actores enfrentados a la dictadura, de otros sectores que buscaban continuar con la línea tradicional de los mineros en pos de defender reivindicaciones corporativas específicas del sector (Zapata, 1986).

Se puede afirmar que la CTC tuvo un rol importante durante la década de 1980, primero, en la conducción de movimientos de protestas contra la dictadura, trasladándose posteriormente parte del foco opositor hacia la arena política e institucional, relativa a los pactos de transición llevados a cabo por los partidos de la futura Concertación por la Democracia con la dictadura militar, donde los dirigentes cupríferos participaron, sin ausencia de tensiones, como vimos con anterioridad.

En 1990, junto con la asunción del gobierno de Patricio Aylwin (1990-1994), y bajo la dirección de Codelco a manos de Alejandro Noemi (1990-1994), la megaempresa comenzó un proceso de reestructuración interna que tuvo en la racionalización de

trabajadores su centro de maniobra. La CTC, que a partir de 1992 pasó a denominarse Federación de Trabajadores del Cobre (FTC),¹²⁷ se opuso en un inicio, a las medidas adoptadas por la empresa en su inicio, aunque su capacidad de acción se vio muy limitada, como queda demostrado con el fracaso del llamado a una huelga de 30 minutos contra la privatización y la subcontratación de trabajadores (Duran-Palma, 2011). Según la investigación realizada por Duran-Palma (2011), el fracaso de este movimiento fue determinante para un giro del enfoque de la organización sindical respecto de las tácticas de presión y confrontación con la megaempresa, redefiniendo su posición respecto de las reestructuraciones internas, y teniendo como foco central morigerar el despido de trabajadores de planta. Solo cuatro meses después de aquel movimiento aludido, la FTC firmó un pacto estratégico con la empresa sobre productividad, fijando acuerdos en torno a despidos y uso de la subcontratación de trabajadores en nuevas áreas de la empresa.

En el último tiempo, las únicas huelgas de significación en la minería de Codelco, llevadas a cabo por trabajadores directos de la empresa, sucedieron en julio y agosto de 1991 en la división de “Chuquicamata” y “El Teniente” respectivamente. Esta última, sin grandes éxitos, según la opinión de algunos trabajadores entrevistados (Espinoza, Palma y Torres, 2010).

Los sucesivos pactos estratégicos que ha firmado la FTC con Codelco, mencionan la necesidad de flexibilizar y modernizar la megaempresa, salvaguardando el equilibrio entre una orientación competitiva y la estabilidad de los trabajadores (FTC-Codelco, 1995). Sin embargo, a finales de la década de 1990, la política de reducción mediante “despidos voluntarios” llegó a cerca de 10 mil trabajadores, lo que mermó su legitimidad frente a los mineros de base (Duran-Palma, 2011). El hasta hoy presidente de la FTC (1993 -), Raimundo Espinoza, reconoce las tensiones producidas por estos pactos entre sindicato y empresa, argumentando que, de no haber sido parte de esta estrategia concertada, se hubiesen despedido más trabajadores o incluso haber desaparecido la empresa (Espinoza, 2002. En: Duran-Palma, 2011).

Según exponen Caputo y Galarce (2007), la mayoría de los dirigentes de la FTC, y particularmente su presidente, han tenido un rol desfavorable para el desarrollo nacional cuprífero, tanto en lo que refiere al proceso de desnacionalización de la minería del cobre, como a las condiciones laborales de la mayoría de sus trabajadores. Sobre el primer punto,

¹²⁷ La Confederación adopta la figura de Federación por temor a no lograr cumplir el cuórum mínimo para este tipo de organizaciones, es decir, la existencia de 20 sindicatos (Aguilera, 2012).

argumentan que los dirigentes han pecado por omisión frente a las normativas inconstitucionales de inversión extranjera, además de favorecer la venta de plantas de producción eléctrica, fábricas de elaboración y mantenimiento, entre otras actividades fundamentales para el funcionamiento de las divisiones de la empresa. Sobre el segundo punto manifiestan que los dirigentes, han favorecido la precarización laboral, al promover la disminución de empleos directos decentes, para su reemplazo por empleos precarios mediante la subcontratación. Se adiciona que la FTC no solo no ha mostrado apoyo a las demandas y movimientos de los trabajadores subcontratistas de la minería, sino que por el contrario, se ha posicionado críticamente a estos, condenando las movilizaciones llevadas a cabo particularmente en las grandes huelgas de 2006 (Caputo y Galarce, 2007).

3.2.9. Subcontratación en Codelco

Como vimos anteriormente, el Plan Laboral de 1979, junto con desregular y flexibilizar el mercado del trabajo, y establecer una estructura restrictiva para la acción sindical, propició mediante el DL 2758, la expansión de la subcontratación de actividades productivas y de servicios, fenómeno que se desarrolló notablemente en la minería del cobre entre la década de 1990 y 2000.

Datos del Servicio Nacional de Geografía y Minería (SERNAGEOMIN) dan cuenta que, entre 1985 y 2005, hay un avance vertiginoso de trabajadores subcontratistas en la minería chilena del cobre, pasando de 4.7% en 1985 a un 64.1% en 2005, a la vez que los trabajadores directos disminuyen desde un 95.3% en 1985, a un 35.9% en 2005 (Leiva, 2009). Como se expresa en la siguiente tabla, mientras el total de trabajadores se duplica entre 1985 y 2005, dando cuenta de la expansión de la actividad minera en el periodo, la fuerza laboral subcontratista aumenta 27 veces en dicho periodo, mientras que la de carácter directa o efectiva disminuye en 25% en términos absolutos.

Tabla n°17 Cantidad de trabajadores efectivos y contratistas en la minería del cobre en Chile. Términos absolutos y relativos (1985-2005).

Año	Cantidad de trabajadores	1985	1990	1995	2000	2005
Contratistas	Absoluto	3,174	10,751	27,300	39,476	85,891
	Relativo	4.7%	12.6%	33.2%	45.9%	64.1%
Mandantes	Absoluto	63,926	74,508	54,938	46,621	48,098
	Relativo	95.3%	87.4%	66.8%	54.1%	35.9%
Total	Absoluto	67,100	85,259	82,238	86,097	133,989
	Relativo	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en Leiva (2009). Datos de SERNAGEOMIN.

En el caso de las empresas que desarrollan actividades en la minería del cobre, podemos constatar que, entre los años 1997 y 2006, las “mandantes” o principales, presentan una tendencia oscilante, aumentando en el global, desde 403 empresas catastradas en 1997 a 471 en 2006, es decir un crecimiento de 15%. Sin embargo en términos relativos, respecto al total de empresas, se puede apreciar una caída constante (salvo el año 2004 que tiene un leve aumento respecto del 2003) pasando de 30.5% del total de las empresas en 1997, a solamente 13% para 2006. Como contraparte, las empresas contratistas tienen un fuerte crecimiento en el sector, pasando de abarcar a 919 del total en 1997, a una cifra de 3.157 en el 2006, vale decir, un aumento de 340% en el periodo. En términos del porcentaje respecto al total, hay un sostenido aumento de 69.5% en 1997 a 87% en 2006, salvo para el año 2004, donde hay un leve descenso.

Tabla n°18. Empresas en la Minería del Cobre en Chile, mandantes y contratistas (1997-2006).

Año		1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Mandantes	Abs.	403	338	302	314	310	293	300	341	360	471
	Rel.	30.5%	24.7%	21.9%	19.5%	18.6%	16.3%	14%	14.4%	13.7%	13%
Contratistas	Abs.	919	1,031	1,079	1,296	1,358	1,501	1,839	2,033	2,269	3,157
	Rel.	69.5%	75.3%	78.1%	80.5%	81.4%	83.7%	86%	85.6%	86.3%	87%
Total	Abs.	1,322	1,369	1,381	1,610	1,668	1,794	2,139	2,374	2,629	3,628
	Rel.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Leiva (2009) con base en datos de SERNAGEOMIN.

El escenario competitivo generado bajo la expansión del capital privado y transnacional en la Gran Minería del Cobre en Chile, tuvo efectos en materia de reestructuración laboral dentro de Codelco, presionando hacia la disminución de costos salariales y la expansión de la subcontratación, fundamentalmente entre los años noventa y la década de 2000. Según plantea Aguilera (2012), en Codelco la reestructuración de la fuerza laboral no se dio de manera abrupta, luego de dictada la normativa en 1979 que abría la subcontratación, sino que respondió a un proceso constante y gradual de disminución de beneficios y poder de negociación sindical, así como a la implantación de planes de retiro para la reducción de trabajadores, dado el propósito de no provocar paralizaciones, considerando el contexto de fuerte crisis económica y bajo precio del cobre. Sin embargo,

según indican Fernández y Becerra (2011), ya entre los años 1987 y 1988, en la división “El Teniente” de la megaempresa, se contaba con más de ocho mil trabajadores operando bajo régimen de subcontrato, lo que daría cuenta de una expansión no poco considerable hacia finales de los años ochenta. A inicios de la década de 1990, según indica Duran-Palma (2011), la empresa cuprífera inicia un proceso de “*racionalización autoritaria*” que significó el despido de 4,000 trabajadores entre 1990 y 1993.

A mediados de los años noventa, mediante la firma de la Alianza Estratégica (AE) entre la Federación de Trabajadores del Cobre y Codelco, se definieron nuevos ejes en las relaciones laborales centrados en los principios de competitividad y modernización de la empresa, lo que se expresó en la reducción de cargas impositivas, de reinversión de las utilidades en desarrollo de nuevos proyectos, en la introducción de nueva tecnología y en la racionalización de la estructura organizacional (Aguilera, 2012). Según la opinión de un dirigente sindical subcontratista, con dicho pacto se definió explícitamente la reducción de la planta laboral privilegiando la contratación de trabajadores subcontratistas, proceso que se aceleró a partir de la crisis económica de 1998.¹²⁸ En el año 2001 comienza la segunda parte del acuerdo, denominado “Proyecto Común de Empresa” (2001-2006), que le dio continuidad a la Alianza Estratégica de 1995.

En este contexto, según cifras de la propia empresa, el aumento de la subcontratación en Codelco, alcanzó en el transcurso de la década de 2000 niveles significativos, mientras que la dotación de trabajadores directos, tuvo una clara reducción, dando cuenta de la tendencia general en la minería del cobre en Chile. Así por ejemplo, los trabajadores efectivos entre los años 2000 y 2003 tienen una pérdida de puestos de trabajo de 17,349 a 16,595, para luego recuperarse, ponderando para 2010 un total de 19,343 trabajadores propios. Sin embargo, en términos relativos hay una nítida disminución de trabajadores directos, pasando de 51.7% del total en 2000, a 31.9% para 2010. Como contraparte, los trabajadores subcontratados de Codelco pasaron de representar 48.2% del total de trabajadores en 2000 a 68.1% en 2010, lo que en términos absolutos, significó pasar de 16,196 trabajadores a 41,241 en el transcurso de la década.

¹²⁸ Según refiere el dirigente, hasta entonces existía un acuerdo conocido como “uno + uno”, donde cada trabajador contratado por la empresa, tenía derecho a incorporar a su hijo a la empresa, dándole continuidad a la fuerza de trabajo. Con la eliminación de dicho acuerdo, la inserción de los hijos de los trabajadores se comenzó a dar mayoritariamente mediante régimen de subcontratación.

Tabla n°19. Trabajadores propios y subcontractados en Codelco. Chile (2000-2010).

Años	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Trabaj. Propios	17,349	17,166	16,904	16,595	16,778	17,880	17,936	18,211	19,300	19,359	19,343
%	51.72%	47.3%	38.8%	38.1%	37%	32.2%	35.4%	29.6%	33.2%	29.1%	31.9%
Trabaj. subc.	16,196	19,119	26,590	26,934	28,612	37,552	32,648	43,289	38,798	47,158	41,241
%	48.28%	52.7%	61.2%	61.9%	63%	67.8%	64.6%	70.4%	66.8%	70.9%	68.1%
Total	33,545	36,285	43,494	43,529	45,390	55,432	50,584	61,500	58,098	66,515	60,584

Fuente: Elaboración propia con base en Muñoz (2017). Datos de la compañía.

Como se ha constatado por diversos autores (Arbazúa, 2008; Leiva 2009; Leiva y Campos, 2013; Aguilera, 2010; 2012; Muñoz, 2017, Aravena y Núñez (2009), Pavez y Hernández, 2015; Baltera y Dussert, 2010; Echeverría, 2010, Caputo y Galarce, 2007, entre otros), los trabajadores subcontractados de Codelco presentan condiciones sociales, laborales y salariales inferiores a los trabajadores directos de la empresa, lo que los constituye como una franja de trabajadores de segunda categoría dentro del sector. Si bien al estar vinculados a la Gran Minería del Cobre poseen mejor situación respecto de trabajadores subcontractados de otros sectores económicos, lo cierto es que las diferencias en distintos niveles entre éstos y los trabajadores directos, dan cuenta de la precarización laboral en la cual se encuentran, la cual ha sido persistentemente combatida a lo largo de los años.

Entre las diferencias que han sido estudiadas entre ambas franjas de trabajadores podemos mencionar, las diferencias en los tipos de protección, diferencias de remuneraciones, diferencias de acceso a beneficios, jornadas de trabajo, condiciones de seguridad laboral, el tipo de instalaciones, las posibilidades de asociarse sindicalmente y ejercer la negociación colectiva y la huelga, el grado de reconocimiento de las propias organizaciones sindicales, los incumplimientos laborales de parte de empresas subcontractistas con sus trabajadores, etc. (Leiva, 2009; Aguilera, 2010). Fuera de estos aspectos tangibles, se puede hacer referencia a los estudios más cercanos a la psicología laboral, que acreditan perniciosas consecuencias subjetivas e identitarias de estos trabajadores (Calderón, 2009).

La subcontractación de trabajadores se encuentra presente en toda la cadena productiva de la minería, y se pueden encontrar vinculaciones tanto ocasionales como permanentes con la empresa. Los trabajadores que se desempeñan en el sector de obras, habilitando proyectos específicos y generalmente ligados a la construcción, tienen relaciones esporádicas con Codelco, mientras que los que se desarrollan en la operación,

comúnmente se mantienen vinculados a la empresa, más allá de la duración del contrato específico. En este sector del subcontrato, existe una práctica muy extendida que consiste en que las empresas contratistas, tanto de producción o de servicios (limpieza, alimentación, seguridad, etc.) van rotando según término de contrato, mientras que los trabajadores se mantienen siendo absorbidos por la nueva empresa que se adjudica la licitación (Aguilera, 2010).

3.2.10. Sindicalismo y subcontratación en Codelco.

Como ya se mencionó anteriormente, la normativa laboral chilena de 1979, junto con favorecer la expansión de la subcontratación, tuvo un fuerte impacto sindical, al excluir a los trabajadores que se encuentran bajo este régimen laboral de la negociación colectiva y del derecho a huelga con la empresa mandante. En consecuencia, dada la reglamentación imperante en Chile centrada en el sindicalismo de empresa, las posibilidades sindicales para estos trabajadores radicarían en la proliferación de múltiples sindicatos relativos a las múltiples empresas contratistas, lo cual, además de las consecuencias fragmentadoras, resultarían estériles, dado que la contraparte patronal en la práctica cotidiana, es la empresa mandante, lugar donde se desempeñan los trabajadores. Como veremos en el capítulo analítico, las formas de organización sindical predominante, para poder sortear esta dificultad estructural de la legislación chilena, han sido la formación de sindicatos interempresas, así como de federaciones sindicales, las cuales permiten reunir a trabajadores más allá de la contraparte laboral específica correspondiente.

A diferencia de la situación en Brasil, donde existe alguna preocupación por parte de las organizaciones sindicales de petroleros directos con la situación de los trabajadores subcontratistas (tales como la FUP, la Federación Nacional de Petroleros (FNP), y los diversos Sindipetros), en Chile, la trayectoria histórica de la organización de estos trabajadores ha estado marcada fundamentalmente por el paralelismo sindical respecto a los trabajadores propios.

En la década de 2000 acontecieron los movimientos más fuertes y visibles del mundo contratista del cobre, que dio pie a la fundación de la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) en 2007.¹²⁹ Como veremos, la escalada del conflicto

¹²⁹ Según apuntan Hernández y Pavez (2014), el descontento de los trabajadores contratistas durante estos años, responde a la caída de los proyectos y de la necesidad de mano de obra para las obras de

subcontratista durante este período, comienza visiblemente con el movimiento huelguístico llevado a cabo por el Sindicato Interempresa de Trabajadores Subcontratistas del Cobre (SITECO) en 2003 en el mineral “El Teniente”. A partir de este hecho se constituye en 2005, una Coordinadora de sindicatos la Coordinadora Nacional de Trabajadores Contratistas (CNTC) con el fin de agrupar a los trabajadores subcontratistas de “El Teniente” con las demás divisiones de Codelco.

En 2007, luego de una serie de negociaciones frustradas, se desató una huelga general de los trabajadores subcontratistas. El conflicto fue liderado por la CTC, organización constituida dos semanas antes del inicio del movimiento, que agrupó a contratistas de las cinco divisiones de Codelco en el país, además de algunos trabajadores de la minería privada (Núñez, 2009). Las tácticas utilizadas por los trabajadores en los diversos sectores del conflicto involucraron distintos tipos de acciones directas, que llevó a diversos episodios de enfrentamientos con la policía. Así mismo, destacó la solidaridad de algunas comunidades ligadas territorialmente a las mineras donde se desarrollaron los movimientos. Cabe mencionar que en torno al conflicto, la FTC se alineó fuertemente con la dirección de Codelco, deslegitimando públicamente el movimiento llevado a cabo por los subcontratistas (Caputo y Galarce, 2007). En este escenario, la CTC dirigió un sugestivo comunicado a los trabajadores de planta de la megaempresa, que da cuenta de las tensiones existentes entre ambas franjas de trabajadores. En una parte de la misiva se manifiesta:

Puedo ser tu hijo, tu hermano, tu vecino, tu amigo y hasta puedo ser tu padre. [...] Apoya nuestra huelga [...] Quienes iniciaremos la huelga muy pronto, somos tus familiares [...] Nosotros no somos enemigos [...] Trabajamos en el mismo cerro, tragamos el mismo polvo, corremos los mismos riesgos y todos entregamos el mismo esfuerzo para este país, sólo que nosotros somos más explotados y esta vez dijimos basta...” (CTC, 2007 en Caputo y Galarce 2007b)

En esta coyuntura, la CTC combinó la movilización social con el diálogo con partidos políticos y el gobierno, para presionar “desde arriba” al ejecutivo de la cuprífera (Núñez, 2009). Luego de 37 días de huelga, se logró un acuerdo, en parte por el temor del gobierno de que el conflicto pudiese extenderse a otros sectores laborales, y por la posición estratégica que detentaban los trabajadores subcontratistas para hacer parar la producción

construcción y montaje, enfocándose más bien en la expansión de faenas existentes, anteriormente realizadas por las empresas mineras. De este modo, con la disminución de la demanda de trabajo, habría una crisis de consumo y endeudamiento entre la masa de los flexibilizados, que explicaría en parte el vigor de las movilizaciones de 2007.

minera. De este modo, el movimiento subcontratista del cobre cuestionó el corazón de la legislación sindical chilena.

Como han sido analizados por distintos autores (Aravena y Núñez 2009, Abarzúa 2008, Calderón 2008, Echeverría, 2010, Baltera y Dussert, 2010), las organizaciones de trabajadores subcontratistas tienen características que las distinguirían de los sindicatos de cuño más tradicional, tanto por la centralidad de las bases sindicales en su funcionamiento, por la combinación de negociaciones con “acciones directas”, por una estructura que priorizaría la horizontalidad orgánica, y por la crítica dirigencial al burocratismo de la CUT chilena, entre otras. Uno de los hallazgos de la investigación realizada por Baltera y Dussert (2010) acerca de las visiones de dirigentes sindicales subcontratistas, es la visibilización de la subcontratación como una estrategia empresarial para obstaculizar la organización sindical mediante la segmentación obrera, para así tener mayor control sobre los procesos productivos. Otro elemento interesante de esta investigación, y coherente con lo esbozado anteriormente, es la posición crítica que los dirigentes entrevistados manifiestan respecto a la CUT, donde reconocen un alejamiento de los dirigentes de la central con los trabajadores de base, para tener más vínculo con los intereses de los partidos políticos (Baltera y Dussert, 2010). Sin embargo, como se constata en la presente investigación y que revisaremos en el próximo capítulo, posterior a la conformación de la confederación y del éxito de la huelga de 2007, inició un periodo de reflujos y divisiones dentro del mundo contratista en el cobre, que relativiza la tesis de la horizontalidad orgánica y la participación activa de las bases sindicales.

CAPITULO 4. ORGANIZACIÓN OBRERA Y SINDICAL DE TRABAJADORES TERCERIZADOS EN PETROBRAS

4.1. Consideraciones generales sobre la normativa y estructura sindical.

En Brasil la estructura sindical se sustenta en el principio central de “unicidad sindical”, el cual tiene su origen en el Decreto Ley 1402 de 1939 bajo el gobierno de Getulio Vargas. Según dicho principio, las organizaciones legalmente constituidas y reconocidas por el Estado, se constituyen a través de “categorías profesionales” únicas y excluyentes entre sí, establecidas en torno a unidades territoriales determinadas, sea por municipio o por región. De este modo, los sindicatos según este principio, representan a todos los trabajadores correspondientes a tales categorías más allá de las diversas unidades productivas y/o de servicio donde se encuentran presentes. Este sistema de organización sindical privilegia la *unidad obligatoria*, centralizando en un solo sindicato reconocido legalmente por el Estado, la representación de los trabajadores de la categoría económica y base territorial determinada.

La *investidura sindical* otorgada por el Estado, ha implicado una fuerte regulación e intromisión de éste en los asuntos internos de las organizaciones sindicales, en las negociaciones colectivas y en el ejercicio de la huelga, situación que, sin embargo, se aligeró a partir de cambios relativos a la constitución de 1988.¹³⁰ La investidura sindical garantiza a los sindicatos su financiamiento mediante medidas compulsorias sobre los trabajadores, particularmente a través del llamado Impuesto Sindical y la Tasa Asistencial. El primero, creado en 1941, es cobrado por el Ministerio del Trabajo anualmente a todos los trabajadores mediante la retención de 1% de su salario, sean éstos afiliados o no a un sindicato, y es redistribuido a sindicatos, federaciones, confederaciones y centrales sindicales oficiales. La Tasa Asistencial, por su parte, creada bajo el gobierno militar de Castelo Branco (1964-1967), es un impuesto cobrado por los sindicatos a los trabajadores en función de las convenciones colectivas llevadas a cabo por éstos, y a diferencia del Impuesto Sindical, su obligatoriedad puede ser declinada bajo deliberación de la asamblea sindical (Boito y Marcelino, 2011). Estos principios garantizan la estabilidad financiera a los órganos sindicales, independiente de la afiliación voluntaria y de la capacidad de movilización de sus trabajadores (Cardoso, 2008), lo que, según la

¹³⁰ Según Cardoso (2008), la nueva constitución logró cambiar parcialmente aspectos de la estructura sindical heredada del gobierno de Vargas, aunque mantuvo los dos ejes centrales: la unicidad obligatoria y el impuesto sindical.

opinión de diversos especialistas sobre el tema,¹³¹ fomenta la competencia por los recursos sindicales otorgados por el Estado, estimulando la división sindical y pervirtiendo el ejercicio del poder por parte de gran parte de las dirigencias obreras. Es así como la estructura sindical preponderante en Brasil, deviene funcional a la existencia de gran cantidad de sindicatos de “fachada”, sin vínculos con los trabajadores y en muchos casos, afines a los intereses de las empresas, lo que se ha denominado como sindicatos pelegos o de “carimbo”.

Boito (1991) plantea que la particularidad de la realidad sindical brasilera consiste en que, a diferencia de otras experiencias corporativas, lo que predomina es un “sindicalismo de Estado” distinto a un sindicalismo *subordinado* a éste, en tanto los organismos que actúan, tanto sindicatos, federaciones, confederaciones y la Justicia del Trabajo serían aparatos dotados de recursos humanos y materiales pertenecientes al Estado, quien junto a su provisión material, les confiere la “*investidura*” que habilita su representatividad, independientemente de la voluntad de los trabajadores. En este sentido, junto a la integración estatal, el sindicalismo brasilero legalmente constituido no depende de la acción voluntaria y consciente de los trabajadores pudiendo funcionar autónomamente respecto a la base laboral (Marcelino, 2013), lo que lleva a Boito a plantear que en la estructura sindical en Brasil, los trabajadores no hacen la huelga, sino que se “*adhieren a ella*” (Boito, 1991: 90).

Es en este sentido que el debate en torno a los ejes de burocracia, democratización sindical y autonomía reviste tanta importancia crítica en el desarrollo del movimiento sindical brasilero, especialmente como hemos visto, con la emergencia del *nuevo sindicalismo* a finales de la década de 1970, donde la crítica a la estructura sindical dependiente y burocrática por parte de esta franja de sindicalistas, confluyó con el desarrollo de *comités de fábricas*.¹³² Al debilitarse estas instancias de participación obrera, luego de su apogeo en la década de 1980, los sindicatos vuelven a encontrar dificultades para la vinculación concreta con los trabajadores, operando fuera de los

¹³¹ A través de la realización de un primer trabajo de campo exploratorio en Brasil, diversos académicos, dieron cuenta de los aspectos restrictivos de la estructura normativa sindical, así como de sus efectos en la proliferación de direcciones burocráticas sin vínculo con los trabajadores. Esto fue confirmado en un segundo momento, por los sindicalistas.

¹³² La creación de comités de fábrica fue una de las banderas de lucha de la CUT en la década de 1980, la que tenía como fin fomentar la organización en los lugares de trabajo bajo una estrategia democratizadora contra la estructura corporativa tradicional en el país, y como forma de hacer frente al sindicalismo burocrático liderada por dirigentes “pelegos”.

centros de trabajo, y reproduciendo la burocratización y verticalidad de la estructura sindical histórica.

Según plantea Galvão y Varela (2011), la paradoja de la estructura sindical brasilera radica en que mientras mantiene la centralización en base a la llamada *unicidad sindical* por categoría y espacio geográfico, favorece un proceso de división corporativa a través de la “pulverización de las categorías”, lo cual es estimulada por la “competencia” entre las fuerzas político-sindicales, y por la propia segmentación del mercado de trabajo. En dicha competencia es significativo el papel de las centrales sindicales dentro de la estructura sindical. Estas centrales, al ser beneficiadas legalmente en 2008 por la ley 11648 bajo el segundo mandato de Lula da Silva, reciben compulsoriamente, al igual que los sindicatos, un 10% del impuesto sindical, el cual es distribuido en función de su nivel de representatividad, siendo las más grandes (CUT y FS), las más beneficiadas.¹³³

Cabe mencionar, según plantean algunos académicos entrevistados, que la creación de nuevos sindicatos a partir de la *justificación* de existencia de nuevas categorías ante el Ministerio del Trabajo, ha devenido muchas veces en prácticas fraudulentas con fines económicos y políticos. Basta que mediante un ejercicio formal se justifique frente a los organismos competentes del Ministerio del Trabajo, la existencia de una nueva categoría profesional para poder formalizar un sindicato, la que debe ser respaldada por la realización de una asamblea cuyo número de personas no está estipulado y que puede ser sujeta a simulaciones. De este modo, se pueden crear sindicatos fantasmas e incluso sindicatos patronales, donde mediante la negociación de dirigentes con determinadas empresas se acuerden previamente contratos de trabajos y negociaciones colectivas, sin estar al conocimiento de los trabajadores. El paroxismo de esta lógica perversa, es la existencia de muchos sindicatos donde los propios trabajadores representados legalmente por éstos, no conocen de su existencia.

Como veremos, esta estructura sindical que ha estimulado la pulverización de las categorías a su vez que la centralización sindical, presenta particulares problemas para el desarrollo del ejercicio sindical en los sectores de trabajadores subcontractados.

¹³³ Según datos de 2015, del total de 14 centrales sindicales que representan alrededor de 8,000 sindicatos, cinco de ellas son consideradas representativas por el Ministerio del Trabajo y Empleo teniendo derecho a la contribución sindical. De estas cinco centrales, que representan 7,075 sindicatos, la CUT y FS representan alrededor de un 55% de los sindicatos. Por su parte, cerca de un 25% de los sindicatos registrados, no adhiere a ninguna central (Galvão, Marcelino, Trópia, 2015:16).

4.2. Sindicatos y categorías profesionales en las refinerías de Petrobras.

Las organizaciones abordadas para el caso brasileiro, tienen actividad sindical principalmente en algunas de las grandes refinerías existentes dentro de Petrobras, aunque algunas también tienen presencia en otros sectores de la cadena productiva dentro de la industria petrolera (como por ejemplo, en terminales de almacenamiento y distribución de petróleo), lo que va a depender de si la localización geográfica determinada en que se encuentran estos subsectores industriales corresponden al sector territorial donde ejercen representatividad los sindicatos.

Cabe aclarar que los sindicatos petroleros (Sindipetros) son las organizaciones que detentan la representatividad legal de los trabajadores contratados directamente por la megaempresa, independiente del área industrial determinada o función específica que lleven a cabo. Los trabajadores contratistas,¹³⁴ por su parte, son representados por diversos sindicatos correspondientes a las distintas “categorías profesionales” en la cual se encuentran “encuadrados”,¹³⁵ sean proveedores de servicios o ligados a actividades productivas propiamente tales, siendo común para este último caso, la presencia dentro de las refinerías petroleras, de Sindicatos de Trabajadores del ramo de Construcción Civil, Montaje Industrial, y Metalurgia, mientras que para el primero, sindicatos de servicios, algunos ligados al área administrativa y otros con presencia en sectores de alimentación, limpieza y seguridad, como es el caso del poderoso SINDEEPRES¹³⁶ en el Estado de São Paulo, que representa aproximadamente 500 mil trabajadores tercerizados y temporales, y cuenta con 160 mil afiliados directamente (SINDEEPRES, 2016).

Los sindicatos de trabajadores contratistas, al estar estructurados bajo el principio de categoría profesional, junto a representar a trabajadores de empresas que operan para Petrobras, también representan a trabajadores de otras empresas y sublocalidades territoriales correspondientes a su unidad territorial y categoría profesional determinada,

¹³⁴ Como ya se mencionó, a lo largo del análisis, utilizaremos indistintamente los términos “contratistas” y “tercerizados” para referirnos a los trabajadores de nuestro objeto de estudio.

¹³⁵ El encuadramiento sindical dice relación con la categoría profesional legal que le corresponde a determinado trabajador en función de las actividades laborales realizadas.

¹³⁶ Sindicato de los Empleados en Empresas de Prestación de Servicios a Terceros, Colocación y Administración de Mano de Obra, Trabajo Temporal, Lectura de Medidores y entrega de Avisos del Estado de São Paulo. (*Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo*)

lo que claramente supera el ejercicio sindical representativo dentro de las refinerías u otras operaciones de la megaempresa.

La expansión de la subcontratación en Petrobras, ha significado un desafío para las organizaciones sindicales que representan trabajadores tercerizados, pero también para los dirigentes petroleros propios, lo que redundo en que tanto los unos como los otros, se encuentren vinculados a esta problemática laboral.¹³⁷ Más allá de la efectividad que han (o no) tenido respecto al enfrentamiento contra este crecimiento indiscriminado, se constata en la práctica un involucramiento tanto de sindicatos contratistas como de sindicatos petroleros respecto a la subcontratación en la industria, diferenciándose del caso chileno, donde el paralelismo sindical y la desvinculación orgánica característica de las relaciones que se establecen desde la subcontratación se encuentra más presente en la realidad laboral minera.¹³⁸

Planteada esta diferenciación de fondo entre ambas situaciones, las organizaciones abordadas para el caso de Brasil, pertenecen tanto a sindicatos petroleros (Sindipetros), como a sindicatos de trabajadores tercerizados, correspondientes a categorías de construcción civil, montaje industrial, y del ramo metalúrgico, todos los cuales, a su vez, tienen presencia en refinerías del sistema Petrobras.

Así, en el Estado de São Paulo, abordamos al Sindicato Petrolero del Litoral Paulista (Sindipetro-LP), con sede sindicales en las ciudades de Santos, São Sebastião y Cubatão, pertenecientes al litoral del Estado de São Paulo, y que representa a trabajadores

¹³⁷ En el trascurso de la investigación, particularmente en los preparativos del trabajo de campo, nos dimos cuenta que, dadas las características del caso brasileiro, ameritaba poder conocer la opinión de dirigentes tanto de sindicatos de trabajadores tercerizados como de trabajadores propios, toda vez que el tipo de organización y de acción colectiva llevadas a cabo en estos sectores involucran a ambas organizaciones, con distinto protagonismo en función de la situación concreta.

¹³⁸ En esta diferenciación se debe recordar que mientras en Brasil a mediados de 1990 los petroleros llevaban a cabo una huelga general de grandes magnitudes, contra los procesos de privatización de Petrobras, en Chile en esos mismos años el sindicalismo minero a través de la Federación de Trabajadores del Cobre, negociaba con Codelco las condiciones para un proceso de reestructuración productiva y modernización de las relaciones laborales, que tuvo como uno de sus ejes centrales la subcontratación de la mano de obra. Como vimos anteriormente, en Brasil, luego de un periodo de constante resistencia sindical frente a la implantación de reestructuraciones dentro de la megaempresa petrolera la derrota de la huelga general de 1995, aparece como la culminación de años previos de resistencia sindical, y un “parteaguas” respecto a un período donde se intensifican las transformaciones productivas, tecnológicas y laborales, sin discusión con los sindicatos (Lisbôa, 2006). En opinión de un dirigente petrolero de la Refinería Isaac Sabba (Reman) ubicada en Manaus, a partir de 1996, comienza un proceso agresivo y violento de reducción de cuadros y aumento de subcontratados (Lisbôa, 2006:245). Podemos considerar en este sentido, que durante el período donde se intensifican los procesos de reestructuración y flexibilización laboral en Brasil, los trabajadores y sindicatos petroleros presentan una marcada oposición, bajo el sello predominantemente “cutista” de sus direcciones, y no será hasta la fin del movimiento de 1995, que se aceleren los nuevos diseños empresariales y flexibilización de la mano de obra

propios de la Refinería Presidente Bernardes (RPBC) localizada en el municipio de Cubatão, así como de plataformas marítimas, un aeropuerto de embarque, una unidad de tratamiento de gas, y bases administrativas; al Sindicato Unificado de São Paulo (Sindipetro-SP), particularmente su seccional de São Paulo y Campinas, el cual representa principalmente a trabajadores de la Refinería de Paulínia (Replan), ubicada en el municipio de Paulínia, a 23 kilómetros de la ciudad de Campinas y a 120 kilómetros de la ciudad de São Paulo.

En lo relativo a los trabajadores contratistas, para el caso del Litoral Paulista identificamos, dentro de las organizaciones existentes, la presencia del Sindicato de los Trabajadores en las Industrias da Construcción civil y del mobiliario de Santos (Sintracomos) con sede principal en la ciudad de Santos, y el Sindicato de los Trabajadores Siderúrgicos y Metalúrgicos de la Baixada Santista (Sindicato Metalúrgico-BS), con sede principal en la ciudad de Cubatão. Para el caso de Campinas, se identificó al Sindicato de Trabajadores en las Industrias de Construcción Civil y del Mobiliario de Campinas y Región (Sinticom), con sede principal en la ciudad de Campinas.

En el Estado de Minas Gerais, en la ciudad de Belo Horizonte, identificamos, para el caso de los trabajadores propios, al sindicato petrolero de Minas Gerais (SIindipetro-MG), y en el caso de los trabajadores subcontractados, al Sindicato de Trabajadores en Mantenición y Montaje Industrial del Estado de Minas Gerais (Sitramonti-MG), ambos con presencia en la Refinería Gabriel Pasos (Regap), ubicada en el municipio de Betim, a 37 kilómetros de la ciudad de Belo Horizonte.

Tabla n° 20. Organizaciones entrevistadas para el caso brasileiro.

Organización Sindical	Representa
Sindicato Petrolero del Litoral Paulista (Sindipetro-LP).	Trabajadores propios de Petrobras pertenecientes a la Región del Litoral Paulista, del Estado de São Paulo, con presencia en la Refinería Presidente Bernardes (RPBC).
Sindicato Unificado de São Paulo (Sindipetro-SP).	Trabajadores propios de Petrobras del Estado de São Paulo, con presencia en la Refinería de Paulínia (Replan).
Sindicato de los Trabajadores en las Industrias da Construcción civil y del mobiliario de Santos (Sintracomos).	Trabajadores de Construcción Civil y montaje industrial de la Región Metropolitana de la Baixada Santista, con presencia en la Refinería Presidente Bernardes (RPBC).
Sindicato de los Siderúrgicos y Metalúrgicos de la Baixada Santista (Sindicato Metalúrgico-BS)	Trabajadores Metalúrgicos de la Región Metropolitana de la Baixada Santista, con presencia en la Refinería Presidente Bernardes (RPBC).
Sindicato de Trabajadores en las industrias de Construcción Civil y del Mobiliario de Campinas y Región (Sinticom).	Trabajadores de construcción civil y montaje industrial de la Región de Campinas, con presencia en la Refinería de Paulínia (Replan).
Sindicato Petrolero de Minas Gerais (Sindipetro-MG).	Trabajadores propios de Petrobras del Estado de Minas Gerais con presencia en la Refinería Gabriel Pasos (Regap).

Sindicato de Trabajadores en Mantenición y Montaje Industrial del Estado de Minas Gerais (Sitramonti-MG).	Trabajadores en Mantenición y Montaje Industrial del Estado de Minas Gerais, con presencia en la Refinería Gabriel Pasos (Regap).
---	---

4.3. Elementos de trayectoria sindical en sectores contratistas de Petrobras.

En el presente apartado, buscaremos delinear una breve reseña histórica sindical en torno a la experiencia de los trabajadores subcontractados de Petrobras, centrado particularmente, por un tema de información disponible, en torno los años ochenta y noventa. La idea es poder identificar algunos aspectos del devenir laboral y organizacional de los trabajadores en el contexto de transformaciones sociolaborales y de la expansión de la subcontratación en la megaempresa.

Al contrario del caso chileno, las organizaciones sindicales que tienen representación de trabajadores contratistas dentro del sistema Petrobras no fueron construidas en torno al proceso de expansión de la subcontratación en la industria petrolera, sino que corresponden en su gran mayoría, a sindicatos previamente existentes que se “adjudicaron” dicha representación en la disputa de ese espacio territorial.¹³⁹ El Sinticom de Campinas es fundado en 1946, mientras que el Sintracomos y el Sindicato Metalúrgico-BS, datan del año 1938 y 1933 respectivamente. El Sitramonti-MG es el único sindicato de origen reciente (2008), que buscó disputar la categoría de trabajadores de Montaje Industrial al sindicato de Construcción Civil de la región, situación que se consiguió en 2010.

Como veremos en el próximo capítulo sobre el caso en Chile, en Brasil no existe la misma claridad en torno a una *continuidad histórica* del proceso de creación y unificación orgánica que se puede desprender en la minería chilena, donde al alero de un “sindicato madre” comenzó un proceso de generación y multiplicación de organizaciones, y luego de centralización unitaria. En Brasil, más bien lo que se observa es que diversos sindicatos restringidos a su unidad territorial y categoría profesional, se “apropian” (mediante disputa o no) de manera fragmentada de los sectores correspondientes a los trabajadores tercerizados.

En función de la información recabada, se evidencia la existencia de diversos conflictos durante la década de 1980 y 1990 entre trabajadores contratistas de Petrobras

¹³⁹ Por ejemplo, el Sinticom de Campinas en sus orígenes representaba a trabajadores de la Construcción Civil y las de fábricas de muebles, mientras en la actualidad representan a diversas subcategorías

y sus determinadas empresas, a su vez que, ya en los años ochenta, se constata en los Sindipetros, un posicionamiento crítico sobre la problemática, expresada de manera cada vez más pronunciada dentro de sus demandas y campañas sindicales. Tanto en la Replan como en la Regap, se visualizan durante estos años, conflictos derivados de la presencia cada vez mayor de trabajadores subcontratados, donde se revelan constantes amenazas y despidos a quienes recurren a la movilización. En base a documentación histórica del Sindipetro-MG, se desprende que durante toda la década de 1980, el sindicato petrolero hizo una constante denuncia acerca de la presencia de empresas tercerizadas, dando cuenta particularmente de accidentes laborales, y en general, de distintas formas de precarización de las condiciones en que operan estos trabajadores (problemas de los buses, vestuarios sucios, falta de duchas y armarios, etc.), situación que es muy similar a la vivenciada por los trabajadores subcontratados de Chile. Tempranamente, se advierte en 1979, la denuncia del aumento de “*gatas*” en la refinería, término que hace referencia a empresas contratistas caracterizadas por su insostenibilidad, corta duración, y desaparición con el no pago de derechos laborales.

Dentro de las movilizaciones identificadas por los trabajadores contratistas, podemos mencionar una huelga en junio de 1985 llevada a cabo por trabajadores tercerizados de la Replan de Paulínia, los cuales conquistan algunas demandas, como aumento salarial, transporte gratuito y mejora en la alimentación. Si bien no tenemos mayor información sobre esta movilización, podemos mencionar que en 1985, en el Sinticom de Campinas asume en la dirigencia la *oposición sindical* liderada por la CUT con ayuda de la “Pastoral Obrera”, desplazando a la antigua dirección impuesta por la dictadura militar (Marcelino, 2013), lo cual podría tener relación con el movimiento mencionado.

En este escenario, según apunta un ex presidente del Sindipetro de Campinas, el sindicato petrolero de afiliación “cutista” desde el nacimiento de ésta (1983), ayudó al fortalecimiento del Sindicato de Construcción Civil (Sinticom) en la Replan, contemplando y debatiendo incluso, la posibilidad de establecer un sindicato único. Hasta la irrupción del Sinticom en la refinería, en la segunda mitad de la década de 1980, se reconoce una etapa inicial donde lo que existían eran fragmentos dispersos de trabajadores dedicados a la mantención industrial, y hasta 1986 aproximadamente, la presencia de pequeños sindicatos, que carecían de representatividad real de los trabajadores. En estos años, según opinión del ex dirigente petrolero, el Sinticom tiene una débil presencia dentro de la refinería. Hasta 1984, reconoce la existencia de un

sindicato de “mecánicos”¹⁴⁰ que agrupaba a trabajadores contratistas, pero que solo ejercía acción sobre asuntos de rescisión contractual (práctica obligatoria para los sindicatos) sin tener mayor vínculo real con las bases laborales. Entre 1986 y 1988, aumentaron las movilizaciones de los contratistas, y en 1989, algunos trabajadores tercerizados, llegaron a adherir a la huelga general efectuada los días 14 y 15 de marzo, convocada por los petroleros propios de la refinera, en el marco del llamado de la CUT y la CGT a la huelga general (Caldeira et al; 1990).

Por su parte, según demuestra el estudio de Caldeira et al (1990) sobre el Sindipetro de Campinas,¹⁴¹ una de las demandas que son agitadas por el sindicato durante la década de 1980, fue el término de los contratos comerciales de Petrobras con empresas tercerizadas, la cual no logran instalar en las negociaciones del período. Así, la utilización de servicios externos aumentó progresivamente durante estos años, mediante la no reposición de la mano de obra contratada directamente. Cabe mencionar que bajo este objetivo perseguido de “primerización” de trabajadores contratistas, en 1987 el Sindipetro de Campinas, realiza una asamblea para discutir con trabajadores de empresas contratistas, la realización de acciones judiciales para que se tornen empleados de Petrobras (Sindipetro-MG, 2016)

Sin embargo, como lo evidencian las entrevistas efectuadas y la documentación obtenida, es con la explosión masiva de la tercerización en la megaempresa a partir de la década de 1990, que los sindicatos, tanto propios como tercerizados, tienen una participación más activa en torno a situación de los trabajadores contratistas.¹⁴² La estrategia para reducir la planta de petroleros propios, como condición para su reemplazo por mano de obra externa, fue la instauración del llamado Programa de Dimisión

¹⁴⁰ Inferimos que puede ser un sindicato de categoría metalúrgica.

¹⁴¹ Cabe mencionar que hasta la unificación del Sindicato Petrolero Unificado de São Paulo (Sindipetro-SP), en Campinas existía el Sindipetro de Campinas como entidad sindical independiente.

¹⁴² En la realización del primer congreso de la Federación Única de Petroleros (FUP) en 1995, los Sindipetros asociados, discuten dentro de su programa, el problema de la subcontratación en Petrobras, y se acuerda llevar a cabo, dentro de las medidas planteadas, una campaña de sindicalización de estos trabajadores. Sin embargo, dicha situación es solo concretada en el SINDIPETRO de Bahía y en el Sindipetro del Norte Fluminense que, de este modo, logran anticiparse a la actuación de otros sindicatos que posteriormente, en la década de 2000 disputarán la representación de los trabajadores. Como vimos anteriormente, el debate dentro de los petroleros sobre la sindicalización de estos trabajadores giró controversialmente, entre quienes consideraban la necesidad de llevar a cabo esta acción, y quienes consideraban que ella significaba avalar la subcontratación y la precarización del trabajo.

Como veremos los sindicatos petroleros crean departamentos de tercerización para apoyar a los trabajadores contratistas, situación que se hace más evidente luego de los graves accidentes acaecidos entre 2000 y 2001 como consecuencia de la crisis de seguridad derivada de la política de racionalización de los trabajadores propios.

Voluntaria (PDV), aplicado en diversos sectores económicos, y que estimuló la renuncia de petroleros a sus puestos de trabajo, mediante indemnizaciones económicas. Como plantean algunos autores (Alves, 2002) los motivos que hay detrás de los despidos de la mano de obra en los años noventa en algunos sectores, responde al objetivo de desestructurar a la organización sindical, desarticulando al “sector militante” de trabajadores. Esta tesis para el caso petrolero es reafirmada por Araujo (2001), quien plantea que, particularmente en el sector de mantención industrial, donde primaban trabajadores manuales calificados, se presenciaba niveles de organización que incomodaban a la dirección de Petrobras, por lo cual se sustituyeron a la franja de trabajadores más “conscientes” y con actividad política, por trabajadores subcontractados.

Para un dirigente del Sinticom, el sindicato comienza a conseguir mayores demandas, desde finales de la década de 1990, conquistando algunos derechos laborales a través del mejoramiento de los acuerdos colectivos con las empresas, situación que mejora en la década siguiente, llegando a mediados de los años dos mil, a conquistar el derecho a entablar negociaciones colectivas conjuntas con todas las empresas del rubro, situación que no se observa en las otras experiencias estudiadas donde las relaciones laborales y las negociaciones colectivas se llevan a cabo entre los sindicatos y las empresas de forma individualizada. Posteriormente, el Sinticom logró conquistar la Participación en los Lucros y Resultados (PLR)¹⁴³ y el derecho al convenio médico para los trabajadores.

Como reconocen distintos dirigentes, a partir del cambio directivo de Petrobras, bajo la presidencia de Lula da Silva (2003-2010), se abrieron mayores espacios para la acción sindical dentro de la refinería, considerando que bajo el gobierno anterior de Henrique Cardoso (1995-2003), la mayoría de los dirigentes sindicales tenían que hacer actividades fuera de ésta. Sin embargo, como veremos, este cambio no se extendió en todas las refinerías, ni significó un involucramiento de Petrobras en las demandas de los trabajadores subcontractados.

A lo largo de la década de 2000, bajo un contexto económico, político e institucional más favorable para la industria petrolera, se consiguieron mayores conquistas para los trabajadores propios y tercerizados, lo que en parte, tiene relación con

¹⁴³ El PLR aunque ya existía desde la década de 1940, se institucionaliza a finales de 1994, mediante el aumento de la remuneración variable vinculada con la productividad de las empresas. Como constata Krein (2006), en la década de 1990 pasa a ser uno de los ejes fundamentales en las negociaciones colectivas, aumentando su participación en las remuneraciones, particularmente en sectores industriales de gran o mediano tamaño.

la mayor visibilización del drama laboral de los trabajadores por parte de las organizaciones petroleras, sumado a los graves accidentes que tuvieron lugar en plataformas marítimas¹⁴⁴ de la empresa a inicios de la década, producto del desmantelamiento de la fuerza laboral contratada directamente, dando cuenta de una política de gestión irresponsable para abaratar costos (Ruoso, 2014).

4.4. Estrategias empresariales y trabajadores contratistas.

a. Control e imposición empresarial en torno a la categoría profesional: reducción de costos, precarización y desarticulación sindical.

El vínculo que los trabajadores contratistas de Petrobras establecen con sus determinadas empresas reviste una serie de aristas que tiene directas implicaciones para la organización sindical. Una primera situación que se percibe recurrentemente tiene que ver con los desajustes o no correspondencia entre la categoría profesional a las cuales adscriben empresas y sindicatos contratistas, y las actividades reales que desempeñan los trabajadores en la megaempresa. Uno de los ejemplos más comunes encontrados a este respecto, son los casos de trabajadores pertenecientes al rubro de construcción civil que no realizan necesariamente actividades laborales acordes a éste, como son las labores de mantención industrial, llevada a cabo por empresas pertenecientes a la categoría de construcción civil. En este sentido este “encubrimiento” de una categoría profesional por otra, expresado en la diferencia entre la actividad laboral real y la adscripción formal a una categoría determinada, ha sido utilizado por empresas como estrategia para mantener políticas salariales y laborales inferiores a las correspondientes a la actividad realizada. Como nos indica un sindicalista, la subcontratación en Petrobras tiene sus primeras expresiones en torno a la construcción civil, y aun cuando las actividades subcontratadas se han diversificado en distintas áreas, es común que empresas de otras especialidades, mantengan políticas salariales y de negociación relativas a esta categoría:

¹⁴⁴ Dos sucesos de fuerte impacto mediático, fue entonces, por un lado, en el año 2000, el vaciamiento de 4 millones de litros de petróleo de la Refinería Presidente Getúlio Vargas, en los ríos Barigui e Iguazu, que trajo como consecuencias la intoxicación de dos trabajadores tercerizados que se encontraban recogiendo el petrolero derramado sin equipamientos acordes, muriendo uno y quedando parapléjico el otro. Otra grave situación fue el hundimiento de la Plataforma P-36, en 2001, generando la muerte de 11 trabajadores (Ruoso, 2014)

“...algunas actividades que de nuestro punto de vista sería propia de los petroleros, sería *mantención*, esa actividad está totalmente tercerizada. Ahí a veces en el pasado le resultaba difícil al trabajador entender, “si soy de la construcción, si soy del sindicato de construcción civil, que tengo que ver con la *mantención*”. Eso se da, porque, las empresas contratadas de la Petrobras son originarias del ramo de la construcción. A partir de ahí ellas aplican para dentro de esa planta, las mismas políticas aplicadas a la construcción, políticas de salarios... para beneficiarse la verdad... ella podría mudar la razón social de ella para quedar como metalúrgica, pero no hacen eso (dirigente Sinticom, 2016. Traducción mía).

En similar dirección, un dirigente del Sindicato de Trabajadores de *Mantención Industrial* de Belo Horizonte (Sitramonti-MG) plantea que años atrás, en la Refinería Gabriel Passos (Regap), el sindicato predominante para los trabajadores contratistas era el correspondiente a la categoría de construcción civil, la cual se diferencia de la de trabajadores del montaje industrial, por estar compuesta de mano de obra menos calificada y con menor costo salarial que ésta. Así, empresas contratistas dedicadas al montaje industrial que entran en la licitación con Petrobras en la refinería, han logrado hacer prevalecer términos y condiciones de la convención colectiva correspondiente a la categoría de construcción civil, aunque sus trabajadores se encuentren actualmente representados por el sindicato de montaje industrial. Esta estrategia empresarial permite disminuir costos haciendo primar condiciones laborales y salariales inferiores a lo correspondiente a su categoría.

Teixeira (2011, 2016) plantea que en Petrobras existe opacidad en el terreno del “*encuadramiento sindical*”, lo que es altamente aprovechado por las empresas para intentar escoger la contraparte para establecer negociaciones. Esto es reafirmado por un dirigente sindical metalúrgico, quien plantea que las empresas contratistas tienen amplio control para decidir e imponer unilateralmente las condiciones normativas para el vínculo con los sindicatos, toda vez que, en última término, las categorías profesionales son definidas por la actividad económica del empleador. Como ejemplo plantea el siguiente caso para la zona del Litoral Paulista: si un trabajador contratista de Petrobras, perteneciente a la categoría profesional de su sindicato (categoría metalúrgica), cambia de empresa contratista, migrando desde la Refinería de Cubatão (RPBC) hacia otra localidad perteneciente a su misma unidad territorial (por ejemplo Guarujá, Baixada Santista), aunque siga desempeñando las mismas funciones que realizaba antes como metalúrgico, si la empresa se encuentra *afiliada* a la categoría de comercio, el trabajador deja de ser parte de la base profesional metalúrgica, para ser automáticamente representado por el sindicato de trabajadores de comercio, sujetándose a la convención colectiva que le pertenece a ésta organización. En última instancia prima la afiliación

sindical acorde a lo que la empresa detenta como categoría, y logra imponer a los trabajadores.

Como plantean otros dirigentes, y se confirma con informes y estudios revisados (Teixeira, 2011; Lisbôa, 2006, Barison, 2015), las empresas contratistas en muchos casos consiguen la complicidad de sindicatos afines, utilizando maniobras para cambiar su categoría profesional a través de la alteración de su giro económico, y así establecer negociaciones con sindicatos más acordes a sus intereses. Una estrategia comúnmente utilizada es la diferenciación jurídica de las empresas contratistas respecto de las empresas mandantes, para de ese modo, bloquear cualquier posibilidad de representación de los trabajadores en el sindicato de la categoría principal. Un dirigente de Cubatão, plantea que las empresas contratistas buscan cambiar de categoría y de afiliación sindical, que les signifiquen convenios colectivos más económicos y flexibles, lo que en el caso particular del sector territorial del Litoral Paulista, tiende principalmente hacia los sindicatos de comercio y de construcción civil. De este modo, las empresas contratistas logran evitar a sindicatos “actuantes”¹⁴⁵ y que dispongan de convenciones o acuerdos colectivos considerados “rígidos” para sus intereses. Es así como, a juicio de un dirigente metalúrgico, en el Litoral Paulista las empresas contratistas evitan el vínculo con el Sindicato Metalúrgico-BS, por “*no entregar los derechos de los trabajadores*”, y por su proclividad a la movilización como medio fundamental de reivindicación obrera. En el momento de la entrevista (2016), el Sindicato Metalúrgico-BS se encontraba llevando a cabo alrededor de 700 procesos legales de “encuadramiento sindical” para la representación de trabajadores que se encontraban bajo la potestad de otras categorías profesionales. En este sentido, siguiendo a Lisbôa (2006), la tercerización en Petrobras ha logrado fragmentar la lucha de los trabajadores mediante la fragmentación de las categorías internas, lo que ha sido terreno auspicioso para el control de las empresas.

La tercerización ha contribuido fuertemente para aumentar la fragmentación de la clase trabajadora y eso se aplica a lo que acontece en el interior de la Petrobras. Las empresas tercerizadas usan de artificios para dificultar la solidez de los vínculos clasistas. Uno de ellos, es la diferencia en la naturaleza jurídica de la empresa central. Si la empresa central es metalúrgica, la tercerizada se configura jurídicamente como de construcción civil; cuando la central es de construcción civil, la tercerizada es de aseo y conservación y así sucesivamente. De esa forma, una sola refinería es base de diversos sindicatos (Lisbôa, 2005: 228. Traducción mía)

¹⁴⁵ Según las entrevistas, los dirigentes sindicales utilizaban el término “actuante” para diferenciarse de sindicatos fantasmas y/o sin vínculos con los trabajadores.

Otra estrategia empresarial identificada frente a la organización sindical, es presionar para la división de las fechas-bases (datas bases) de negociación colectiva entre los sindicatos existentes, con el objetivo de desarticular las posibilidades de coordinación y/o apoyo entre sindicatos y así debilitar las negociaciones colectivas. Los sindicatos más cercanos a las direcciones de las empresas, han aceptado negociar modificaciones en estos términos, cambiando su fecha-base en función de los requerimientos de las gerencias. Desde el Sindicato Metalúrgico-BS, nos ejemplifican esta situación con alusión al Sindicato de Construcción Civil y Mobiliario de Santos (Sintracomos), que al igual que los metalúrgicos, tienen representación sindical, además de Petrobras, en una gran empresa siderúrgica, como es Usiminas:

Las empresas grandes hacen ese movimiento, para que veas, la construcción civil negociaba en mayo con nosotros, no en el caso de la refinería, sino en Usiminas, que es nuestra mayor empresa, ¿no? negociaba en mayo. Hace tres años atrás ellos cerraron un acuerdo colectivo para cambiar su fecha base para junio, una orden de la propia empresa y la dirección de [la central] Fuerza Sindical aceptó eso. ¿Pero porque la empresa grande hizo eso? Para debilitar la categoría, y nos debilita a nosotros tanto como representantes de los metalúrgicos y los debilita a ellos. Una vez que tú negocias una fecha base con todas las categorías en un solo mes, consigues un movimiento mayor, pero hoy en Brasil es fragmentado, cada categoría en un mes diferenciado y acuerdos diferenciados para debilitar el movimiento sindical dentro del país (Dirigente metalúrgico, traducción propia)

Otra situación que da cuenta del control que ejercen las empresas contratistas sobre la definición e imposición de categorías profesionales para la representación de los trabajadores, es la utilización deliberativa de convenciones colectivas procedentes de sectores territoriales distintos a los que corresponden a la obra o prestación determinada. De esta forma, como nos explica un dirigente, existen casos de empresas que ganan procesos licitatorios para operar dentro de Petrobras en una unidad situada en un territorio determinado, y que, sin embargo, al tener dicha empresa contratista, su sede principal en otro Estado o Municipio a ésta, logran imponer regulaciones y condiciones correspondientes al territorio original de la empresa, con la negociación colectiva existente, desconociendo la categoría correspondiente a la actividad y territorio donde se lleva a cabo la actividad económica. De este modo, según sea el caso y en función de su conveniencia, las empresas logran desconocer la categoría profesional determinada, y al sindicato que la representa. A partir de esta situación un ex dirigente petrolero de Cubatão (Litoral Paulista), señala que esta situación ha dado lugar a “choques” entre negociaciones colectivas, donde organizaciones sindicales disputan la representación a través de procesos judiciales, como el anteriormente anunciado para la categoría metalúrgica. A su

vez, según su opinión, en la mayoría de las empresas tercerizadas que operan en Petrobras a través de nuevas licitaciones, las convenciones colectivas ya se encuentran definidas de antemano por las empresas y el sindicato correspondiente, no siendo sometidas a las decisiones de los trabajadores de base, e incluso, en muchas situaciones, ni siquiera siendo conocidas por estos. Cabe mencionar que, por lo general, estas convenciones tienen un plazo mayor al convenido en el contrato comercial (por ejemplo convenciones colectivas de dos años de duración frente a contratos comerciales entre empresas de 8 meses) lo que implica que, los trabajadores que entran a la actividad laboral, se tengan que ajustar a ésta, quedando las instancias de negociación sindical en dado caso que se abra una instancia de negociación colectiva dentro del período vigente de contrato entre Petrobras y las empresas contratistas.

b. Vínculo de Petrobras con sus empresas contratistas. Presión y prácticas antisindicales indirectas.

Según comentan diversos dirigentes entrevistados, dentro del sistema de licitaciones establecidos por Petrobras, las empresas contratistas tienden a disputar el contrato comercial en base al menor precio como eje fundamental, lo que presiona hacia la disminución de costos operativos de las empresas contratistas en disputa, reflejado regularmente, en el pago de menores salarios y menores garantías sociales a los trabajadores. En este sentido, como bien menciona Teixeira (2011), las empresas contratistas, responsabilizan a la política de contratación de Petrobras (en tanto privilegia menores costos y contratos de corta duración) como principal motivo para inviabilizar políticas de calificación a sus trabajadores y de mejoramiento de las condiciones laborales. Así, como sostienen algunos sindicalistas, si bien las empresas contratistas se aprovechan de esta situación para ajustar permanentemente los costos por medio de los trabajadores, la precariedad que caracteriza a un sinnúmero de empresas que prestan servicios a la megaestatal (sobre todo las de menor tamaño y subcontratadas por las propias contratistas), tiene relación con la posición desfavorable dentro de la cadena productiva de la industria petrolera incitada por la propia mandante. Uno de los ejemplos más notorios de esta situación, es la comentada desde el Sitramonti-MG de Minas Gerais, donde la presión que ejerce la Refinería Gabriel Passos (Regap) sobre las empresas contratistas aparece como uno de los mayores problemas para sus trabajadores. Como nos plantea un dirigente sindical entrevistado:

Entonces, ese empresario hoy él es sacrificado, él tiene un contrato con una empresa excelente, pero como ella está con dificultades, ella acaba quebrando la cadena productiva, entonces la Petrobras licita el contrato, a condición del menor precio, si el empresario no toma precauciones él va a quebrar, y ahí Petrobras recorre hasta los tribunales superiores para no pagar. Mientras tanto, el trabajador pasa hambre, no tiene dinero para pagar renta, no tiene dinero para pagar la escuela del hijo, no tiene dinero para pagar pensión (Dirigente contratista de Belo Horizonte; Traducción Mía)

Además, según menciona el dirigente, junto a licitar las condiciones más económicas con las empresas en disputa, Petrobras no aplicaría en la refinería el Fondo de Garantía del Trabajador,¹⁴⁶ lo que vuelve a los trabajadores más vulnerables frente a las vicisitudes de sus propias empresas. Frente a esta realidad, el Sitramonti-MG, reconoce que tienen acuerdos y convenciones colectivas inferiores a las existentes en otras refinerías, lo que justifican por el temor de hacer “quebrar” a la empresa contratista, mediante acuerdos colectivos de mayor envergadura. Visualizan que, el retraso del pago por parte de la megapetrolera a las empresas contratistas, junto a otros incumplimientos y evasiones, serían el principal obstáculo para el desarrollo de estas empresas, con las consecuentes implicaciones para sus trabajadores. En esta dirección, Teixeira (2011) asegura que en Brasil las empresas tercerizadas que operan para empresas públicas en general, al enfrentarse al retraso del pago de sus contratos por la empresa principal, terminan ajustando costos a través de derechos laborales.

Esta situación evidentemente es fuente de conflictos entre las empresas y trabajadores. Como nos comenta un dirigente petrolero de Cubatão (Litoral Paulista), en una paralización llevada a cabo conjuntamente entre trabajadores petroleros y contratistas en una plataforma de Transpetro¹⁴⁷ por motivo de un conflicto derivado de las evidentes diferencias en la alimentación dadas a trabajadores propios y tercerizados (prohibida en las cláusulas del contrato), la gerencia de la empresa contratista, manifestó al Sindipetro-LP, que de respetar esa cláusula, la empresa iría a la quiebra. Finalmente el movimiento se mantuvo consiguiendo el respeto de la cláusula por la empresa.

¹⁴⁶ El Fondo de Garantía ha sido una de las reivindicaciones de los sindicatos petroleros, particularmente a través de la FUP, para hacer frente a las innumerables situaciones donde empresas contratistas desaparecen dentro del período de contrato, dejando a sus trabajadores sin pagar fondos rescisorios y derechos laborales. La figura más recurrente es decretar “falencia” para abandonar el contrato. El Fondo consiste en un porcentaje que mensualmente, la empresa contratista tiene que depositar a Petrobras para ser aplicado en caso que necesario.

¹⁴⁷ Petrobras Transporte (Transpetro), es una empresa subsidiaria de Petrobras, de transporte y de logística de combustible, que une las áreas de producción, refinería y distribución de Petrobras. Tiene presencia en 20 unidades federales de Brasil. Según el dirigente entrevistado, las condiciones sociolaborales son más complejas en las plataformas marítimas, toda vez que el trabajador tercerizado tiene que vivir allí.

Otro dirigente sindical petrolero de Cubatão, manifiesta que Petrobras ejerce prácticas antisindicales indirectas, mediante medidas contra trabajadores contratistas que participan en movilizaciones y huelgas que afecten a la petrolera, ya que a través del Gabinete de la Presidencia de la megaempresa, Petrobras ha alterado contratos con empresas tercerizadas exigiendo la exclusión de trabajadores movilizados, en futuras relaciones comerciales. Un dirigente del Sinticom, afirma que en las empresas operan “listas negras” de trabajadores considerados conflictivos, las cuales son socializadas entre empresas de diferentes sectores, para inhabilitarlo a poder optar al trabajo. Según apunta Carelli (2003, en Marcelino, 2013: 71) Petrobras tiene una cláusula con sus empresas subcontratadas que le permite demandar la sustitución de trabajadores, en un plazo de 48 horas, cuya permanencia sea considerada perjudicial a la seguridad, o calidad para el ejercicio productivo de la empresa.

4.5. Diferencias sociolaborales, y características de la relación entre trabajadores petroleros propios y petroleros tercerizados.

Según podemos constatar, si bien algunos sectores de trabajadores contratistas, han logrado avances en materia laboral y salarial que marcan diferencias respecto a la situación predominante en las décadas de 1980 y 1990 (como es el caso de trabajadores contratistas de la Replan en Paulínia), los contrastes existentes con respecto a los petroleros que se desempeñan directamente en Petrobras siguen siendo notorias, tanto en las remuneraciones, en seguridad laboral y en las prestaciones sociales. De cualquier forma, el tipo de categoría profesional determinada, el tamaño de la empresa a las cuales pertenecen los trabajadores, y la existencia de orientaciones sindicales favorables a las demandas obreras, contribuyen en gran medida, a la consecución de mejoras a través de acuerdos o convenios colectivos. Como ya se planteó anteriormente (Teixeira, 2011; Ruoso, 2014) la literatura sobre el tema da cuenta que los trabajadores tercerizados en su generalidad, se encuentran en condiciones desfavorables, siendo una minoría de éstos, quienes presentan mejorías sustantivas en los últimos años. En este sentido observa Teixeira (2011), que las empresas contratistas que se encuentran más concentradas en las actividades “fin” dentro de la cadena productiva petrolera, presentan mayores posibilidades para que sus trabajadores logren algún tipo de representación por parte de los sindicatos petroleros, como es el caso de sindicatos afiliados a la Federación Única de

Petroleros (FUP) quienes presentan, en términos relativos, una evolución positiva de remuneraciones y condiciones laborales (Teixeira, 2011).

Diferencias y desigualdades sociolaborales.

A salvaguarda de lo anterior, a juicio de un dirigente petrolero de Belo Horizonte, las diferencias existentes entre ambos sectores de trabajadores, siguen siendo “absurdas” e “inmorales” tanto a nivel salarial, en las condiciones de trabajo, en el padecimiento de accidentes laborales, y en la inestabilidad del empleo. La estabilidad temporal del petrolero propio, contrasta con los niveles de rotatividad de trabajadores en las actividades contratistas, a su vez que, quienes logran permanecer sostenidamente en el tiempo desempeñando funciones en torno a la Regap, han ido renovando contratos laborales permanentemente con sus empresas, lo que los excluye de garantías sociolaborales, como lo es, el derecho a vacaciones. Estas diferenciaciones son reafirmadas por dirigentes del Sitramonti-MG, quienes aseguran que los trabajadores tercerizados que representan, tienen condiciones muy inferiores a las del trabajador propio: a nivel de la comida, el transporte, el plan de salud, los vales de alimentación, y las condiciones de jubilación, entre otras. Dando cuenta de estas diferencias entre franjas de trabajadores, y particularmente de la discriminación vivida por los trabajadores contratistas en los ingresos a la refinería, un dirigente nos comenta:

Hoy tú ves ahí en la Regap, tienes los funcionarios de ella, y arrienda un bus que es para 50 lugares, con diez trabajadores, el microbús que es para 22 lugares para cuatro trabajadores y hay una discriminación en eso ahí, porque los trabajadores tercerizados no pueden entrar en ese bus, y hay una agravante... las empresas de bus de transporte que las empresas [contratistas] contrata no pueden entrar dentro de la Regap, y otro agravante también, es la situación del trabajador, el trabajador tercerizado tiene que descender en la entrada y “rodar la ruleta”,¹⁴⁸ y para salir de la misma forma. El personal de Petrobras sale directo, entonces hay una discriminación muy grande (Dirigente del Sitramonti-MG, 2016. Traducción mía).

Un dirigente sindical del Sinticom de Campinas, haciendo una distinción con la situación actual, plantea que cuando el ingresó a trabajar en el área de mantención en la Replan a finales de la década de 1970, los trabajadores contratistas eran “muy maltratados” en su cotidianidad laboral, lo que se exacerbaba por el contraste con los petroleros propios,¹⁴⁹

¹⁴⁸ Alusión a tener que pasar por torniquetes para poder acceder a la Refinería

¹⁴⁹ En términos de las actividades laborales propiamente tales, según una investigación de inicio de la década de 2000, es en la fase de exploración y producción dentro de la cadena productiva petrolera, donde existirían mayores actividades similares entre tercerizados y petroleros propios, al igual que en el área de mantención dentro de las refinerías (Araujo, 2001). Como apunta el autor, la realización de las

desde el transporte hacia la refinería (donde los tercerizados eran transportados en camiones, mientras los propios a través de buses), hasta la alimentación, que en ese entonces, corría por cuenta de los trabajadores, y se realizaba al interior de un container. Todavía, en la década de 1990, según constata el sindicalista, los trabajadores no tenían derecho a comer en los restaurantes de la refinería, situación que se observa en todos los casos vistos. Además debían cubrir ellos mismos su ropa de trabajo y, en algunos casos, sus propias herramientas. Un dirigente del Sindipetro-SP, reafirma el diagnóstico, planteando que anteriormente los trabajadores del área de mantención industrial en la Replan, tenían condiciones muy precarias de trabajo, además de contar con una empresa de alimentación distinta a los petroleros propios, la cual además, presentaba constantes problemas de higiene.

Las condiciones diferenciadas entre trabajadores dentro de Petrobras, según apunta Lisbôa (2006), se presentan como elementos causales que contribuyen a una “*desidentificación*” del trabajador contratista respecto al petrolero propio, y que se expresan en diversos aspectos, algunos ya comentados, de la cotidianidad laboral: condiciones materiales de trabajo, portones de entradas diferenciados a las unidades industriales, restaurantes diferenciados, uniformes diferenciados, equipamientos distintos, y diferencias en la formación técnica proporcionada por la empresa.

Como nos plantea un dirigente del Sinticom de Campinas, estas diversas situaciones de diferenciación fueron ejes articuladores de demandas y de movilización, con el objeto de *acercar* las condiciones de los contratistas a las del petrolero propio. En la actualidad de la Replan, gracias a la movilización sindical, los trabajadores comen juntos, han conseguido acceso a mejor transporte, convenio médico para ellos y sus familias, y vales de alimentación. En la Regap de Betim, también se ha logrado en la actualidad unificar a los trabajadores en torno a la alimentación, aunque siguen existiendo diferencias en otros aspectos. En Cubatão el tema de las diferencias de alimentación ofrecida por la empresa ha traído conflictos que han derivado en paralizaciones, como es el caso de movimientos apoyados por el Sindipetro-LP en el terminal de Transpetro, para igualar las condiciones de almuerzo.

mismas actividades por ambas franjas de trabajadores, realza la reivindicación relativa a “*trabajo igual, derechos iguales*”, la cual aparece como eje central de aspiración obrera.

Relación vertical y supervisión: entre la protección y la subordinación.

En términos de las labores realizadas, existe consenso entre los entrevistados, acerca que los trabajadores tercerizados realizan la peor parte del trabajo en la industria petrolera, particularmente ligadas a las actividades más riesgosas, dejando a los petroleros propios en una labor de supervisión de la actividad realizada. En efecto, con la expansión de la subcontratación en Petrobras, los petroleros fueron asumiendo una posición cada vez más fiscalizadora de las actividades laborales, donde muchos fungen como “*Fiscales de Contrato*” respecto a la actuación de las empresas contratistas. Los “*Fiscales de Contrato*” cumplen una doble función: fiscalizan que los trabajadores contratistas estén cumpliendo satisfactoriamente con la labor encomendada según el contrato establecido entre las empresas, pero también, fiscalizan que las propias empresas contratistas se encuentren cumpliendo con los derechos de sus trabajadores, situación que ha tenido que ser progresivamente reforzada, dados los abusos e incumplimientos existentes por parte de las empresas. En este sentido, según plantean distintos entrevistados, el vínculo laboral que establece el trabajador petrolero ha sido fundamentalmente (aunque no exclusivamente) de supervisión de las actividades y operaciones en la industria por parte de los contratistas.¹⁵⁰

De esta situación, que podemos denominar como de “interdependencia sociolaboral” hemos constatado a partir de las opiniones recogidas, un doble y contradictorio efecto en lo relativo al vínculo entre trabajadores tercerizados y propios:

- Por un lado, la dependencia laboral y la proximidad entre franjas de trabajadores en las diversas unidades de Petrobras, particularmente por el rol de fiscalizador de los derechos laborales de los trabajadores contratistas por parte de los petroleros propios, ha generado que los trabajadores tercerizados tengan una alta valoración y fijación en los Sindipetros, como medio para resolver diversos problemas y conflictos, lo que ha significado que los sindicatos petroleros incorporen en su agenda programática, algunas de las demandas de los trabajadores. Esta situación cobra mayor visibilidad en contextos donde no hay presencia de organización sindical, o donde no existen sindicatos “*actuantes*” para la representación y defensa de los trabajadores contratistas, lo que, según lo recogido, sería la mayoría

¹⁵⁰ Cabe mencionar que, según la opinión de un ex dirigente petrolero, frente a la crisis de la empresa de los últimos años, que ha significado una reducción de los trabajadores contratistas, los petroleros propios estaban dejando el rol de fiscales para volver a las actividades operacionales.

de las situaciones en la industria petrolera. Esto no significa, sin embargo, que los “*Fiscales de Contrato*” busquen o contribuyan a dinamizar el movimiento sindical de los trabajadores contratistas, dado que, según la opinión de algunos dirigentes, muchos fiscales no intervienen en esta dirección por presión de la propia Petrobras, llegando incluso desincentivar movimientos huelguísticos.¹⁵¹ En definitiva lo que rescatamos de esta “interdependencia” es que, la práctica laboral de resguardar los derechos de los trabajadores, genera simpatías por parte de los tercerizados hacia las organizaciones petroleras en la búsqueda de protección laboral.

- Por otra parte, según algunas de las opiniones vertidas, la relación en su dimensión vertical de mando, deviene en un factor que contribuye, mediante patrones autoritarios, a la diferenciación y “distinción” entre categorías de trabajadores: “*todo petrolero es medio jefe, aunque sea peón, y todo tercerizado es subyugado*”, nos plantea una dirigente petrolera de São Paulo. Según su propia experiencia laboral, son frecuentes los malos tratos de parte de petroleros propios a los subcontratados, llegando a conocer casos extremos, donde trabajadores propios han solicitado servicios personales a los trabajadores contratistas más allá del ámbito laboral (tal como pintar su casa). En esta misma línea, otro dirigente sindical, da cuenta que dentro de los petroleros que tienen labores de supervisión, y particularmente los con mayor antigüedad, existe cierto desprecio hacia los trabajadores contratistas, “*tratándolos a veces como si fueran siervos de ellos*”, aun cuando, reconoce que el trato ha mejorado en términos generales en relación a como era antes. Recogiendo un elemento del capítulo anterior, relativo al perfil general de los petroleros (basado en la opinión tanto de petroleros propios como externos), la situación descrita se encuentra en sintonía con el carácter “elitista” que ha impregnado a ciertos sectores de trabajadores.

¹⁵¹ Según expone un dirigente del Sitramonti-MG, los fiscales de contrato en Betim no apoyan los movimientos huelguísticos por la amenaza a ser trasladados por la empresa; asimismo, para un dirigente del Sinticom de Campinas, los fiscales son presionados desde arriba para desincentivar la participación de los trabajadores en movimientos huelguísticos.

Relación entre sindicatos de trabajadores propios y tercerizados.

Según lo observado en el trabajo de campo, las relaciones entre los sindicatos de trabajadores contratistas y los Sindipetros territoriales (Campinas, Minas Gerais y Litoral Paulista) varían según cada experiencia. Así, mientras en el caso de la Replan en Paulínia, existe un vínculo estrecho, colaborativo y permanente entre el Sindicato Petrolero y el Sinticom, en el Litoral Paulista, en torno a la Refinería de Cubatão (RPBC), la relación entre el Sindipetro-LP y el Sindicato Metalúrgico-LP es considerada mutuamente positiva, aunque pareciera ser menos estrecha que en el caso anterior. Por su parte, la relación entre el Sindicato de Construcción Civil de Santos (Sintracom) y el Sindipetro-LP es inexistente en términos de apoyo y acción conjunta, existiendo incluso episodios de conflictos entre las entidades sindicales, por lo que las relaciones se han establecido marginalmente para situaciones formales que han requerido de la presencia de alguno de los sindicatos. En Minas Gerais por su parte, las relaciones entre el Sindipetro-MG y el Sitramonti-MG, se pueden considerar como hostiles en general, según la opinión recogida tanto por petroleros propios como por tercerizados.

Un primer elemento importante a considerar respecto al ámbito sindical, es que el tipo de relación entre las organizaciones determinadas, no es correlativa al trato cotidiano entre los trabajadores de base, lo que se traduce en que, por ejemplo, pueden coexistir situaciones donde los trabajadores de base tengan un vínculo conflictivo y/o discriminatorio, mientras que a nivel de las relaciones sindicales, exista propensión a la cooperación. En los casos donde se presentan mayores afinidades político-sindicales, las organizaciones comparten como objetivo estratégico, el propagar entre los trabajadores el principio de que todos los que trabajan en Petrobras, sea de manera directa o externa, son petroleros, haciendo frente a las diferenciaciones y distinciones que la práctica cotidiana imponen a los colectivos de trabajadores. Por su parte, es manifiesto que las afinidades entre organizaciones sindicales, están directamente ligadas con las afinidades políticas y programáticas que puedan existir entre las directivas sindicales, lo que queda con mayor claridad cuando hay adscripción a mismas plataformas político-sindicales, tales como las centrales sindicales. De este modo, en el caso de la Replan en Paulínia, el Sinticom y el Sindipetro-SP, ambos afiliados a la CUT, han establecido un estrecho vínculo en materia de campañas sindicales y movilización, logrando diversas acciones conjuntas en torno a la refinería. Según lo constatado personalmente en terreno, en la

actualidad, los dirigentes sindicales de ambas organizaciones, se encuentran presentes en las movilizaciones de cada sindicato, con apoyos logísticos si fuese el caso.¹⁵²

Un dirigente del Sinticom nos comenta, que luego de superar un periodo de disputa entre sindicatos relativo a la representación de los trabajadores,¹⁵³ a partir de 2001 se produce un nítido acercamiento unitario, lo que tuvo directa repercusión en mayores movilizaciones y avances en conquistas para los trabajadores, a la vez que estos últimos, a través de la conducción del Sinticom, comenzaron a dar apoyo a movimientos de los petroleros propios. Este planteamiento es reforzado por un dirigente petrolero de Campinas, al indicar que los trabajadores contratistas de la Replan, presentan una alta predisposición a movilizarse a través de la huelga, lo que se debería en parte, a que se sienten apoyados por el Sindipetro en Campinas.

En el Litoral Paulista, junto a diferencias políticas dirigenciales, que se examinarán más adelante, han existido algunos conflictos entre algunas organizaciones sindicales en términos de la representación y legitimidad sindical frente a los trabajadores. Según nos plantean algunos dirigentes del Sindipetro-LP, la mayoría de los sindicatos de trabajadores contratistas de la zona, no tendrían vínculos con las bases obreras de su categoría, lo que se manifiesta en la existencia de acuerdos colectivos con las empresas sin la participación deliberativa de los trabajadores, e incluso, llegando el sindicato a interceder explícitamente para evitar la realización de huelgas por parte de trabajadores contra las empresas, punto que se retomará más adelante en el subapartado relativo al funcionamiento sindical. El Sintracomos particularmente, que detenta la representación de la mayoría de trabajadores contratistas de Petrobras en el Litoral Paulista, pertenece a la central sindical “Fuerza Sindical”, organización que desde sus inicios en 1991, ha estado vinculada al llamado “sindicalismo de resultados”, y ha sido cercana ideológicamente a corrientes neoliberales, lo que a juicio de algunos entrevistados, es

¹⁵² Cabe mencionar, que tuve la oportunidad de acompañar una asamblea sindical del Sinticom afuera de la Replan, así como la organización de una paralización realizada por el Sindipetro de Campinas, dentro de la propia refinería, por motivo de la defensa estatal de Petrobras.

¹⁵³ Es importante mencionar, según información recogida por Marcelino (2013), que el apoyo de los trabajadores tercerizados a los petroleros propios antecede al período planteado por el dirigente entrevistado. Según apunta la investigadora, en mayo de 1995, una asamblea de trabajadores contratistas de montaje, mantención y construcción civil aprobó una moción de apoyo a la huelga general petrolera. No obstante este dato, no invalida los planteamientos del dirigente, en primer lugar, porque el hecho que hayan tenido un vínculo de tensión general durante el periodo, no descarta la posibilidad de apoyos concretos en materia de movilización, y en segundo lugar, la magnitud social y política de la huelga de 1995, puede trascender las desavenencias particulares entre las organizaciones.

coherente con su práctica sindical proclive a las empresas en materia de negociación.¹⁵⁴ En este sentido, según resaltan dirigentes petroleros del Litoral Paulista, el Sindipetro ha apoyado directamente movilizaciones de base de los trabajadores tercerizados, por fuera del vínculo orgánico con el Sintracomos.

En Minas Gerais, la relación entre el Sitramonti-MG, y el Sindipetro-MG es prácticamente inexistente, lo que a juicio de un dirigente del sindicato que representa a los contratistas, se debe a que pertenecen a “*dos clases distintas*”, estando los petroleros “*por encima*” de ellos. La situación observada aquí, respecto a las organizaciones entrevistadas, da cuenta de cómo la segmentación entre ambas franjas de trabajadores, se expresa en el paralelismo sindical, lo cual es acentuado particularmente desde el sindicato de Montaje Industrial. Un dirigente petrolero de Belo Horizonte, relata la existencia de fuertes desencuentros entre el Sindipetro-MG y el Sitramonti-MG. Uno de éstos, sucedió en torno a un mitin de trabajadores tercerizados realizado en una de las entradas de la Regap, donde el dirigente sindical a cargo de la conducción de la movilización, al percatarse de que llegaba un bus con petroleros propios para entrar a la refinería, comenzó a referirse a éstos, en términos de “*aristocracia obrera*”, para diferenciarse como contratistas. Este episodio se corresponde a su vez, con lo planteado en la entrevista con dirigentes del Sitramonti-MG, donde reconocen que ellos, al dirigirse a los trabajadores de base, siempre recalcan que son los trabajadores contratistas los verdaderos petroleros, dado que son quienes hacen el verdadero “*trabajo duro*” dentro de la refinería. Lo que resulta un tanto paradójico, es que los dirigentes entrevistados del Sitramonti-MG, al ser consultados acerca de la existencia de discriminación entre trabajadores en el cotidiano laboral, respondieron que en la Regap ya no acontecía esto, y que por el contrario en la actualidad, ambas franjas de trabajadores realizaban actividades conjuntas dentro y fuera del trabajo. A partir de esta afirmación, y en función de otros elementos planteados respecto al comportamiento excluyente por parte de la gerencia de la refinería, se puede deducir que, en este caso, la segmentación y división entre los trabajadores se origina en las condiciones laborales impuestas, más no en el trato propiamente tal entre ellos, y que la desvinculación y tensión intrasindical no repercute necesariamente en la cotidianidad social de los trabajadores.

¹⁵⁴ Según nos informa un dirigente, en el Litoral Paulista, la Central “Fuerza Sindical” tiene mucha presencia orgánica, teniendo las direcciones del Sindicato de Construcción Civil, el Sindicato de Transporte, el Sindicato de Estibadores, y el Sindicato Químico, entre otros.

En un sentido contrario, los hallazgos de Araujo (2001) a partir de su investigación sobre tercerización en una refinería petrolera en Duque de Caxias (Estado de Rio de Janeiro), dan cuenta que en la segunda mitad de la década de 1990 existieron intentos de unificación sindical para la representación colectiva de petroleros propios y tercerizados, la cual presentó una serie de obstáculos, que hasta el momento de su análisis (2001), presentaba incertidumbre para su prosperidad. En este contexto, el autor destaca, en base a la opinión dada por los entrevistados, que una de las razones que había obstaculizado la iniciativa de unificación sindical, era que los trabajadores propios no querían “mezclarse” con los tercerizados, poniendo “mala cara” ante la posibilidad de integrar su sindicato. En este sentido, las iniciativas al respecto respondieron a la voluntad de las dirigencias sindicales, y no a la de las propias bases laborales, lo que suma otros elementos para la hipótesis trabajada por el autor, acerca de la existencia de una “fractura social” dentro de la refinería producto de la tercerización.

Como podemos ver, el vínculo entre sindicatos propios y tercerizados en Petrobras, varía de experiencia a experiencia, y las posibilidades de encuentro y cooperación orgánica, estarían dadas por las afinidades político programáticas, y por la capacidad de inhibir los efectos sociales que provoca la segmentación y división de intereses entre trabajadores internos y externos.

4.6. Formas de organización: funcionamiento interno y acción sindical.

En el presente subapartado daremos cuenta de algunas características observadas sobre la organización de los trabajadores tercerizados y su funcionamiento interno, así como de acciones y medios llevados a cabo para establecer sus reivindicaciones. Esta diferencia entre aspectos internos y externos de las organizaciones, se establece como criterio de orden analítico, siendo importante considerar que en la práctica, la frontera entre ambas dimensiones es flexible, correspondiendo a una misma dinámica. Una hipótesis que podemos dejar planteada, y que no buscamos responder exhaustivamente en la presente investigación, es que la separación entre estructura orgánica interna y acciones colectivas externas, se encontrarían más presentes en situaciones donde los sindicatos tienen una débil representación de sus afiliados, y/o se encuentran separados de las bases obreras.

Organización, rotatividad laboral y financiamiento sindical.

Como hemos planteado hasta acá, al igual que el resto de las organizaciones sindicales de Brasil, los sindicatos que representan a trabajadores contratistas se encuentran aislados por categoría profesional y unidad territorial, a lo que se suma, que los trabajadores que se desempeñan en régimen de subcontratación dentro de una categoría determinada, no corresponden necesariamente a la totalidad, ni a la mayoría de los trabajadores representados por el sindicato.

Esta situación, evidentemente varía en función del rubro determinado. El sector de construcción civil, según la opinión de un dirigente perteneciente a él, presenta un alto grado de trabajadores que se desempeñan mediante la subcontratación, dado su carácter transitorio, mientras que, por ejemplo, en el caso de la categoría metalúrgica, existiría mayor presencia de bases obreras ligadas directamente a la actividad fin de las empresas, trabajando de manera directa.

En este sentido, los sindicatos que representan trabajadores contratistas en Petrobras, pueden representar a su vez a trabajadores inmersos en una diversidad de contratos, de empresas, así como de subcategorías económicas o profesionales. Esto hace que en sí, el tema de la subcontratación, o más bien, el de los trabajadores subcontratados, sea en un eje más dentro de las prioridades de un sindicato, dependiendo, claro está, de la magnitud que presente dentro de la categoría profesional. La fragmentación sociolaboral producto del aislamiento por categoría profesional, dificulta la generación de estructuras de organización intersindical, lo que se traduce en que, salvo casos puntuales donde existen niveles de movilización significativos, los sindicatos no tengan mucha capacidad de resonancia hacia otros sectores contratistas.

El funcionamiento, la movilización de recursos y la capacidad de articulación y movilización de los sindicatos, se encuentra en gran medida, condicionada por la cantidad de trabajadores representados por las organizaciones, toda vez que, la extensión cuantitativa de la categoría profesional, permite la absorción de mayores recursos económicos por medio de los impuestos compulsorios administrados por el Estado.

Según información dada por los sindicalistas, los sindicatos dentro de Petrobras, tienen bases sindicales disímiles. El Sinticom, representa aproximadamente 1,200 trabajadores dentro la Replan en períodos “normales” (o permanentes), y cuando tienen las llamadas “Paradas de Mantenimiento” alcanzan a representar aproximadamente 2,500

trabajadores.¹⁵⁵ Esta cifra aumenta hasta diez mil trabajadores cuando construyen nuevas unidades industriales dentro de la refinería. Desde el Sitramonti-MG nos plantean que dentro de la Regap, representan, al momento de la entrevista (2016), alrededor de 800 trabajadores, llegando a representar alrededor de cinco mil trabajadores con las “Paradas de Mantenimiento”. Por su parte, el Sindicato Metalúrgico-BS tiene una base laboral pequeña de alrededor de 400 trabajadores dentro de la RPBC, mientras que el Sintracomos, a juicio de un dirigente metalúrgico, representa a la gran mayoría de trabajadores contratistas de esta refinería.

La transitoriedad laboral característica de los sectores subcontratados dentro de Petrobras (particularmente en el rubro de la construcción civil), presenta grandes dificultades para las organizaciones sindicales en términos de organización y financiamiento, en la medida que, la afiliación o adhesión voluntaria del trabajador, resulta insuficiente para el sostenimiento de la organización. A juicio de un dirigente petrolero, la afiliación voluntaria de los trabajadores contratistas al sindicato, la sostienen principalmente quienes ejercen funciones de forma permanente en la megaempresa, siendo el grueso del financiamiento resuelto a través de los impuestos otorgados por el Estado.

El Sinticom presenta una situación particularmente paradójica respecto al financiamiento en consideración a su adscripción político-sindical en la CUT. Como vimos en el capítulo dedicado a las trayectorias sindicales, una de las banderas históricas del sindicalismo auténtico, agitadas desde finales de los años setenta, y abanderada por la CUT desde 1983 hasta la actualidad, ha sido el combate al Impuesto Sindical y en segundo lugar de la Tasa Asistencial, que como vimos con anterioridad, son tasas compulsorias (obligatorias) administradas desde el Estado para financiar centralizadamente a las organizaciones sindicales. En este sentido, un dirigente del Sinticom, da cuenta que aun cuando políticamente, desde sus orientaciones “cutistas” son contrarios al financiamiento compulsorio, reconoce que por la característica predominantemente nómada y rotativa que presenta la categoría profesional, como organización tienen graves problemas de sindicalización por fuera de estas medidas. Así, cuando el sindicato realiza campañas de sindicalización en una obra o faena determinada,

¹⁵⁵ Las “Paradas de Mantenimiento” son intervenciones preventivas en equipos y sistemas que se realizan en cortos periodos de tiempo con las unidades detenidas en su operación. Según nos comenta un sindicalista, las Paradas de Mantenimiento tienen una duración que fluctúa entre 20 días y 2 meses aproximadamente.

al regresar a ésta con credenciales para la afiliación de los trabajadores (Tasa Asociativa voluntaria), entre un 10% y un 20% de los trabajadores sindicalizables ya no se encuentra presentes en la obra. En consecuencia, el sindicalista plantea que es muy difícil en el rubro de la construcción civil mantener un sindicato solamente a través de la afiliación voluntaria, dificultad que no presentarían otras categorías profesionales, como bancarios, químicos, e incluso metalúrgicos, los cuales al contar con una planta y categoría permanente, tienen mayor control orgánico sobre la categoría.¹⁵⁶

El Sinticom procede entonces, cobrando solamente un 1% de Tasa Asistencial en las “Campañas Salariales”, no haciendo uso de otras medidas compulsorias.¹⁵⁷ Esta dificultad orgánica del Sinticom es ratificada por un ex dirigente del Sindipetro de Campinas, quien plantea que el sindicato petrolero dada su orientación “cutista”, siempre ha defendido que la estructura orgánica de los sindicatos tiene que ser levantada por los propios trabajadores en oposición a la dependencia del impuesto sindical, lo cual contrastaba con la realidad histórica del sindicato de construcción civil. Esta tensión interna entre concepción y práctica, no se encontraría presente en los casos del Sintracomos y el Sitramonti-MG, quienes defienden el uso explícito de las tasas compulsorias para su financiamiento.

Al contrario de las experiencias anteriores, el Sindicato Metalúrgico-LP, se financia solamente a través de la afiliación voluntaria (Tasa Asociativa), manteniéndose al margen de las contribuciones obligatorias, lo cual es asumido como una reivindicación política, aunque reconocen la dificultad que significa para la mantención de la estructura del sindicato. Destacan así mismo, como una práctica de transparencia, que los dirigentes sindicales no reciben ningún estímulo económico del sindicato, salvo un vale de alimentación.

¹⁵⁶ Según revela Marcelino (2013) a partir de los pronunciamientos dirigenciales del Sinticom, la mayoría de las empresas contratistas que operan en la REPLAN y que son base del sindicato, son prestadoras de servicios rápidos, mientras que solo el 20% de éstas tiene contrato a plazo indeterminado, como el caso de la empresa MANSERV (Marcelino, 2013:71-72).

¹⁵⁷ Recordar que según la reglamentación financiera sindical, son tres las fuentes que un sindicato puede hacer uso para su financiamiento: Tasa Asociativa (afiliación voluntaria) Impuesto Sindical y Tasa Asistencial

Negociaciones, asambleas masivas y protección al empleo.

Respecto a las acciones colectivas llevadas a cabo por los trabajadores tercerizados de Petrobras, y particularmente en torno a las refinerías petroleras, se pudo observar la existencia de aspectos comunes y distintivos, particularmente en relación a la capacidad de movilización y los alcances de las reivindicaciones conquistadas.

Merece la pena volver a insistir que las experiencias que hemos podido levantar no son representativas de la situación de gran parte de los trabajadores contratistas de la megaempresa, quienes, según indican los análisis existentes sobre el tema, permanecen huérfanos de organización, o, como refieren la mayoría de los sindicalistas entrevistados (tanto petroleros propios como subcontractados), son representados por organizaciones sindicales de fachada, sin vínculo real con los trabajadores, situación que en todo caso, no escaparía a un problema general de sindicalismo actual en Brasil.

Y una cosa que creo que a veces sucede también, el tercerizado es más amenazado, el sufre más, no estoy hablando cuando hay sindicatos organizados, sino como la mayor parte. Eso es hablando aquí, de nuestras bases que no son pocas... son sindicatos que no están allá en el día a día, no conocen, nunca miran, nunca llegó un boletín del sindicato, a veces ellos entran en el sitio web para saber cómo está el Acuerdo Colectivo de ellos, porque nadie va allá a explicar, entonces es una relación en general bien distante...". (Dirigente del Sindicato Petrolero de São Paulo, 2016. Traducción mía).

Lo primero que se puede considerar en relación a la acción sindical de los trabajadores tercerizados, es la precariedad en la cual se desenvuelven en relación a sus contrapartes patronales, dada por la constante amenaza por las cuales son sometidos los trabajadores, en función de su participación en movilizaciones, demandas y espacios sindicales. A este respecto, el apoyo de los Sindipetros a los trabajadores contratistas, deviene en un “paraguas de protección” que reduce el riesgo frente a represalias y despidos por parte de las empresas. A diferencia de los petroleros propios, los trabajadores tercerizados de Petrobras tienen dificultades para participar en instancias directas de negociación o concertación al interior de las refinerías así como con sus propias empresas contratistas, sea mediante la participación de delegados en comisiones de negociación, como a través de las CIPAs,¹⁵⁸ toda vez que, según nos explica un sindicalista, la legislación al respecto, no garantiza estabilidad laboral para los trabajadores de base, salvo que sean dirigentes

¹⁵⁸ La Comisión Interna de Prevención de Accidentes (CIPA), es una comisión paritaria de representantes de patrones y trabajadores que se encuentra reglamentada por la legislación brasilera, con el objetivo de definir acuerdos para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

titulares del sindicato. Según plantea un dirigente del Sinticom, además del riesgo de ser despedidos, los trabajadores que participan en comisiones por empresas, sin ser parte de la directiva sindical, son posteriormente perseguidos por todas las empresas juntas a través de las “listas negras”, bloqueando el acceso del trabajador a las empresas.

En el caso de la Regap, según comenta un dirigente del Sitramonti-MG, no existen relaciones entre el sindicato y las gerencias de Petrobras, no siendo nunca considerados los sindicatos contratistas a discutir problemas relativos a falta de pagos o rescisión de contratos, a pesar de que dichos problemas son muy comunes, y deben ser fiscalizados por la propia megaempresa. Esta situación comentada, reafirma la importancia que puede tener el apoyo de los Sindipetros en el abordaje de las demandas de los trabajadores.

Así mismo, como nos comenta un dirigente del Sinticom, Petrobras no intercede en los conflictos de los trabajadores, en tanto según su “*filosofía*”, la empresa no contrata trabajadores, sino que contrata servicios. El único momento en que el sindicato logra algún vínculo con la gerencia petrolera, es cuando los trabajadores votan la huelga, situación en la cual, deben negociar personal de “contingencia”, que generalmente consta de un grupo de entre 30 a 40 trabajadores que deben mantenerse activos dentro de la refinería en casos de emergencia. En esos contextos, el sindicato intenta condicionar la negociación de este contingente, a cambio que Petrobras interfiera en las negociaciones con las empresas contratistas, para crear mecanismos que den garantía a la pauta de los trabajadores. Fuera de esta situación puntual, tal como acreditan todos los dirigentes entrevistados, Petrobras no interviene en los conflictos que puedan tener los trabajadores tercerizados dentro de la empresa, teniendo que interceder entonces los sindicatos petroleros.

Negociaciones Colectivas

Según norma la legislación laboral brasilera, los sindicatos pueden establecer negociaciones colectivas en sus “fechas-bases” determinadas, las cuales como vimos, se encuentran reglamentadas en conjunto con las empresas. En torno a éstas, los sindicatos preparan las llamadas “Campañas Salariales”, periodo donde se llevan a cabo levantamientos de pautas de reivindicaciones para luego ser negociadas con las empresas correspondientes, lo cual, en caso de acuerdo, puede derivar en la pactación de Acuerdos

Colectivos, Convenciones Colectivas o Dissídio Colectivo.¹⁵⁹ Las asambleas sindicales, donde se convocan a los trabajadores, aparecen con fuerza para las Campañas, adquiriendo, según opinión de un dirigente petrolero, mayor dinamismo y participación, en la medida que se acercan las negociaciones para discutir la pauta de reivindicaciones.

El carácter del proceso de discusión con los trabajadores de base en el marco de las Campañas Salariales, va a depender, en gran medida, de la orientación político-sindical de las dirigencias en relación con los procedimientos definidos, y de la participación de los trabajadores en las asambleas. Pudimos constatar presencialmente, para el caso del Sinticom de Campinas, la capacidad de convocatoria del sindicato en la realización de las asambleas en la Replan, las cuales se realizan en la entrada de la refinería a la hora del primer turno de la mañana (6 am), donde los trabajadores descienden de los buses que los transportan hacia las instalaciones, para en aproximadamente dos horas, llevar a cabo la actividad deliberante. Las asambleas transcurren según la necesidad que imponen los ritmos de negociación con las empresas, donde, en caso de no aceptación de pisos mínimos establecidos por la asamblea respecto a las demandas levantadas en la pauta de reivindicaciones, se llama a votar la huelga. Como nos plantea un dirigente sindical del Sinticom respecto a la orientación participativa:

La práctica es muy simple desde nuestro punto de vista. Por el hecho que un sindicato constituido podría en una reunión, en una mesa, cerrar un acuerdo con el patronal y listo, dejar que el propio departamento personal de las empresas comunique a los trabajadores que hay una renovación y listo. Nosotros trabajamos al revés. En el período de negociación vamos y juntamos a los trabajadores, por ejemplo, en la refinería. Juntamos a todos los trabajadores en una asamblea, y levantamos nuestra pauta de reivindicación. Con aquella pauta vamos a la mesa a negociar con los patrones. La propuesta que los patrones hacen, la devolvemos a la asamblea con todos los trabajadores de todas las empresas, vemos las propuestas, el planteamiento de los trabajadores. Quienes definen, no es la dirección del sindicato, sino los trabajadores (Dirigente sindical del Sinticom, 2016. Traducción mía).

En el resto de las refinerías, las asambleas son realizadas de la misma manera, en la entrada de los complejos industriales. Un dirigente del Sitramonti-MG plantea la practicidad de realizar las asambleas afuera de las refinerías al inicio del turno, más aun

¹⁵⁹ La diferencia entre Acuerdos Colectivos y Convenciones Colectivas radica en la extensión de los acuerdos, siendo el primero solo para los trabajadores de la empresa determinada con la cual se negocia, mientras el segundo se hace extensivo para la categoría completa. Cuando no hay Acuerdo Colectivo, y las partes no logran acordar una Convención Colectiva, los sindicatos pueden ingresar al Dissídio Colectivo, en el cual el Tribunal del Trabajo establece las condiciones por medio de una sentencia normativa.

considerando que el trabajador contratista difícilmente concurre a la sede sindical (ubicada en Belo Horizonte), por temor a ser individualizado y despedido por las empresas,¹⁶⁰ salvo en situaciones puntuales, como las de sufrir algún perjuicio por sus empresas, donde se precisa de su firma. El vínculo sindical, en este sentido, reviste características de relativa clandestinidad, situación que paradójicamente, es más fácil de abordar a través de asambleas masivas, al inicio de los turnos y en las entradas a las refinerías. Como acredita el dirigente sindical de Belo Horizonte, los trabajadores en general, se vinculan al sindicato de manera más individual que colectiva, y dada la situación de vulnerabilidad que presentan en términos contractuales, el sindicato busca no exponer al trabajador.

En una perspectiva similar, para otro dirigente contratista, el carácter participativo y colectivo de las decisiones sindicales junto a los trabajadores en asambleas masivas, además de ser una reivindicación político-sindical, permite proteger el empleo frente a las reprimendas empresariales, por los despidos y las listas negras. En este sentido el dirigente resume la utilidad de la estrategia en que *“no pueden despedir a todos”*.

Lo que podemos constatar es que, en general, si bien las asambleas son de un alto nivel de participación de los trabajadores (lo que es favorecido por realizarse al inicio de los turnos) son a su vez coyunturales, y reducidas prácticamente en torno a las Campañas Salariales. La actividad sindical en este sentido, se encuentra muy delimitada a los procedimientos que define el sindicato a través de la labor de sus directivas, las cuales, dada la cantidad de trabajadores, así como de empresas y territorios representados, se encuentran organizadas en distintas secciones o encargados territoriales.

Departamento de Tercerizados y las fronteras del apoyo petrolero.

En la dirección de los análisis planteados por Teixeira (2011) y Ruoso (2014), Lisbôa (2006) da cuenta del apoyo sindical de los petroleros hacia los trabajadores tercerizados *“intentando revertir la situación de penuria”* de éstos, siendo unas de las medidas más comunes, la creación de Departamentos de Tercerización en los diversos Sindipetros. Cabe señalar, que la intervención de los sindicatos petroleros en los asuntos de los trabajadores contratistas, alcanzó su mayor avance en las experiencias de Bahía, y de

¹⁶⁰ El dirigente nos comenta que, en todo caso, en empresas multinacionales como la FIAT, la situación es aún más complicada para la actividad sindical, no pudiendo los dirigentes entregar boletines del sindicato en la puerta de la fábrica.

Norte Fluminense, donde los Sindipetros lograron, la representación, negociación y establecimiento de acuerdos colectivos directos con las empresas contratistas, incluso mediante la participación de trabajadores tercerizados en las direcciones del sindicato, como nos manifiesta un dirigente petrolero.¹⁶¹ No obstante, la estrategia más común de apoyo desarrollada por los petroleros, ha sido la creación de estos departamentos, los cuales cobran especial importancia considerando que, en su gran mayoría, los sindicatos que representan a trabajadores contratistas no pueden ingresar dentro de las refinerías. Una de las excepciones la pudimos apreciar en el caso de la Replan, donde dirigentes del Sinticom apoyaron y participaron en una paralización petrolera dentro de la refinería junto a dirigentes del Sindipetro-SP.

Cuando no hay representación sindical, o el sindicato existente en el sector tercerizado no es “actuante”, los sindicatos petroleros suelen tener mayor involucramiento en las demandas y movimientos de los trabajadores. Según un representante del Departamento de Tercerizados perteneciente al Sindipetro-SP en Campinas, cuando hay reclamaciones de los trabajadores tercerizados a su sindicato correspondiente (bajo el ejemplo del Sindicato de Alimentación de Campinas y Región¹⁶²) y éste no toma acción frente a éstas, los petroleros participan a través de este departamento. Las acciones más frecuentes llevadas a cabo ante los constantes incumplimientos de contrato por las empresas contratistas, son las denuncias ante el Ministerio del Trabajo y Empleo, donde el Sindipetro presiona a la gerencia de Petrobras para conseguir su involucramiento en el conflicto, teniendo situaciones donde el sindicato petrolero, ha tenido que realizar paralizaciones cortas en caso de no encontrar respuesta de ésta. En la ciudad de Santos (Litoral Paulista), el “Departamento de Petroleros Tercerizados” del Sindipetro-LP, busca apoyar a los trabajadores tercerizados asesorándolos frente a inquietudes y dudas laborales, brindar apoyo jurídico, así como mediante la recaudación de fondos para ayudar a trabajadores que quedan indefensos cuando sus respectivas empresas decretan falencias.

La frontera que delimita el apoyo petrolero a los trabajadores tercerizados está puesta en la Convención o Acuerdo Colectivo de trabajo, el cual como vimos, es monopolio del sindicato que cuenta con la potestad de la categoría profesional

¹⁶¹ El conocimiento acerca de estas particulares experiencias de representación sindical, las tuve en un momento avanzado del trabajo de campo, motivo por el cual no fue posible incorporarlo dentro del plan de trabajo en curso, considerando condiciones desfavorables en tiempo, recursos y localización.

¹⁶² *Sindicato dos Trabalhadores em Refeições de Campinas e Região* (SINTERCAMP). Pertenece a la Central Fuerza Sindical.

determinada. Sin embargo, como nos comenta un dirigente petrolero, los Sindipetros han negociado cláusulas con Petrobras para intentar normalizar y revertir situaciones de precarización de los trabajadores, tales como políticas de protección obrera para casos en que las empresas contratistas decreten “falencia” o quiebren. Estos acuerdos, se condicen con la demanda levantada por la FUP, relativa a la instalación de Fondos de Garantías para el Trabajador (FGTS) en los contratos comerciales entre Petrobras y sus empresas contratistas.

Según Araujo (2001) el gran volumen de las demandas de los trabajadores tercerizados, derivados del escandaloso incumplimiento de empresas contratistas sobre lo mínimo que la legislación exige, deviene en un problema para los propios sindicatos petroleros, quienes, a juicio del autor, no disponen suficientemente de recursos humanos y materiales, así como de una estructura suficiente para hacer frente a éstas, considerando que los trabajadores contratistas no generan una contribución financiera para la organización, por no ser parte de la categoría principal. Un dirigente petrolero de Santos, da cuenta que el Sindipetro-LP ha tenido reuniones con Petrobras donde la mitad de los temas planteados han sido reivindicaciones de los subcontratados, aproximación que cobra especial sentido en tanto los petroleros fungen como fiscales de contrato de éstos, supervisando el cumplimiento de las responsabilidades laborales de las empresas. Otra dirigente petrolera, reafirma esta situación al plantear que ocasionalmente los trabajadores propios de Petrobras, les reclaman al sindicato que los dirigentes petroleros pasan la mitad del tiempo con los tercerizados, y la otra mitad con los trabajadores propios.

Movimientos directos por fuera del sindicato: RPBC

La participación de los Sindipetros en las demandas de los trabajadores contratistas ha generado reacciones contrarias en algunos sindicatos de tercerizados, particularmente donde no existen vinculaciones cooperativas entre entidades, y/o cuando el sindicato petrolero asume cierto nivel de conducción y representatividad de los trabajadores. Un ex dirigente del Sindipetro-LP, plantea que el Sintracomos (que como vimos es la organización que representa a la mayoría de trabajadores tercerizados en la RPBC), no pone mayores obstáculos al apoyo petrolero cuando éste se circunscribe a problemas concretos circunscritos a los espacios de las refinerías, pero para asuntos más amplios, que son del orden de las negociaciones colectivas, y particularmente, cuando los

petroleros intervienen apoyando a movimientos de trabajadores, el sindicato de Construcción Civil sale a defender su monopolio sindical.¹⁶³ Respecto a este último punto, el entrevistado plantea que las bases de tercerizados en Cubatão (Litoral Paulista), particularmente sectores obreros que realizan Paradas de Mantenición, cuando se han movilizadado por fuera del sindicato, piden apoyo al Sindipetro-LP para comenzar a organizar las demandas. Proceden “autoconvocando” una asamblea notificando a su sindicato correspondiente (en este caso el Sintracomos) para que se haga presente, pues junto con buscar la participación explícita del sindicato, la presencia de la dirigencia otorga un status legal a ésta. Por su parte, el sindicato petrolero puede acompañar las asambleas de los trabajadores, pero sin aparecer en las actas.¹⁶⁴ En ocasiones, el sindicato de Construcción Civil, ha sido empujado a acompañar el conflicto ya existente, y otras veces lo ha desconocido oponiéndose abiertamente a la movilización.¹⁶⁵

Cada refinería tiene, a juicio del dirigente del Litoral Paulista, dinámicas de acción distintas, y en el caso de Cubatão, los trabajadores tercerizados han tomado, en varias ocasiones, la iniciativa desde la base, orientándose por el conflicto. Así, los movimientos huelguísticos que acontecen en la RPBC, han sido realizados frecuentemente, de manera autónoma respecto al sindicato. Particularmente, en los períodos de las “Paradas de Mantenición”, líderes de base, no afiliados al sindicato, organizan asambleas y conducen la movilización. El método de protesta utilizado (“*práctica de base*” como denomina el sindicalista), es detener los buses que los trasladan hacia la refinería, en un punto de la carretera, y allí realizar bloqueos y cortes de ruta como medida de presión y de fuerza. En algunas ocasiones, ante la posición decidida de los trabajadores, Petrobras ha pedido al sindicato petrolero que interceda en el conflicto.

A partir de la información obtenida, solo en el caso del Sitracomos existirían desencuentros de magnitud entre trabajadores y dirigencia sindical, empujando a los trabajadores contratistas a organizar movimientos de base por fuera del sindicato. En las

¹⁶³ Han existido conflictos puntuales entre dirigencias. Uno de esto se dio en una Unidad de Tratamiento de Gas, donde se desarrolló una huelga petrolera, en la que estos no dejaron entrar a los otros trabajadores porque sin su concurso, estaba insegura la planta. Llegaron entonces sindicatos de contratistas de Sao José do Campos, de Construcción Civil y Montaje Industrial, reclamando la entrada a trabajar. Ahí comenzó una pelea. Estos dirigentes, según el entrevistado, son presionados por las empresas contratistas.

¹⁶⁴ Otros dirigentes petroleros plantean que muchos sindicatos de trabajadores tercerizados que no son “actuantes”, apoyan movimientos de trabajadores en las situaciones en que este ya ha sido preparado y se encuentra iniciado.

¹⁶⁵ Según nos comentan, el presidente del Sintracomos, vigente entre el 2009 y 2012, intentaba bloquear todas las posibilidades de huelga, por lo que era desacreditado por las asambleas.

experiencias observadas de los metalúrgicos de la Baixada Santista, así como de los contratistas de Campinas, el sindicato presenta una predisposición para la preparación y orientación de movimientos huelguísticos, siendo que para este último, solo en cuatro del total de negociaciones colectivas llevadas a cabo por la organización, no ha existido la necesidad de realizar paralizaciones.

En Belo Horizonte, desde el Sitramonti-MG, plantean que con anterioridad, los trabajadores contratistas realizaban movimientos más radicales por fuera del sindicato existente, pero que actualmente, el sindicato ha buscado canalizar las fuerzas laborales, dado que en función de las dificultades que atraviesan las empresas, si bien no descartan las paralizaciones, buscan orientar la acción para lograr acuerdos que sean fructíferos para trabajadores y empresas *“porque nosotros no estamos aquí, como se dice, para acabar con las empresas, estamos aquí para hacer un acuerdo para que todo el mundo sobreviva”*.

Las situaciones varían según cada experiencia particular, sin embargo, como retomaremos más adelante, diversas circunstancias oprobiosas vividas por los trabajadores, generan, en dirección contraria al temor provocado por la inestabilidad laboral, momentos de mayor disposición para realizar movilizaciones, muchas veces de carácter radical.

Conquistas sindicales.

La fugacidad de algunas actividades productivas realizada por empresas contratistas, y la transitoriedad de los trabajadores empleados, presentan altas dificultades para establecer negociaciones o acuerdos colectivos, toda vez que las empresas, en estas situaciones, son más renuentes a hacer valer derechos laborales. Como nos plantea un dirigente de Sitramonti-MG, el sindicato tiene particulares problemas para establecer negociaciones colectivas en la Regap, en primer término, porque no tienen posibilidad de negociar convenciones colectivas generales, sino acuerdos colectivos con cada empresa determinada, y en segundo lugar, por la diferencia que tienen entre los “contratos de obra”, generalmente de carácter indeterminado para trabajadores de mantención industrial de largo plazo, y los “contratos de paradas”, relativos a las paradas de mantención, que son contratos cortos, difíciles de negociar, y más precarios. Junto a esto, el dirigente da cuenta que los acuerdos logrados por el Sitramonti-MG, si bien han mejorado diversos

aspectos laborales, como el pago de horas extras, o el mejoramiento en la canasta básica, son comparativamente más bajos que lo alcanzado en otras refinerías de la megaempresa.

En materia general de conquistas salariales, condiciones laborales, y garantías sociales, se perciben diferencias entre las experiencias sindicales, siendo el Sinticom de Campinas, quien figura con mejores negociaciones que las otras organizaciones sindicales. Un primer aspecto distintivo, es que este sindicato ha logrado establecer acuerdos colectivos con todas las empresas contratistas de manera conjunta, que en el momento de la entrevista, eran aproximadamente diez empresas directas. Esta situación no se presenta en los otros casos, donde las negociaciones y acuerdos colectivos, se realizan diferenciadamente por cada empresa en cuestión. Así, en función de los acuerdos colectivos y convenciones que pudimos acceder, en complemento con la información de dirigentes, el Sinticom presenta cláusulas en todos los niveles de negociación superiores a los otros contratos colectivos, dentro de lo que podemos mencionar el piso salarial, que para 2016, alcanzó los 1,637 reales (aproximadamente 500 dólares),¹⁶⁶ mientras el piso del Sindicato Metalúrgico-BS según un dirigente sindical, tenía un piso salarial promedio de 1,150 reales (aproximadamente 350 dólares).¹⁶⁷ El Sintracomos por su parte, presenta un piso salarial de 1,223 reales en su convención colectiva para trabajadores de construcción civil (375 dólares aproximadamente). Respecto a las cláusulas de alimentación, el Sinticom presenta un vale de alimentación de 31 reales diarios (9,5 dólares aproximadamente) mientras que el Sintracomos, un vale de alimentación de 25 reales (8.7 dólares aproximadamente). En el Sitramonti-MG, a falta de información precisa sobre acuerdos colectivos en la Regap, tomamos una de las Convenciones Colectivas llevada a cabo por el sindicato, en acuerdo con el Sindicato Industrial de Construcción Civil del Vale de Piranga (sindicato de patronos), donde el piso salarial correspondiente para 2016, fue de 885 reales (270 dólares aproximadamente).

Cabe mencionar que, junto a la capacidad de movilización de las bases laborales por parte del Sinticom, así como del apoyo recibido por el sindicato petrolero-SP, la Replan es la mayor de las refinerías existentes en Petrobras, y la ciudad de Paulínia, donde se encuentra localizada, es una de las ciudades más ricas del país (Marcelino, 2013), lo que suma elementos para explicar las mejores condiciones de negociación llevadas a cabo por el Sindicato de Construcción Civil.

¹⁶⁶ <https://pt.exchange-rates.org/HistoricalRates/A/BRL/30-12-2016>

¹⁶⁷ Según el mismo dirigente sindical, si bien los pisos salariales son más bajos que en otras convenciones y acuerdos colectivos de la zona, este se compensaría con mejores prestaciones sociales.

4.7. Perfil político de las dirigencias sindicales, y la presencia de las centrales obreras.

Como se ha planteado desde diversos estudios críticos sobre la realidad sindical brasilera (Boito, 1991, 1999; Boito y Marcelino, 2011; Galvão, 2004, 2007; Galvão y Varela, 2011), la carencia por parte de gran parte de los sindicatos brasileros de vínculos con los trabajadores en la base, tanto en su organización y toma de decisiones, se encuentra posibilitada en buena medida, por la propia estructura sindical brasilera, que permite la autonomía de las directivas sindicales de sus bases laborales, junto a la dependencia y subordinación de éstas frente al Estado.

De alguna manera, tal como aconteció con la reivindicación liderada por la CUT durante los años ochenta, donde el tema del financiamiento sindical estatal se consideraba como el “*principal sustentáculo*” de la estructura sindical oficial (Galvão, 2007: 110), mientras que, sectores *tradicionales* del sindicalismo defendían su funcionamiento como indispensable para el fortalecimiento de las organizaciones, el problema de la sustentación financiera, sigue siendo un tema sensible para los sindicalistas, en tanto se encuentra vinculado con la legitimidad dirigenal y la participación (o no) de los trabajadores en el sindicato. Como se mencionó anteriormente, una característica de la realidad sindical brasilera, es que aun cuando algunas dirigencias en el terreno político-sindical se orienten por la reivindicación de la autonomía y la legitimidad obrera como ejes de construcción orgánica, visualizando los efectos perversos que provoca la estructura sindical en los cuerpos dirigenales y su desvinculación con la participación de los trabajadores, las condiciones materiales de producción, ligadas con el trabajo transitorio y flexible de la subcontratación, empuja a las organizaciones a la “necesidad” de utilizar el financiamiento compulsorio para lograr sustentarse y mantener la actividad sindical. En esta dirección, como ha sido planteado se puede observar una clara distancia entre discurso y práctica de las dirigencias sindicales, lo que cobraría mayor nitidez, a partir de la década de 1990, en función de “reacomodos” y cambios en las orientaciones del sindicalismo hegemónico (Boito, 1991; Galvao, 2007, 2009; Marcelino, 2013). Este diagnóstico que ha sido esbozado por análisis críticos de las trayectorias sindicales, fue reconocido en las opiniones de la mayoría de los dirigentes entrevistados. Como vimos con anterioridad, la ley sindical promulgada en 2008, que reconoce y financia a las centrales sindicales por el Estado, junto con estimular la fragmentación de estructuras macrosindicales “por arriba” (al fomentar la competencia), ha confrontado la legitimidad

de las demandas históricas del *sindicalismo auténtico*, con la absorción y disputa por los nuevos fondos compulsorios.

Ahora bien, como ha sido planteado, si bien existen algunas condiciones de tipo “estructural”, que influyen en la capacidad de los sindicatos para la organización y actuación dentro del terreno petrolero (tales como la cantidad de representados dentro de la categoría específica, el tipo de empresas representadas dentro de Petrobras, el perfil profesional de los trabajadores, los niveles de transitoriedad dentro de la categoría, por nombrar algunos), así como la importancia del apoyo brindado por sindicatos petroleros, las orientaciones ideológicas y político-programáticas de las dirigencias sindicales, cumplen un papel importante, en las formas de organización y los tipos de acción sindical, al margen de los éxitos alcanzados por unos y por otros.

De este modo, las orientaciones (y diferencias) entre las direcciones sindicales observadas, están vinculadas con la adscripción a instancias orgánicas confederativas y/o político-sindicales de mayor grado, teniendo especial importancia el papel de las centrales sindicales. Los sindicatos observados que representan a trabajadores tercerizados dentro de Petrobras, pertenecen a distintas corrientes político-sindicales, con características diversas respecto a su visión sobre el rol de los sindicatos, el papel de Estado, y el carácter de las relaciones laborales. Al momento de la investigación, las centrales sindicales con presencia en las organizaciones eran: la Central de Sindicatos Brasileños (CSB), la Central Única de Trabajadores (CUT), la Fuerza Sindical (FS), y la Intersindical – Instrumento de Lucha y Organización de la Clase Trabajadora.

Las orientaciones identificadas como más pragmáticas y “conciliadoras” con las empresas, serían tributarias, según lo observado, del Sitramonti-MG y particularmente del Sintracomos, acordes a los posicionamientos generales de las centrales CSB¹⁶⁸ y FS respectivamente, las cuales propician valores en torno un “sindicalismo moderno” orientado por la búsqueda de cooperación con las gerencias. Así, como ya vimos, un dirigente del Sitramonti-MG plantea que el sindicato tiene como una de sus principales funciones ayudar a conciliar la situación que están viviendo las empresas contratistas con Petrobras, toda vez que éstas no pueden mantenerse y sustentarse por la política de menor costo impuesta en las bases de licitación. En este sentido, como nos plantea el sindicalista, buscan evitar el conflicto entre los trabajadores y sus empresas, presentando pautas

¹⁶⁸ Anteriormente, el sindicato pertenecía a la Central “Unión General de los Trabajadores” (UGT), que se posiciona dentro del sector más conservador del sindicalismo brasileño.

reivindicativas que puedan ser abordadas por éstas. Otro planteamiento aludido, es el reconocimiento como una organización seria y preparada técnicamente para atender los intereses y demandas de su categoría, además de enorgullecerse como directiva, por no presentar *chapa política* para las elecciones. Por otra parte, se plantean críticos y distantes frente a dirigentes sindicales que no establecen vínculo con los trabajadores, y que nunca han entrado a una refinería, ni a una fábrica. Es importante agregar, que en términos de la central sindical (CSB), según pudimos rastrear, reivindican decididamente el legado histórico de Getulio Vargas en el terreno político-sindical, lo cual los diferencia fuertemente de las otras organizaciones, particularmente las corrientes más críticas con la estructura sindical.

Según opiniones externas sobre el Sintracomos,¹⁶⁹(tanto de dirigentes petroleros y metalúrgicos del Litoral Paulista, además de una referencia desde el Sinticom de Campinas) junto con ser un sindicato cercano a las direcciones de las empresas, y de poco vínculo con los trabajadores de base, tendría algunos “dirigentes fantasmas” sin inserción laboral en empresa alguna, lo que les restaría legitimidad ante su propia categoría.

“... no existe representación, la sensación cuando van los tercerizados del predio, la sensación es que no existe sindicato, conversas con los tercerizados de las unidades operacionales, la sensación es que tienen sindicato, pero cuando es representado por la construcción civil, tienes que forzarlos para que ellos hagan alguna cosa. Cuando son representados por metalúrgicos, hay [presencia] y son punta firme. (Ex dirigente Petrolero, Litoral Paulista. Traducción mía).

Como contraparte, el Sinticom y el Sindicato Metalúrgico-BS, junto con plantear una posición crítica con la realidad sindical brasilera en términos generales (visión compartida por todos los actores sindicales), se enfocan particularmente en las prácticas de negociación proclives a las empresas, a los vicios de la estructura sindical, y a la separación del sindicato de los trabajadores. Sin embargo, por otro lado, presentan diferencias importantes en la valoración política de las centrales sindicales, siendo el primero afiliado a la CUT, y el segundo a una organización que es autónoma y originada por un quiebre dentro de la propia CUT. A juicio del dirigente del Sinticom, se observan grandes diferencias entre la realidad de trabajadores que tienen sindicatos *cutistas* en la base, de otros que son afiliados a otras centrales más conservadoras, como Fuerza Sindical. Contrariamente a una posición pragmática y “asistencialista”, como nos plantea el dirigente, la orientación de la CUT estaría dirigida a disputar sindicatos “pelegos”, “de familia” y “encastillados”, para generar en los trabajadores conciencia sindical y política

¹⁶⁹ Recordamos que no logramos establecer entrevistas con el sindicato, por lo que, solo hemos reconstruido las características de éste, mediante opiniones de terceros, y la documentación disponible.

sobre la realidad del país. La idea de “*romper con el asistencialismo*” en los sindicatos, da cuenta entonces, de una visión que busca reposicionar al sindicato más allá de una orientación economicista de corto plazo. Así mismo, el dirigente plantea que gran parte de los sindicatos existentes, no se preocupan de las Campañas Salariales, delegándolas a sus federaciones respectivas, o a la iniciativa de los sindicatos patronales. El Sinticom pertenece a la Confederación Nacional de Sindicatos de Trabajadores en las industrias de la Construcción y la Madera de la CUT (CONTICOM), e internacionalmente reconoce filiación a la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM), espacios que tienen una función de aglutinación orientado a la discusión sindical, sin mucha conexión con las estrategias y prácticas concretas del sindicato. Reconoce asimismo, que unos de los grandes déficit que han tenido como CUT, es no lograr romper la “*cultura getulista*” de organización obrera, la cual se antepone a la organización desde las bases y la autosustentación de sus estructuras a través de la participación de los trabajadores.

El Sindicato Metalúrgico-BS por su parte, desde una perspectiva política más crítica y rupturista con el sindicalismo hegemónico, plantea su oposición general a las centrales sindicales existentes, por considerar que sus objetivos están puestos en alcanzar cargos políticos, por sobre los intereses de los trabajadores. La organización participó activamente en la CUT hasta 1997, y actualmente se definen como independientes, siendo parte de un movimiento paralelo que desconfía en el sindicalismo brasilero. Dentro de sus estatutos tienen prohibido a su directiva pertenecer a partidos políticos, así como a candidaturas políticas, para dedicarse solamente al trabajo y a la “*lucha por la clase*”. Según su diagnóstico, bajo los gobiernos del Partido de los Trabajadores, las centrales sindicales se acomodaron subyugándose al gobierno “*entregando derechos*” de los trabajadores. En este sentido, plantean que, salvo el Sindipetro-LP, con quienes tienen buena relación, no tienen vínculos con otros sindicatos de la zona, pues no los consideran sindicatos serios con intención de luchar por la clase trabajadora.

Ellos [los sindicatos] tienen que seguir lo que la central determina, y por eso, que hoy la mayoría de los sindicatos están desacreditados, hoy el sindicalismo en Brasil, y puedes conversar con un trabajador; él no les cree, él tiene una visión que el sindicalista es vagabundo, que solo está en el sindicato para ganar dinero, perjudicar a la categoría. Hoy infelizmente es la visión que el trabajador tiene del sindicalismo en Brasil (Dirigente Sindicato Metalúrgico-BS. Traducción mía).

Según la opinión de un ex dirigente petrolero del Sindipetro-LP (organización sin afiliación a central sindical), bajo el gobierno de Lula da Silva (2003-2010), junto con la

obtención de avances económicos y sociales para la categoría petrolera, existía al mismo tiempo, el riesgo de que los trabajadores de base confundieran el trabajo sindical de las organizaciones petroleras como si fuesen parte de la gestión de la empresa, lo que se explicaría por la estrechez del vínculo entre sindicatos, la CUT y el Gobierno. Esta visión se encuentra refrendada por lo referido por parte de otro dirigente del Sindipetro-MG (afiliado a la CUT), quien opina que durante el gobierno del PT, comenzó a aparecer la noción de ser “*medio pelego*”, por la cercanía y blindaje que tenían con el Gobierno, lejos de la perspectiva de “*enemigo que se confronta*”, como fue en los años anteriores, particularmente bajo el mandato de Henrique Cardoso.¹⁷⁰ Otro elemento importante y directamente vinculado con las organizaciones de trabajadores tercerizados dice relación con que, según la opinión del sindicalista, la CUT dejó de organizar “*oposiciones sindicales*” para disputar sindicatos, y fue perdiendo terreno organizativo, principalmente en sectores contratistas de trabajadores, que a su vez, habían aumentado su contingente. Este espacio ha sido disputado principalmente por las centrales Fuerza Sindical y la Unión General de Trabajadores.

4.8. Perfil identitario de los trabajadores contratistas.

En términos generales, elementos revisados de las condiciones económicas, laborales, así como asociativas de los trabajadores contratistas, dan cuenta del carácter flexible y frágil de su vínculo laboral y de la precariedad en las cuales se desenvuelven, sobretodo en relación a la realidad de los petroleros propios. Estos elementos, tienen como implicación la existencia de dificultades y/o de patrones inhibidores en diferentes aspectos para la acción colectiva de los trabajadores. Sin embargo, existen otros elementos observados que si bien, no son extensibles, y no refutan la tesis principal del vínculo entre flexibilidad, precarización y debilitamiento de la acción colectiva y sindical, plantean

¹⁷⁰ El dilema entre sindicalismo y gobierno, ya revisado en el capítulo relativo a las trayectorias históricas, lo sintetiza en el ámbito petrolero uno de los dirigentes de los Sindipetros: “...cuando el PT llegó al poder, una gran parte de las direcciones sindicales, principalmente ligadas a la CUT, ellas tenían algún vínculo con el PT, nosotros tuvimos muchos dirigentes sindicales que se fueron para el gobierno y creamos una situación allí de ligazón que perjudicó mucho nuestra organización de base, se distanció mucho de las bases porque encontraron que consiguieron todo en lo alto, por los compañeros que muchos nuestros estaban allá en el gobierno. Eso sucedió mucho, por ejemplo, con la Petrobras, nosotros todos esos años del PT, años de muchas conquistas porque la gestión de la Petrobras era una gestión ligada al partido y teníamos esos sindicalistas de Petrobras en cargos directivos y eso ayudó mucho. Nosotros hicimos movilizaciones todos los años, huelgas todos los años, pero era todo más fácil, nosotros hacíamos la huelga y teníamos lo que nosotros queríamos.” (Dirigente SINDIPETRO-MG, 2016. Traducción mía).

contrastes, que relativizan y complejizan en parte, los planteamientos más pesimistas sobre el sindicalismo.

Aunque hemos planteado tangencialmente algunos aspectos relativos al *perfil* de los trabajadores, a través de su posición dentro del sistema socioproductivo (condiciones laborales, vínculo entre las empresas y el lugar de los trabajadores, vínculo de los trabajadores con los petroleros propios, etc.) intentaremos vincular estos aspectos materiales y políticos, con las características que presentan, en términos generales, los trabajadores contratistas, en términos de su perfil identitario.

Transitoriedad, precariedad y migración constante de los trabajadores. El “Peón de Trecho”.

El perfil identitario de los trabajadores contratistas en los ámbitos observados, está estrechamente ligado a la transitoriedad y subalternidad en el ámbito laboral, tanto en relación a su experiencia laboral concreta, como al vínculo con las empresas (mandante y contratista), y con los trabajadores propios. A su vez, los trabajadores contratistas, particularmente en los rubros de construcción civil¹⁷¹ y el de mantención industrial, pueden ser divididos entre un ala fija de trabajadores permanentes, y un ala mayoritaria de carácter transitoria y rotativa. Mientras los primeros se mantienen alrededor de unidades industriales petroleras, cambiando de empresas y de contratos permanentemente bajo la idea del “*cambio de camiseta*”, los segundos encuentran fuerte expresión en los trabajos de expansión de instalaciones industriales (tales como construcción civil, y montaje industrial), y particularmente, en la realización de las “Paradas de Mantención”. Según lo recogido por los sindicalistas, muchos de los trabajadores contratistas ligados a estas actividades transitorias operan en diversas unidades de Petrobras, recorriendo distintas regiones de todo el país. De ahí la referencia en el lenguaje popular al “*peón de trecho*”, según nos explica un ex dirigente petrolero de Campinas:

¹⁷¹ Según plantea Athayde (1996; en Araujo, 2001), dentro del rubro de la construcción civil en las refinerías, se da una segmentación interna del mercado del trabajo, entre un núcleo central de trabajadores y la periferia. Los primeros incluyen figuras como ingenieros, maestros y encargados, quienes tienen como función clave la definición y constitución de los colectivos de trabajo. A su vez, dentro de este segmento se incluirían los trabajadores que no son fácilmente sustituibles por las empresas así como los que son más polivalentes. Dentro de la periferia abunda la inestabilidad y rotatividad de trabajadores, con contratos de corta duración. Araujo (2001) plantea que en la mantención de las refinerías sucede una división interna similar, donde en las paradas se van constituyendo y reconstituyendo los colectivos de trabajo en función de cada nuevo contrato.

El Peón de Trecho va, va, hoy abrió la mantención allá en Paraná, termina en Paraná, y para en la primera empresa y ahí se queda, a veces está acá, a veces está allá. Había un grupo que circulaba por esas grandes mantenciones de unidades que ellos se conocían y cuando coincidentemente ellos les tocaba acá, comienza esa cosa de reivindicar, respetar el contrato de trabajo...” (Ex dirigente petrolero. Traducción mía)

Grandes empresas dedicadas a la mantención preventiva con presencia en todo el país reclutan trabajadores que van rotando de región en región, y de refinería en refinería a través de contratos por tiempo determinado, con excepciones de trabajadores que logran mantenerse en la zona trabajando para la misma empresa contratista que realiza estas actividades, pero ejecutando operaciones para otras empresas contratantes o mandantes. Según la investigación realizada por Marcelino (2013), en Campinas el año 2006, se observaba una fuerte inmigración de trabajadores a ciudades aledañas a la ciudad, teniendo la gran mayoría de estos, experiencias previas en otras refinерías.

La transitoriedad y migración interna en el caso de los trabajadores de mantención industrial y construcción civil, mientras por un lado afecta aspectos de los sindicatos que los representan (en cuanto a la organización material y a una participación sostenible), por otro lado, en opinión de un dirigente sindical de Campinas, ha generado una transmisión de experiencias organizativas, y también de demandas que han sido incorporadas en otras situaciones. Así, desde la experiencia de la Replan, por ejemplo, donde los trabajadores tercerizados han sido pioneros en algunas reivindicaciones, se han transmitido y replicado algunas demandas, como por ejemplo, los vales de alimentación y la Folda de Campo.¹⁷² Según plantea un ex dirigente Petrolero, con las grandes paradas de mantención, se va creando una fuerte identidad entre los trabajadores, independientemente de las empresas a que pertenecieran, enfrentando problemas similares como el atraso de salarios o el no pago luego de terminados los contratos.

Según plantean diversos dirigentes, las migraciones de trabajadores contratistas se encuentran atravesadas por graves problemas sociales expresivos de la precarización laboral de la que son parte. Según un dirigente del Sitramonti-MG, cuando la economía crecía al 6% en la década de 2000, las bases de trabajadores se nutrieron con migraciones del norte y nordeste hacia el sur y sureste del país, lo que provocó problemas en el asentamiento obrero en diferentes lugares. Una de estas situaciones, referida por el sindicalista, sucedió en una obra en la Regap, que congregó a 4,000 trabajadores

¹⁷² A través de la Folda de Campo se reglamenta el régimen de trabajo continuado en relación a los días de descansos, para los trabajadores que realizan labores en localidades distantes a sus hogares.

provenientes de afuera de la zona, quienes no tenían donde vivir, siendo colocados, según su opinión, en “favelas peligrosas”. El sindicato entonces llevó a cabo una huelga de 27 días, por incumplimiento de acuerdos por parte de las empresas, donde figuraban demandas como garantizar alojamiento para los trabajadores venidos de afuera, e incentivar una mayor contratación de trabajadores provenientes de la comunidad. (Sitramonti-MG, 2012).¹⁷³ En esta línea, un dirigente petrolero de Campinas da cuenta del problema de la migración y el desempleo, particularmente, en casos de trabajadores venidos de otras regiones a trabajar con empresas contratistas, a través de contratos de corta duración, y que, al no ser adjudicado nuevos contratos a éstas empresas, quedan desamparados, no pudiendo acceder a otros contratos ya iniciados. Cuando terminan contrato y quedan sin trabajo, muchas veces no consiguen retornar a sus ciudades de origen por falta de dinero para viajar. A este cuadro, se suman condiciones habitacionales precarias en las cuales se insertan los trabajadores, siendo común la formación de grupos numerosos de obreros que arriendan casas y duermen en colchones en el suelo. Como nos informa el dirigente, según experiencias anteriores, de 12 mil trabajadores que han trabajado en la Replan en las Paradas de Mantención, solo alrededor dos mil, eran de la región de Campinas, situación que derivó, mediante acuerdos entre el Sindipetro y Petrobras, en la reglamentación para que, al menos un 30% de los trabajadores contratados para las actividades de construcción y mantención, tuvieran que ser de la región.

Contrato fugaces y la pérdida de derechos en contratistas permanentes.

Como se planteó con anterioridad, las condiciones laborales y salariales de los trabajadores tercerizados, varían en función del tamaño de la empresa, y de la función o servicio que ejecutan para Petrobras. Asimismo, como apunta un sindicalista, los trabajadores tercerizados que se mantienen de manera permanente trabajando alrededor de la petrolera, presentan mejores condiciones laborales que los transitorios, además de poseer, en su generalidad, mayor grado de calificación y manejo tecnológico. Sin embargo, muchos de ellos van rotando de contrato año tras año durante mucho tiempo, lo que los deja en una condición de casi fijos, pero sin las garantías del petrolero.

¹⁷³ Información obtenida del sitio web del sindicato: <http://sitramontimg.com.br>. Recogido el 3 de diciembre de 2016

“... nosotros tenemos tercerizados en Petrobras que tienen 20 años que están en Petrobras, son casi como un patrimonio de Petrobras, casi un funcionario de Petrobras. Muchas veces hay trabajadores tercerizados que son tan importantes, tienen tanto valor, que la Petrobras, cuando una empresa acaba contrato y entra otra empresa, Petrobras va a la empresa y le exige que esos trabajadores tienen que continuar, y tienes tipos que quedan años allá como tercerizados. Eso acontece mucho, son personas que realmente son patrimonio de la empresa, solo que no son petroleros, y es complicado para ellos porque tienen una situación muy pesada, porque al renovar contrato, muchas veces el tipo va quedando sin tener vacaciones por ejemplo, cuando el encierra un contrato aquí, inicia otro contrato, ellos liquidan allá, vuelven a contar el tiempo que el precisa tener, un año, para después tener vacaciones, ¿no?, entonces si un contrato cambia todo los años, nunca tienen vacaciones, muchas veces tampoco consiguen tener un avance salarial, es difícil (Dirigente Petrolero, Campinas, 2016. Traducción mía).

Dentro de la “mantención pesada”, la mayoría de los trabajadores son de baja calificación y manejo tecnológico, mientras que, un reducido número de supervisores junto a la gerencia, poseen mayores calificaciones. De todos modos, como nos plantea un ex dirigente petrolero, los trabajadores contratistas permanentes han asumido gradualmente, a partir de los años noventa, diversas funciones dentro de la empresa a partir de la no reposición de trabajadores propios, desde operadores mecánicos de mantención cotidiana, administrativos, sector de laboratorio, ingenieros y coordinadores de equipos. Los tercerizados permanentes irradian así, desde el trabajo manual en las operaciones de maquinaria, hasta sectores ligados a la gerencia en Petrobras.

Entre el temor y la propensión al conflicto. Acciones radicales y cortas.

Según plantean los diversos entrevistados, la fragilidad del vínculo de los trabajadores contratistas con sus empresas y la persecución a la cual se encuentran sujetos en función de su participación activa en temas reivindicativos y sindicales, ha generado en muchos casos, un sentimiento de temor frente a la amenaza de despido, o a no ser considerados en nuevos contratos y licitaciones. Así, para uno de los dirigentes del Sitramonti-MG, el miedo a la cesantía, sumado a la precariedad económica y al endeudamiento de los trabajadores, se ha constituido en una barrera, que los aleja de la participación en los espacios sindicales. Otro dirigente petrolero, plantea que, en el lenguaje popular de los trabajadores transitorios, se encuentra muy presente el término de “*amarrar la lata*”, que refiere al estrecho vínculo que establecen los trabajadores contratistas con la permanente posibilidad de perder el trabajo, incluso en obras de muy corta duración: “*Entonces en la iniciativa ...*”¹⁷⁴, *eso es en el lenguaje del “peón de trecho”, de contratista, “amarro la*

¹⁷⁴ No logré entender esta palabra.

lata”, era despido todo el día, entonces llegó allá, dio problema, lo ofendió, lo amarro la lata....”

El paroxismo del temor a la pérdida del empleo, según la opinión de una dirigente petrolera, se expresa en actitudes frecuentemente sumisas y pasivas de algunos trabajadores contratistas frente a situaciones de injusticia y humillación, que los aleja de participar colectivamente.

Yo veo esa preocupación que interfiere en la organización, en la pasividad con el propio empleo incluso, es muy complicado, tú ves esas personas pasando por una situación de humillación y el tipo no tiene valor de mirar a la cara porque tiene miedo de ser mandado fuera, ya vi muchos casos, tuve un tipo que trabajó conmigo que era más hablador, no era ningún revolucionario, solo era más hablador, cuestionador, con dos meses fue despedido y eso es un patrón en la Petrobras (Dirigente Sindipetro-SP, 2016. Traducción mía).

Frente a este diagnóstico relativo al vínculo entre flexibilidad, amenaza empresarial y temor en algunos trabajadores, y sus consecuencias negativas en la defensa de derechos laborales, otros relatos recogidos dan cuenta de cierta predisposición al conflicto por parte de sectores de trabajadores contratistas en contextos determinados, fundamentalmente los más transitorios e inestables laboralmente. Según lo planteado por algunos dirigentes tanto del Sinticom como de algunos Sindipetros, existiría un vínculo entre el carácter migrante de los trabajadores (de construcción civil en particular), y su mayor proclividad a participar en movimientos y paralizaciones, lo que se explicaría por la naturalización y predisposición a cambiar de región y de contrato. Según un dirigente petrolero del litoral paulista, el trabajador de construcción civil y de mantención industrial, presentaría mayor nivel de participación en asambleas obreras y de acciones sindicales, en contraste a trabajadores de la mantención preventiva, los cuales por temor a represalias, y ante la expectativa de cuidar el empleo a mediano plazo, tendrían menor disposición para participar en acciones colectivas. En este sentido, la ausencia de expectativas frente a la estabilidad laboral, sumada a los agravios cotidianos vividos por los trabajadores, puede, en contextos determinados, incentivar, o al menos no inhibir, la reivindicación y acción colectiva de los trabajadores.

Cabe insistir acerca de como en tales contextos puede influir la existencia (o no) de un sindicato representativo “actuante” (como el Sinticom), así como el tipo de relación entre trabajadores propios y tercerizados. Como vimos, en torno a la refinería de Cubatão (RPBC), los petroleros han respaldado movimientos organizados por los propios trabajadores de manera autónoma al sindicato, toda vez que éste no ejerce la iniciativa sindical desde la movilización.

Se dan muchas huelgas, pero no por la dirección, por la base, es diferente, porque la dirección incluso no va a la huelga, el Sindicato de la Construcción Civil son empujados por la categoría y la categoría va allá y hace la huelga y después llama al sindicato... los metalúrgicos no, los metalúrgicos tienen una postura de dirección de la categoría, de la línea, vamos a hacer huelga, ahora la construcción civil no, muchas huelgas realizadas por los tercerizados, en el sector de construcción civil, aquellos representados por la construcción civil, y después el sindicato queda sabiendo que la huelga comenzó. (Ex dirigente Sindipetro-LP, 2016. Traducción mía).

Otra característica interesante de resaltar, y que diversos entrevistados sostienen, es que en términos comparativos, los trabajadores contratistas presentarían una mayor disposición a la movilización huelguística que los petroleros propios, e incluso, presentan una orientación más solidaria en términos de apoyo a los movimientos sindicales de los petroleros, que viceversa. Según la opinión de un dirigente contratista:

Tú ves en otros Estados, Bahía, San José, REDUC, cuando el petrolero para, los contratistas paran, pero cuando el tercerizado para, el petrolero no para, entonces ahí hay una discriminación o miedo, porque ellos deberían ser más fuerte que los tercerizados, los tercerizados son más fuertes para hacer huelgas que los petroleros, yo no sé si ellos tienen vergüenza de parar, la condición de vida de ellos son mejores que las de los tercerizados, pero yo pensaba que ellos tendrían una fuerza mayor porque ellos son concursados y no pueden ser despedidos (Dirigente Sitramonti-MG, 2016. Traducción mía).

Según lo planteado por otros dirigentes, los trabajadores contratistas se caracterizan por ser muy “*reactivos*” frente a situaciones puntuales de carácter coyuntural, realizando acciones radicalizadas frente a diversas situaciones agraviosas, mientras que, por el contrario, según algunos dirigentes petroleros, no presentarían mucha propensión a movilizarse por objetivos políticos, o de carácter más estratégico. A juicio de un ex dirigente petrolero de Campinas el carácter reactivo de los trabajadores contratistas, se explicaría por la precarización vivida en el vínculo con sus empresas, así como por su experiencia al interior de las refinerías, al punto que, por la indignación ante problemas cotidianos, como atrasos en los pagos, la calidad de la comida, o del desayuno, se han generado paralizaciones masivas afuera de la refinería. Para un dirigente petrolero del Litoral Paulista, las movilizaciones iniciadas por los propios trabajadores contratistas, si bien pueden asumir características marcadamente confrontacionales, se encuadran dentro de reivindicaciones muy inmediatas y económicas. Esto es respaldado por un ex dirigente petrolero, quien da cuenta de la relación entre objetivos puntuales y la radicalidad de la acción asumida por trabajadores tercerizados.

Ellos son reactivos, ellos paran, tienen la cantidad de gente que para, es grande, de repente es una cosa explosiva, ellos paran, paran a todo el mundo afuera, y si algún

peón por ahí en la hora con ellos es más peligroso, voltean carros, mucha revuelta. Entonces, ellos son más reactivos, pero más reactivos así puntualmente, si tú por decir así... vamos hacer una movilización por la democracia, una u otra situación... pero el fuerte de ellos no es eso..." (Ex dirigente petrolero, 2016. Traducción mía)

Un elemento interesante visibilizado por un dirigente petrolero, es la particularidad contradictoria que han presentado algunos sectores de trabajadores contratistas de Petrobras (en algunos casos incentivados por sus propios sindicatos) respecto al proyecto de ley sobre tercerización que, al momento del trabajo de campo, se encontraba en tramitación legislativa. Según diversos análisis, el proyecto tenía como uno de sus grandes objetivos, permitir la expansión indiscriminada de la subcontratación en diversos sectores de la economía, lo que traería, una mayor precarización de los derechos laborales. Sin embargo, desde la lectura de muchos trabajadores contratistas, el proyecto de ley se presentaba como una garantía para proteger los empleos de los tercerizados, motivo por el cual, como nos plantea un dirigente de Belo Horizonte, estos llegaron a asociar las iniciativas político-sindicales opositoras a dicha normativa, con un ataque a sus propias fuentes de trabajo.

Junto a la inmediatez en la orientación de las acciones colectivas llevadas a cabo por los trabajadores contratistas de base (que se distinguirían de reivindicaciones más o menos perdurables que se organizan mediante sindicatos actuantes), los movimientos convocados por los propios trabajadores, según una opinión dirigencial, tienen pocas posibilidades de decantar en expresiones sindicales. Junto al problema relativo a la transitoriedad y la migración de trabajadores, la estructura sindical brasilera no permite una organización paralela a la del sindicato oficial predominante, siendo la única posibilidad de actuar sindicalmente, ganar la dirección sindical mediante la disputa de las elecciones, lo que, en función de la fragmentación de las bases obreras dentro de las categorías, aparece un tarea titánica. La alternativa de organización estaría dada, en consecuencia, por la conformación de comisiones de fábricas o de otro tipo de acciones que no tienen carácter vinculante con los convenios o acuerdos colectivos.

Yo nunca he visto un movimiento para crearse una organización de los tercerizados propios de Petrobras. Yo creo que son varios problemas: el problema de ya existir un sindicato que represente, tienes el problema de los contratos de trabajo temporal y buena parte de los trabajadores no viven aquí, vienen de otras regiones, tienes un problema de cómo organizar eso (Dirigente Petrolero, Sindipetro-LP, 2016. Traducción mía)

Frente a esta compleja realidad que se presenta para los trabajadores contratistas en términos de lograr posicionar una estructura orgánica permanente que permita hacer

frente a las condiciones desfavorables, un dirigente petrolero de Belo Horizonte plantea, desde una posición autocrítica, que los petroleros no se pueden conformar con rechazar la tercerización como fenómeno de flexibilización y precarización laboral, sino que deben avanzar en proponer un programa de transformaciones para los trabajadores tercerizados. En este sentido, a diferencia del caso chileno, los sindicalistas petroleros poseen una consciencia respecto a la responsabilidad que les compete a los trabajadores propios de la empresa, en la lucha contra la tercerización y sus consecuencias precarizantes para el resto de los trabajadores.

CAPITULO 5. ORGANIZACIÓN SINDICAL EN TRABAJADORES TERCERIZADOS DE CODELCO.

5.1. Consideraciones generales sobre la normativa sindical: sindicalismo de empresa y fragmentación de los colectivos.

El modelo vigente de relaciones laborales y sindicales en Chile si bien responde a características distintas al modelo “corporativo de Estado”, que se encuentra en otras realidades nacionales, presenta singulares restricciones para la organización y acción sindical de los trabajadores. Amparado en la normativa provista por el “Plan Laboral” ejecutado bajo la dictadura militar en 1979 e inalterado sustancialmente hasta el día de hoy, el marco normativo sindical chileno reemplaza el modelo existente hasta entonces,¹⁷⁵ permitiendo cuatro formas de organización sindical bajo el principio básico de la asociatividad dentro de una empresa o centro de trabajo determinado. Así, de las cuatro figuras reconocidas legalmente (sindicato de empresa, sindicato interempresa, sindicato de trabajadores independientes, y sindicato de trabajadores eventuales y transitorios), solo el sindicato de empresa es reconocido legalmente para establecer el derecho de la negociación colectiva y la huelga, careciendo las otras figuras de asociatividad sindical de dichos atributos institucionales, salvo que, así lo determine la contraparte patronal, situación que lo vuelve prácticamente inviable en la práctica. A esto se suma que en una determinada empresa pueden constituirse más de un sindicato y, en consecuencia, existir más de una negociación colectiva.

Es importante considerar que el modelo sindical es altamente funcional a la estructura jurídica de organización empresarial en Chile. Bajo el denominado “Multi-Rut”, en base a la diferenciación entre empleador y empresa, se estimula la subdivisión de empresas en múltiples “razones sociales” por parte de los empresarios, lo que ha significado, la fragmentación de las responsabilidades sociales y previsionales por empresa, al igual que las organizaciones sindicales. Este fenómeno conjugado con la normativa laboral vigente, que reduce la actividad sindical a la unidad empresarial, ha

¹⁷⁵ En Chile, el Código del Trabajo de 1931 y vigente hasta el golpe militar, permitía la organización de tres tipos de sindicatos: sindicato industrial (obrero), sindicato profesional (empleados) y sindicato agrícola. Mientras el primero negociaba a nivel de empresa y tenía derecho a participar de las utilidades de esta, el segundo podía establecer negociaciones y entablar convenios colectivos, aunque sin derecho a participar de las utilidades de la empresa. Sin embargo, la legislación permitía la negociación mediante confederaciones de sindicatos, y la huelga no se encontraba circunscrita a la negociación colectiva. Al respecto ver Pozo (2013: 41) y Narbona (2015)

significado la atomización del poder sindical en función de los establecimientos correspondientes.¹⁷⁶

En este sentido, la figura del sindicato interempresa (el cual puede agrupar en su seno a trabajadores de dos o más empresas), junto al rol que puedan ejercer las entidades federativas, han sido una alternativa de asociatividad acorde al problema de la dispersión de los sindicatos por empresas. Sin embargo, ninguna de estas figuras tiene facultad legal para negociar colectivamente, quedándole solo una labor de organización y apoyo a determinados conflictos laborales a nivel de empresa.

Esta situación (la fragmentación sindical por empresa y la nulidad institucional de las estructuras mayores para actuar legalmente), ha contribuido en las últimas décadas a una tendencia de expansión de múltiples sindicatos pequeños con bajo poder de incidencia. Como contraparte, ha existido también un crecimiento de los sindicatos interempresas y agrupaciones federativas que, frente a la restricción normativa para ejercer el derecho sindical, han actuado “de hecho”, a través de medidas de presión por fuera de los canales institucionalizados. Dentro de este marco restrictivo sobresalen algunos grandes sindicatos de raigambre histórica y posicionados en sectores estratégicos de la producción y/o de la administración pública, que tienen mayor poder organizacional y disponibilidad de recursos para su desenvolvimiento, tales como los trabajadores del sector público pertenecientes a asociaciones gremiales nacionales, entre otros.¹⁷⁷

5.2. Sindicatos bases, federaciones y confederaciones en los subcontratistas de Codelco.

A diferencia de la experiencia de los trabajadores tercerizados de Petrobras, donde se perciben una realidad mayormente desarticulada y orgánicamente dispersa (al margen de algunas expresiones significativas de acción sindical, tanto por la existencia de sindicatos actuantes, apoyo petrolero, y experiencias de “autorganización” de los trabajadores), en el caso de los trabajadores contratistas del cobre en Chile, particularmente en Codelco, se aprecia la existencia de un paulatino proceso de unificación orgánica a nivel

¹⁷⁶ El caso paradigmático de este modelo de dispersión empresarial, ha sido el sector del “Retail” y supermercados, donde, en base a una misma marca comercial, coexisten diversas razones sociales de acuerdo al giro económico determinado. El efecto legal de esta situación es la fragmentación de los trabajadores dentro de una misma empresa (Henríquez, 2016).

¹⁷⁷ Los trabajadores del Estado legalmente no pueden constituir sindicatos, sin embargo, las grandes asociaciones como la Asociación Nacional de Empleados Fiscales, base fundamental de la CUT, tiene la capacidad para negociar y movilizarse “de hecho” para defender al sector.

confederativo nacional, con una estructura organizacional y acciones determinadas, que tras un proceso ascendente de aglutinación (con momentos de avances y retrocesos) tiene su consolidación en torno a la creación de la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) en 2007. Posterior a la fundación de la CTC y luego de la experiencia de la huelga general de junio-agosto de ese año, se detecta un período de reflujos, caracterizado por derrotas reivindicativas, y divisiones internas, las cuales aparentemente se han ido acrecentando los últimos años.

Las demandas que ha perseguido el movimiento de trabajadores contratistas en el cobre chileno, a partir de la reconstrucción de su trayectoria histórica, dan cuenta de un continuo proceso de combate a la precarización laboral, que se va desarrollando dialécticamente respecto a la expansión de la subcontratación tanto en las áreas de la cadena productiva minera, como en la cantidad de trabajadores contratistas empleados. Como veremos, todo este proceso se encuentra atravesado, al igual que en Brasil, por las notables diferencias de los trabajadores tercerizados respecto a los trabajadores propios, que para algunos autores constituye el motivo central para poder explicar las movilizaciones obreras (Leiva, 2009). Las principales demandas, parcialmente resueltas a partir de 2003 en adelante, muy vinculadas con temas de seguridad, higiene y condiciones laborales, pueden situarse en un ámbito de *umbrales mínimos necesarios*, siendo notable la similitud con la experiencia petrolera en Brasil.

En el caso chileno, donde contábamos con mayor información previa sobre la realidad sindical dada la existencia de investigaciones existentes, se optó en una primera instancia por contactar y entrevistar a dos organizaciones que figuran como las más importantes en el contexto de organización de estos trabajadores: la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), y el histórico Sindicato Interempresa de la Gran Minería y Ramas Anexas (Siteco). Dificultades propias con los contactos dirigenciales¹⁷⁸ implicaron algunos cambios en los entrevistados. En función de las posibilidades existentes, se contactaron dirigentes de la Federación de Trabajadores de la Minería de la ciudad de Los Andes (Fetramin), donde se encuentra la división Andina de Codelco. Dentro de la Federación, que a su vez integra a la Confederación de Trabajadores del Cobre, pudimos entrevistar al presidente en ejercicio de ésta (2016), así como a dirigentes

¹⁷⁸ Luego de establecer el vínculo con dirigentes actuales del Siteco para la realización de las entrevistas, nos encontramos con la negativa de éstos, tanto por omisión frente a la confirmación en un caso, como por el desentendimiento de ésta, por otro dirigente.

de dos sindicatos bases que son parte de la organización. A su vez, logramos entrevistar a dirigentes principales de la CTC, y a un ex dirigente histórico y fundador, tanto del Siteco como de la CTC. Por otro lado, de manera no prevista, logramos contactar a dirigentes de una nueva organización nacida en 2011, que opera en la Ciudad de Rancagua en torno a la División El Teniente de Codelco, denominada como Confederación Obrera de Chile (COCH). En la siguiente tabla se resumen las organizaciones estudiadas para el caso chileno.

Tabla n° 21. Organizaciones entrevistadas para el caso chileno.

Organización sindical	Sector que representa
Sindicato Interempresa Siteco (Siteco).	Trabajadores contratistas de la División “El Teniente” de Rancagua.
Federación de Trabajadores del Cobre (Fetramin). Perteneciente a la CTC.	Sindicatos de trabajadores contratistas de la División “Andina” de la ciudad de Los Andes.
Sindicato de Tabajadores de Ferrocarriles del Pacífico de Los Andes. Afiliado a la Fetramin.	Trabajadores contratistas ferrocarrileros que operan en la División “Andina” de la ciudad de Los Andes.
Sindicato de Trabajadores de la empresa Steel Ingeniería de Los Andes. Afiliado a la Fetramin.	Trabajadores contratistas de aseo y mantención industrial que operan en la División “Andina” de la ciudad de Los Andes.
Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC).	Federaciones y sindicatos de trabajadores contratistas del cobre con presencia a nivel nacional.
Confederación Obrera de Chile (COCH). Perteneciente a la Coordinadora Nacional de Trabajadores Contratistas	Federaciones y sindicatos de trabajadores contratistas que operan en la División “El Teniente”.

Fuente: elaboración propia

5.3. Elementos generales de la trayectoria sindical.

La génesis en la organización y posterior unificación del sindicalismo de trabajadores contratistas de Codelco, según el relato de uno de sus dirigentes fundadores, se sitúa en la división “El Teniente” de Rancagua, cuando entre los años 1984 y 1985 por la actuación del Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores de Montaje Industrial, Obras Civiles y Actividades Anexas (Sinami),¹⁷⁹ comenzaron a organizar a trabajadores contratistas ligados, principalmente, al sector de la construcción. Quien se erigiría como

¹⁷⁹ El Sinami fue fundado en octubre de 1970, adquiriendo su personalidad jurídica en marzo de 1971 con el nombre de “Sindicato Nacional de Mecánicos, Soldadores, Electricistas y Ramos Similares de Montaje Industrial”. Posteriormente, al incorporar todas las profesiones ligadas al montaje y a la construcción de obras civiles, se pasó a denominar Sindicato Interempresa Nacional de Montaje Industrial, Obras Civiles y Actividades Anexas.

el principal dirigente contratista durante los años posteriores, pertenecía entonces a la sección juvenil de un sindicato de trabajadores de la construcción de Rancagua, que bajo la difícil situación política, económica y sindical bajo dictadura, centraba su actividad en la realización de actividades y “peñas” solidarias,¹⁸⁰ para recaudar fondos de apoyo a compañeros relegados por el régimen, presentando debilidad en términos de una agenda sindical propiamente tal. Es importante a su vez considerar la presencia “semiclandestina” en este período del Partido Comunista de Chile (PCCh), y de las Juventudes Comunistas en particular, en la formación de cuadros sindicales en el terreno contratista minero, del cual el dirigente referido era militante.¹⁸¹

El testimonio otorgado por el Sinami da cuenta de la precaria situación en la cual se levantaron las primeras organizaciones sindicales en el sector tercerizado.

A fines de los años 70 y en la década de los 80, cuando se implantó el modelo económico de la dictadura y se abrió el país a las inversiones extranjeras, también significó el surgimiento de la externalización en las empresas y muchas de las labores, y con mayor razón, las más riesgosas, fueron entregadas a empresas contratistas y subcontratistas, las que en la mayoría de los casos, aprovechando todas las garantías que les aseguraba la legislación laboral impuesta por la dictadura, hacían trabajar en condiciones subhumanas a miles de trabajadores. En ese tiempo se trabajaba sin jornadas especiales, por tanto, no había bajadas y muchos trabajadores pasaban meses sin visitar sus hogares, lo que significó la destrucción de muchas familias. Se trabajaba exceso de horas extraordinarias, las que eran pagadas de manera miserable. No había campamentos, se dormía como cada cual podía y en muchos casos hacinados en pensiones para abaratar costos. No había comedores y cada cual se las arreglaba con su olla o su choquero¹⁸². Los elementos de protección personal cuando habían eran los que ya otros trabajadores habían usado. No habían condiciones higiénicas para servirse los alimentos. Los accidentes laborales andaban a la orden del día. A esto había que agregar la persecución de la actividad sindical, las listas negras y la discriminación y represión hacia quienes eran sospechosos de realizar actividad para organizar a los trabajadores” (Sinami, 2017).¹⁸³

Según nos indica un ex dirigente sindical, a finales de 1987 el Sinami organizó un congreso, donde se determinó que no habían condiciones para que el sindicato por sí solo, se hiciese cargo orgánicamente de toda la demanda del movimiento sindical contratista, en parte, porque muchos trabajadores subcontratados no eran propiamente del área del montaje industrial, al mismo tiempo que la cantidad de delegados que permitía la legislación al sindicato interempresa no daba abasto para la cantidad de empresas que ya

¹⁸⁰ Las peñas son eventos culturales de carácter popular realizados en recitos pequeños, donde se llevan a cabo presentaciones artísticas, tales como canto, poesía y bailes.

¹⁸¹ Como plantea el dirigente: *“nosotros cambiamos la peña, por una lista, ir a hacer reuniones, hacer firmar a los viejos, parar delegados...”*

¹⁸² El Choquero o La Choca es un instrumento utilizado para transportar y calentar la comida, con mucha presencia en las obras de construcción, donde los trabajadores tienen que autosostener su alimentación en espacios determinados para aquello.

¹⁸³ Extraído del sitio web del sindicato. www.sinami.cl.

se encontraban operando en Codelco, que, según el dirigente aludido, rondaba en torno a 200 contratistas. El fuerte crecimiento de la subcontratación en el sector, demandó mayores esfuerzos de organización. Se decide crear sindicatos interempresas de trabajadores contratistas, en base a cada división minera, con el objetivo de agrupar dentro de una misma organización a trabajadores pertenecientes a distintas empresas por cada división de la megaestatal. Las primeras expresiones son la fundación del Sindicato Interempresas de Trabajadores Contratistas de Codelco División El Teniente (Siteco),¹⁸⁴ a la vez que se conforma el Sindicato Interempresa de Trabajadores Contratistas de la División Andina (Sitraco). En la importante división de Chuquicamata, en el norte de Chile, no se logró replicar esta estructura organizacional, dada la negativa del sindicato de la construcción existente, que se encontraba federado a una organización del rubro de la construcción.

Según testimonio actual del Siteco (2017),¹⁸⁵ el reflujó generalizado del movimiento sindical chileno en los años noventa, no fue ajeno al sindicalismo contratista, lo cual es refrendado por la opinión del actual presidente del sindicato (Ponce, 2016), sobre que la organización luego de alzar la voz a finales de los años ochenta, se debilitó en la década de 1990, para nuevamente reafirmarse en la primera década del siglo XXI. Aguilera (2012) plantea que para 1991, se alcanzó un primer peak en los ciclos de movilización contratista, para posteriormente prevalecer las luchas sindicales fragmentadas y circunscritas a cada empresa determinada. Durante los primeros años de existencia, el sindicato logró el reconocimiento como contraparte legítima por parte de Codelco y de las empresas contratistas en la División “El Teniente”, lo que queda de manifiesto en el establecimiento de una sede sindical en el histórico campamento minero de Sewell. Esto dio término a una fase donde las asambleas sindicales se tenían que realizar de manera prácticamente clandestina, donde ocasionalmente, por encontrarse los dirigentes fuera de la legalidad, eran detenidos por la policía.

Según apunta un histórico dirigente sindical, entre 1990 y 1991 se dieron diversas movilizaciones en la mina, siendo el campamento tomado por motivo de diversas reivindicaciones, hechos poco conocidos entonces por la opinión pública, dado que los medios de comunicación no informaban sobre estos movimientos (Jorquera, en Echeverría, 2010). Una de las primeras demandas que se logró instalar a través de la

¹⁸⁴ Si bien Danilo Jorquera es desde un inicio el dirigente principal del SITECO, este, en la década de 1980 no puede figurar legalmente ni en la presidencia ni en la tesorería sindical, por haber sido preso político.

¹⁸⁵ Página Web del Sindicato. Recogida el 17 de enero de 2017.

movilización de los trabajadores, fue la instauración de “salas de cambio” para los contratistas, lo que dio un impulso para plantear otras reivindicaciones ligadas a éstas, como la recuperación de las horas por concepto de cambio de vestimenta.

Según plantean otros autores, en 1990, el Siteco convoca al primer encuentro de dirigentes y delegados de personal de trabajadores de “El Teniente”, y en 1991, se logra constituir una efímera Federación Nacional de Trabajadores Contratistas, agrupando a Siteco, Caucho del Sur y a dos organizaciones contratistas de las divisiones “Potrerillos” y “El Salvador”, en el norte de Chile (Agacino, González y Rojas, 1998; en Muñoz, 2017). Sin embargo, hacia mediados de la década de los noventa, Codelco junto a las empresas contratistas existentes en la minera, readecuan su estrategia frente a los trabajadores movilizados para oponerse al avance del desarrollo sindical, donde se combina la represión a movimientos, con la cooptación de dirigentes y el ejercicio del paralelismo sindical. En estos años, se les prohíbe a los dirigentes sindicales contratistas el ingreso a la mina (Muñoz, 2017). Por esas fechas se produce un fuerte movimiento de trabajadores por el masivo despido de 3,200 contratistas de “El Teniente”, producto de la explosión de rocas en los subniveles 6 y 7, que tuvo como resultados diversos trabajadores heridos y otros muertos, además de la inoperatividad de los subniveles. Los trabajadores se tomaron entonces el edificio de la Intendencia de Rancagua así como la Catedral de la ciudad, con fuertes enfrentamientos con la fuerza de seguridad. Según apunta Muñoz (2017) dicho movimiento logró puntualmente, el pago de indemnización a los trabajadores despedidos.

Según opinión unánime de los dirigentes entrevistados, se reconoce al año 2003, como un “parteaguas” para el desarrollo del movimiento sindical contratista, dado que se comienzan a conseguir demandas no logradas con anterioridad, tales como, la indemnización por despido (una de las demandas históricas levantada por el Sinami), y la disputa por instaurar contratos más largos con las empresas. Sin embargo, los constantes incumplimientos de los acuerdos por parte de las empresas contratistas, junto a un mayor malestar y predisposición a la movilización por parte de los trabajadores, marcan un período de permanente tensión y conflicto, particularmente entre 2003 y 2008.

Según el actual presidente del Siteco, a partir del 2002, un grupo de dirigentes sindicales se propuso como línea de acción hacer crecer el sindicato, discutir una plataforma mínima de lucha, y buscar la coordinación con sindicatos de otras divisiones, particularmente en las divisiones “Andina”, “El Salvador” y “Chuquicamata”. Las demandas centrales de la plataforma que se va construyendo son entonces, el reconocimiento y pago de las horas trabajadas extraordinarias, contratos más largos,

indemnización por causa de despido, e instauración de un tarifado nacional de sueldos para todos los trabajadores a nivel nacional (Peña, en Ponce 2016). En 2003, en el mineral “El Teniente”, se producen fuertes movimientos en los meses de abril y diciembre, como respuesta a los incumplimientos patronales, donde figuran demandas tales como, la permanencia del traslado de camiones de los trabajadores a las posturas, la ausencia de casino para comer, y la implementación de las salas de cambio.

Según plantean algunos dirigentes, con estos movimientos se dieron conquistas importantes que marcaron un antes y un después en el yacimiento. Luego de la toma de “Maitenes”, punto de acceso a la mina, donde se hizo un paro de advertencia en abril de 2003, en mayo de aquel año, se lograron sustituir los antiguos camiones que trasladaban a los trabajadores a la mina, por buses. Uno de los dirigentes recuerda que entonces, realizaron una marcha simbólica para “*despedir a los camiones*”. En diciembre se llevó a cabo otro movimiento de mayor envergadura, que consistió en la toma de la mina “El Teniente” por dentro, lo que según se acredita, fue brutalmente reprimida, con trabajadores heridos, detenidos, y más de 250 de ellos despedidos. En este conflicto, al margen del altísimo costo social que significó para muchos trabajadores, se instaló un primer “Acuerdo Marco” con la gerencia del yacimiento en materias de indemnización, vacaciones, y pago de horas extras. En 2004 se funda la Federación de Trabajadores de la Minería V Región (Fetramin) para agrupar a los trabajadores contratistas de la División “Andina”, luego de algunos movimientos que se activan a partir de 1998, en la medida que aparecen empresas contratistas más grandes. Las primeras organizaciones, según da cuenta un dirigente de la federación, son los sindicatos de empresa ICV, Vidaurre y Sodexo, correspondientes al rubro de ingeniería, montaje industrial y alimentación.

Según se puede constatar en la información de prensa, recopilada por Aguilera (2006) para la división “El Teniente”, entre 2005 y 2006, se dan numerosos conflictos laborales entre la empresa y los trabajadores contratistas, particularmente en los sectores de ingeniería y construcción, así como en los de alimentación y aseo. Sindicatos de empresa como Sodexo, CMS Ingeniería (construcción y distribución de maquinarias y repuestos), e Insitu (alimentación y aseo), se encuentran permanentemente movilizados durante 2005, tanto por la amenaza del término de vínculo con las empresas (caso de Sodexo) así como por los despidos de trabajadores con fuero sindical (caso de Insitu, y CMS). En septiembre de 2005, en virtud de las diversas movilizaciones, la gerencia de CODELCO pone un “recurso de protección” que prohíbe a cinco dirigentes sindicales poder acceder a la mina (Aguilera, 2006). Asimismo, según denuncia el Siteco en su

plataforma virtual, durante 2005, las prácticas antisindicales se vuelven más nítidas, donde sobresale la exigencia que Codelco establece con las empresas contratistas de contar con sus propios sindicatos para poder participar en las licitaciones. Según la organización sindical, estas prácticas antisindicales traen como consecuencia, una desafiliación masiva de socios del sindicato, pasando de seis mil afiliados a dos mil trabajadores.

En abril de 2005, se constituye la Coordinadora Nacional de Trabajadores Contratistas del Cobre (CNTC), asumiendo su presidencia el presidente del Siteco, Danilo Jorquera, la cual define como primera reivindicación transversal, un petitorio entregado en todas las divisiones de Codelco, donde se exige un bono por los “excedentes del cobre” de 500 mil pesos chilenos (aproximadamente 745 dólares)¹⁸⁶. Cabe mencionar que esta acción se llevó a cabo 10 días después de efectuarse la primera vuelta de la elección presidencial en Chile, que dejó a Michelle Bachelet y a Sebastián Piñera, como los candidatos que disputarían la segunda vuelta presidencial el 15 de enero, y que por lo tanto, presionó para al pronunciamiento de los candidatos sobre la situación de los trabajadores.

Ante el rechazo del petitorio obrero, luego de una serie de negociaciones durante 15 días, la CNTC llamó a una huelga nacional para el 4 de enero de 2006, la cual tuvo adhesión solo en las divisiones “Andina” y “El Teniente” (Muñoz, 2017). A partir del movimiento convocado por la coordinadora enfocado principalmente en el bono por los excedentes del cobre, y luego de nuevas negociaciones, se logró un acuerdo, que no incluyó la demanda central de la organización, pero que si contempló un pequeño bono por término de conflicto, y algunas demandas anteriores, como proporcionar vestimentas adecuadas de trabajo, y el lavado de éstas por parte de la empresa (huelga del “omo”¹⁸⁷), así como el cumplimiento de leyes relativas al trabajo pesado y a accidentes de trabajo y enfermedades (Muñoz, 2017). Durante este período,¹⁸⁸ junto a las demandas coyunturales, tales como los bonos por términos de conflicto, existe un saldo positivo de conquistas para los trabajadores, muchas de las cuales eran parte de las pautas reivindicativas no conseguidas con anterioridad, tales como, la instauración de contratos

¹⁸⁶ Cálculo en base a <https://pt.exchange-rates.org/HistoricalRatedolare-12-2016>

¹⁸⁷ El OMO, es una marca de detergente para lavar ropa en Chile, y la “huelga del Omo” se conoce popularmente entre los trabajadores como un movimiento que consiguió el lavado de ropa por parte de la empresa.

¹⁸⁸ Si bien, en algunas ocasiones puntuales los dirigentes identifican fechas precisas sobre la consecución de demandas determinadas (que se explicitan en el trabajo), en otros casos existe una relativa indeterminación al respecto.

de trabajo más largos, indemnización por despido, fin al transporte en camiones, instalación de las casas de cambio, casinos (restaurantes) para los trabajadores, vestimenta y lavado, etc. A juicio de Calderón (2008), a diferencia de movimientos anteriores, la irrupción del movimiento contratista de finales de 2005, se caracteriza por la instalación de temáticas más políticas y de largo plazo que los movimientos anteriores, aunque manteniendo las reivindicaciones económicas.

El incumplimiento de los acuerdos por parte de Codelco, prolongó la tensión entre las dirigencias sindicales y la compañía estatal, esta vez con mayor participación del gobierno en el conflicto. La tensión social y política provocada por las legítimas demandas de los trabajadores, junto a una coyuntura sociopolítica favorable, permitió que mediante espacios de negociación técnica, se fuera trabajando en el proyecto de la ley 20123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación, que fue puesto en marcha en 2007.¹⁸⁹

En 2007, dado los infructuosos avances en las materias pendientes de los subcontratados, la recientemente creada Confederación de Trabajadores del Cobre,¹⁹⁰ llamó y organizó en el mes de junio, a una huelga general de carácter nacional en todas las divisiones de Codelco, la cual se extendió por 37 días, y que se caracterizó por la combinación de diversas acciones disruptivas de los trabajadores (que serán referidas más adelante) como por las complejas negociaciones llevadas a cabo¹⁹¹ que no solo dieron

¹⁸⁹ Alvares (2009; en Ponce, 2016), plantea que la promulgación de la ley de subcontratación en octubre de 2006, respondió a tres variables principales: el consenso de la clase política en torno a la inequidad laboral; el rol activo del nuevo ministro del trabajo bajo el gobierno de Michelle Bachelet (2006-2010); y la serie de movilizaciones sociales que caracterizaron el 2006, donde tuvo central protagonismo la llamada “revolución pingüina” de los estudiantes secundarios.

¹⁹⁰ El congreso fundacional de la CTC se llevó a cabo en la comuna de Machalí, los días 6,7 y 8 de junio.

¹⁹¹ El ministro del Trabajo de Michelle Bachelet, Osvaldo Andrade, da cuenta retrospectivamente, de las preocupaciones que entonces tenía el gobierno frente a la huelga general decretada por los trabajadores, tanto por el carácter estratégico de la empresa nacional, por temores frente a la posibilidad de enfrentamiento entre trabajadores, y por el riesgo de que al centralizar el problema en CODELCO, las empresas contratistas no fueran imputadas: “uno, la radicalidad que asumiera esta movilización, no solo porque se trata de la empresa más importante del país, sino que además porque tiene representación territorial en distintos lados, entonces tiene una connotación pública inevitable. Segundo, que se produjeran enfrentamientos entre los trabajadores de planta y subcontratados, y la preocupación fundamentalmente tenía que ver con una clara disparidad desde el punto de la trayectoria y en el peso específico entre uno y otro. En tercer lugar, era que el empresario subcontratista no pasara piola también, porque si nosotros teníamos nociones de cadenas productivas de que habían 10, 11, 12, 15, 17 subcontratos, entonces claramente ahí había un proceso también de exageración y abuso de la forma de organización del sistema productivo que evidentemente no contaba con el respaldo del gobierno, pero era una realidad...” (Andrade, 2013; en Ponce, 2016: 117-118).

cuenta de tensiones políticas al interior del gobierno, entre sectores más y menos proclives a satisfacer las demandas de los trabajadores, sino que involucraron a una obstinada gerencia de la megaempresa, a representantes de las empresas contratistas, a personeros de Gobierno, y finalmente a la iglesia católica. Luego de diversos acontecimientos y etapas dentro del conflicto desatado entre los meses de junio y julio, se logró acordar el primer “acuerdo marco” entre Codelco y la CTC, hecho novedoso para el cuadro de relaciones laborales existentes en Chile, en tanto sobrepasa las disposiciones normativas respecto al sindicalismo de empresa, como veremos más adelante.

Luego de la firma del “Acuerdo Marco” que puso fin a la huelga obrera contratista, se visualiza una organización nacional robustecida orgánicamente, y con amplia legitimidad social, que llevó a algunos autores a plantear un renacimiento del movimiento sindical y de la huelga obrera en Chile (Núñez, 2009). Sin embargo, al año siguiente (2008),¹⁹² producto de nuevos incumplimientos de la estatal, así como del no reconocimiento de la internalización de trabajadores según la nueva ley de subcontratación, una nueva huelga decretada por la CTC, trajo resultados adversos para los trabajadores, particularmente en materia de despidos. La CTC da cuenta del golpe recibido, y sus dirigentes reconocen un reflujo orgánico luego de la huelga de 2008, que no se repuso sino tres años después. Según la opinión de algunos dirigentes contratistas, dicho reflujo sindical es en parte consecuencia del aprendizaje de los propios empresarios en respuesta a las formas de organización obrera. La CTC ha disminuido su presencia en las bases laborales, y sus diferencias con nuevas organizaciones confederativas, quedan claras en la realización de huelgas separadas tal como nos informan dirigentes sindicales.

5.4. Estrategias empresariales y trabajadores contratistas.

Dos elementos generales fundamentales de considerar sobre el vínculo entre los trabajadores contratistas con sus diversas empresas, son la precariedad de sus contratos

¹⁹² Las movilizaciones llevadas a cabo por la CTC en 2008 producto del no cumplimiento de los acuerdos tomados a partir de la huelga del año anterior, con sus magros resultados, trajo consigo diversos problemas que afectaron a la CTC, entre las cuales destacan, el descredito de la CTC como contraparte válida de negociación supra-empresa, el despido de trabajadores activos de la organización, el término de la participación de diversas empresas contratistas (por desvinculación desde CODELCO o por iniciativa propia) con un gran contingente de trabajadores, y el recambio de empresas contratistas y de sus trabajadores, lo que también afectó a la organización (Muñoz, 2017:136-137).

de trabajo, y la presencia sistemática de prácticas antisindicales, tanto de empresas subcontratadas como de la propia mandante Codelco.

Recontratación permanente de los trabajadores.

Sobre el primer caso, según informan los sindicalistas, una práctica habitual de las empresas contratistas que operan en Codelco, era el establecimiento de contratos de trabajo de 11 meses de duración con sus trabajadores, mientras los contratos comerciales entre dichas empresas contratistas y la minera estatal bajo régimen de subcontratación, duran entre tres y cuatro años en promedio. Esto les ha permitido a las empresas, acogiéndose a la ley, despedir a trabajadores sin pagarles indemnización por despido, ni vacaciones,¹⁹³ para luego de dos meses fuera de la empresa, ser recontratados con menor salario, y sin derecho al vínculo que cubre una negociación colectiva. Según la opinión de un dirigente de la Fetramin dada la ocurrencia de esta práctica laboral, hasta el 2007 en la división “Andina” prácticamente no existían vacaciones, incluso para trabajadores que llevaban prestando servicios durante 20 años, a su vez que no era posible acceder a diferentes garantías que otorga la antigüedad laboral.

Esta práctica es corroborada para el caso de “El Teniente”, por la dirigente de la Confederación Obrera de Chile (COCH) y trabajadora de la empresa contratista Centro de Investigación Minero y Metalúrgico, Tecnología y Servicio (CIMM TyS), donde particularmente con la crisis del precio del cobre, como ha sido en los últimos años,¹⁹⁴ las empresas presionan a los trabajadores argumentando la necesidad de reducir costos so pena de comprometer la licitación con Codelco. En los últimos años se han venido despidiendo a trabajadores, para recontratarlos con sueldos más bajos, particularmente a los trabajadores más antiguos y con mayor nivel salarial. Al igual como plantea el

¹⁹³ Según el artículo 163 del Código del Trabajo, si un contrato se encuentra vigente un año o más, y el empleador le da término, el trabajador debe ser indemnizado. Asimismo, el artículo 67 del mismo garantiza derecho a vacación en contratos de un año y más.

¹⁹⁴ Según datos de COCHILCO (2017), luego de una sostenida ascensión del precio del cobre en durante la década del 2000, pasando de 71 centavo la libra en 2001, a 3,2 dólares el 2007, alcanza su máximo valor el año 2011, superando los 4 dólares por libra. A partir de esta cúspide comienza una tendencia a la baja donde entre el 2014 y 2016, pasa de alrededor de 3,1 dólar a 2,2 dólares por libra. El 2016, se hizo célebre las palabras del director ejecutivo de CODELCO, Nelson Pizarro, en el marco de una política de reducción de costos de la cuprífera: “*No hay plata, no hay plata, viejo, entiéndeme, no hay un puto peso. No tenemos cómo, porque creemos en el futuro de la minería tenemos que tener esta posición muy dura, muy compleja*”. <https://www.cooperativa.cl/noticias/pais/empresas-del-estado/codelco/presidente-de-codelco-no-hay-plata-viejo-entiendeme-no-hay-un-puto/2016-08-23/170916.html>

dirigente anterior, luego del despido e indemnización, y a la espera de dos meses, han sido recontratados estos trabajadores, con menor sueldo, y sin contenido vinculante con las negociaciones colectivas. Según la dirigente, en el caso de la empresa, los despidos se han ido realizando gradualmente y de manera individual, con el apoyo del sindicato existente (al cual no se encuentra afiliada la dirigente) que se encuentra alineado con la empresa.

Estrategias antisindicales: paralelismo sindical patronal y la presión de Codelco.

En el terreno sindical, tal como denuncian distintos entrevistados, una fórmula para contrarrestar la articulación obrera de los trabajadores contratistas, ha sido el levantamiento de sindicatos por las propias empresas contratistas, ejerciendo paralelismo sindical a las iniciativas orgánicas emanadas desde los propios trabajadores. Esta práctica, como se mencionó anteriormente, ha sido exigida por la propia megaestatal a través de su exigencia como condición para que las empresas participen de las licitaciones de Codelco. A su vez, como nos comenta un dirigente, los trabajadores tienen la obligación tácita de pertenecer a dichos sindicatos convenidos por la empresa, bajo amenaza de ser despedidos, lo que persigue evitar la organización obrera en torno a los conflictos laborales.

Esta práctica, nos comenta un ex dirigente del Siteco, fue llevada a cabo por la megaempresa a partir de las primeras articulaciones que lograron los trabajadores contratistas a inicio de los años noventa, y posteriormente, como acredita el presidente actual del sindicato, durante el periodo de movilización de 2005. También es confirmada por el presidente de la Confederación Obrera de Chile (COCH) según el cual, luego del “desgaste” de la huelga de 2003 en “El Teniente”, cada empresa comenzó a establecer su sindicato, pronunciándose Codelco en 2005 al respecto, definiéndola como obligación para la licitación de las empresas.

“...un problema el 2003, con este famoso paro que hizo Siteco, con nosotros obviamente, es que el trabajador se desgastó, y empezaron a sacar organizaciones propias... es decir, si hoy día miras la reforma laboral es volver como al 2003, que cada empresa llegó con su sindicato... después Codelco la tira como obligación el 2005, que cada empresa tiene que llegar con su sindicato y cada empresa llegaba con su sindicato, pero bajo que costo, ¿el costo que al trabajador le pide? “El contrato, ahí está la hoja, firma estoSi no queris no firmái contrato, te queris pasar??, y ahí empieza este desgaste, esta mancha. (Dirigente de la COCH, 2016).

Según testimonios de algunos dirigentes sindicales recogidos por Castillo (2011), en algunas empresas contratistas, se constata la existencia de trabajadores que sirven de

“informantes” entregando información a las gerencias, sobre la eventualidad de levantar organización sindical, llegando incluso, algunos de éstos, a ser contratados exclusivamente para tal misión.

En general, al igual que en el caso petrolero de Brasil, el tema de las “listas negras” ha estado muy presente en el mundo contratista del cobre, que, ante la flexibilidad de los contratos y la discrecionalidad del manejo patronal, son socializadas entre las empresas tercerizadas, para bloquear el acceso de trabajadores a las diversas faenas de Codelco. Un dirigente sindical de Codelco Norte, e integrante de la dirección de la CTC, da cuenta del problema de las listas negras y su vínculo con la cesantía.

“...fue una lucha bastante larga, bastante dura, bastante discriminativa porque hay personas que hoy en día... dirigentes, como el caso mío, y otros dirigentes más que están acá y trabajadores que te dieron la lucha acá, están discriminados. No pueden subir a las faenas por Codelco. Yo voy a buscar trabajo a cualquier empresa... y no entro a trabajar acá en Codelco. Hay ‘listas negras’ y llevo ocho meses cesante. Hace un mes y medio estoy sin luz, ‘macheteo’ y todavía no me ha dado por robar ni vender droga como hace un amigo. Yo soy soltero, pero hay gente que tiene familia. Nosotros tuvimos que abocarnos a la OIT para poder hacer una huelga (Jedry Veliz, 2010; en Castillo, 2011)

Otra estrategia utilizada frecuentemente por Codelco para obstaculizar la organización y movilización sindical, ha sido la supresión de contratos en determinadas empresas donde se visualizan movimientos, lo que compromete a las empresas contratistas en la toma de acciones preventivas para evitar el conflicto. Es así como, en división “Andina”, un dirigente plantea que en años anteriores, Codelco respondió a movimientos de trabajadores, despidiendo “indirectamente” a 500 contratistas, a través del término de contratos con las empresas a la que pertenecían (Zarate, en Castillo, 2011).

Según diversas opiniones recogidas, Codelco ha aprendido a moverse y reaccionar en el proceso de confrontación con los trabajadores contratistas, utilizando diversas fórmulas durante el tiempo para desarticular las organizaciones sindicales levantadas. Así por ejemplo, como nos informa un dirigente de la CTC, frente a la iniciativa orgánica de los trabajadores de años atrás, de levantar federaciones sindicales transversales por empresas que contaban con presencia en distintas divisiones de Codelco, la minera estatal respondió dando término a los contratos comerciales con aquellas donde se habían logrado articular este tipo de expresión sindical. Es luego de la derrota de esta estrategia de articulación sindical que los trabajadores comienzan a buscar otras formas de organización federativa, como fue posteriormente, el asentamiento territorial por división de Codelco.

Mediante esta presión y amenaza de dar término a los contratos con empresas contratistas, Codelco logra transferir los costos asociados al conflicto a éstas, teniendo un rol activo, aunque indirecto, en la persecución de los movimientos sindicales. Una dirigente de la COCH de Rancagua nos plantea, en este sentido, que cada vez que se realizaban movilizaciones sindicales por demandas contratistas, el directorio de la empresa petroquímica donde se desempeña (CIMM TyS), se comunicaba con ella planteándole la presión que estaba ejerciendo la megaminera sobre el contrato comercial, y el peligro de quedar fuera de nuevas licitaciones, producto de las movilizaciones de los trabajadores.

Según relata un dirigente de un sindicato de base de una empresa prestadora de servicios en “Andina” (Steel Ingeniería), con la caída del precio del cobre, han sido afectados los trabajadores contratistas mediante nuevos despidos y una mayor sobrexigencia en el trabajo. Trabajadores del rubro de limpieza, han sido disminuidos, principalmente en el turno nocturno (donde solo operarían actualmente dos trabajadores), a lo que se suma la realización de distintas “posturas” en menor rango de tiempo. Según asegura el dirigente, al contrario de lo que difunde el discurso empresarial, los valores sobre responsabilidad y proactividad por parte de los trabajadores, no les garantizan conservar el empleo:

Pasa por ejemplo, que pasó el año pasado por ejemplo en marzo. Hubo gente que era bastante buena pa’ la pega, responsable, gente que incluso tenía voluntad con la empresa, subían a trabajar días de descanso... cuando la empresa los llamaba tenían disposición y la empresa, igual los despidió en marzo del año pasado. Entonces también hay gente por ejemplo que, o sea, la mentalidad de algunas personas en este caso, podemos decir, que es equívoca... porque no siempre el que hace más trabajo tiene asegurada la pega, o el que es más responsable tiene asegurada la pega (Dirigente Sindicato Steel Ingeniería, 2016).

El presidente de la CTC a propósito de su opinión sobre la última reforma laboral puesta en vigor en 2017, y en particular, a la normativa acerca de la huelga y las posibilidades de reemplazo de trabajadores, plantea que en la práctica podrá permitir, en el mundo de la subcontratación, que las empresas mandantes puedan reemplazar a trabajadores contratistas por otros trabajadores contratistas, lo que además de ser esencialmente antisindical, los confronta internamente como clase. Esta práctica está siendo utilizada, según se puede constatar en torno a un conflicto reciente, y que da cuenta de la flexibilidad y precarización laboral a la que siguen siendo sujetos los trabajadores contratistas. En la división “Andina” de Los Andes, según informa la Fetramin, mientras trabajadores de alimentación llevaban a cabo una huelga legal luego de no llegar a acuerdos con su

empresa directa (Aramark Andina), Codelco ordenó la realización del servicio de almuerzo por otros sectores de trabajadores, burlando arbitrariamente los derechos laborales:

Actualmente y producto de lo anterior, los trabajadores que permanecen en las faenas deben asumir las labores de quienes no están, generando la sobreexplotación que una vez más tiene lugar en Los Andes, ya que la empresa ha sido interpelada en numerosas ocasiones. Así lo manifestó Rodrigo Espejo, secretario del Sindicato Alimentación Aramark Andina, recalcando que “esta huelga es de carácter indefinido y los trabajadores no renunciarán al petitorio”. El dirigente sostuvo que “la organización y huelga de los distintos turnos de alimentación ha derivado en que otros trabajadores, como personal de aseo, esté prestando el servicio de alimentación, lo que infringe toda norma de higiene y podría provocar una crisis sanitaria” (Informativo Fetramin, 2016).

Un último elemento importante de mencionar en relación a las empresas, es el relativo a la puesta en marcha de la ley de subcontratación en 2007, y las disposiciones acerca de la primerización de trabajadores. Cabe mencionar que uno de los conflictos pendientes que motivaron la huelga realizada por la CTC en 2008, dice relación con el incumplimiento de integración a la planta de Codelco a cinco mil trabajadores que según la Dirección del Trabajo, correspondían a la actividad principal de la empresa. De este total, solo fueron internalizados mil quinientos trabajadores, situación que estuvo marcada por los conflictos entre la empresa estatal y el Ministerio del Trabajo. Según nos plantea un dirigente sindical, con dicha disposición, se dictaminó la internalización o primerización del 100% de los trabajadores de la empresa CIMM TyS, por considerar que el servicio que prestaba la empresa contratista a Codelco (análisis químico y muestreo), tenía relación directa con el giro principal de la megaempresa. Sin embargo, Codelco logró burlar este dictamen, dado que legalmente un organismo del Estado no puede obligar a proceder a otro organismo estatal, dejando la problemática sujeta a la actuación de los trabajadores, quienes, según la opinión de la sindicalista, ni por iniciativa propia, ni por parte de los sindicatos, se atrevieron a demandar a la empresa.

Como se puede apreciar, la mega minera estatal a través de diferentes vías se ha desatendido de los problemas de los trabajadores contratistas, excluyendo la posibilidad directa o indirecta de integración al ámbito de la empresa. Codelco, indirectamente, desconoce derechos laborales y sindicales sobre aproximadamente 70% de los trabajadores que laboran en ella, primando la indolencia frente a las condiciones laborales y salariales de los trabajadores y en su rechazo a la actividad sindical.

5.5. Diferencias sociolaborales entre mineros propios y tercerizados, y diferencias entre sindicatos.

Precarización y desigualdad sociolaboral

Las demandas de los trabajadores contratistas desde los años ochenta, han estado orientadas por la reversión de situaciones de precariedad, algunas extremas, como son las problemáticas relativa a seguridad y accidentabilidad laboral considerando la complejidad y riesgos asociados a la industria minera y las condiciones extremas en las cuales se desarrolla. La trayectoria reivindicativa observada, más allá de los límites estructurales del sindicalismo, se encuentra sometida, particularmente, a una situación de permanente restauración de derechos mínimos ligados a la dignificación del trabajo. Como acreditan algunos estudios, la percepción de injusticia ligada a la subcontratación en la minería, se encuentra reafirmada en virtud de las distinciones que los trabajadores vivencian en todo orden de cosas respecto a los mineros propios de la empresa. Por un lado, y a nivel general, la utilización de medios de producción ajenos a la empresa directa (herramientas e instalaciones de la empresa mandante), al mismo tiempo que existe la subordinación cotidiana a las directrices operativas de ésta (siendo asalariado de otra empresa),¹⁹⁵ reforzaría la autopercepción como precarizado en contraposición a las grandes ganancias de las empresas que desde la visión de dirigentes sindicales subcontratistas, han buscado la rentabilidad a cualquier costo (Baltera y Dussert, 2009).

Tal como ha sido documentado por estudios sobre la problemática, se puede observar que las condiciones materiales donde se desarrolla el trabajo minero, no solo presentan escenarios degradantes para muchos trabajadores contratistas, sino que éstas, cobran mayor nitidez al ser contrastadas con las condiciones del minero propio, las cuales no tendrían una explicación razonable para los trabajadores dadas las labores similares que desempeñan (Aguilera, 2010). Así, para Leiva (2009), los conflictos y movilizaciones de los trabajadores contratistas en la minería responden precisamente, a las desigualdades de protección sociolaboral y en las remuneraciones con respecto a los trabajadores de

¹⁹⁵ Siguiendo a Aguilera (2011), luego de la promulgación de la Ley de Subcontratación 20123, CODELCO ha buscado delimitar su autoridad sobre las empresas, así como las de éstas con sus trabajadores, lo que ha significado que las pautas de trabajo ya no sean entregadas directamente por la megaempresa, sino por intermedio de los supervisores de los contratistas, para poder hacer frente a las fiscalizaciones de la Dirección del Trabajo.

planta, en un contexto caracterizado por el alza del precio del cobre y de abundantes ganancias económicas de las empresas.

Un segundo punto tiene que ver con cómo estas distinciones se expresan a nivel cotidiano, más allá de los contratos de trabajo, a modo de “distinción” entre categorías de trabajadores. Esto se visualiza en la diferenciación de espacios dentro de la empresa (algunos revertidos a través de la acción sindical) y los estándares de calidad laboral en el trabajo en todo orden de cosas, tal como la alimentación, el transporte, el uniforme, las herramientas, y los alojamientos mineros, entre otras. Así, según un dirigente de la CTC, *“Codelco se jacta de ser una empresa de clase mundial con trabajadores propios, pero sabe que sus empresas proveedoras no son de esta clase, están desprestigiadas, y saben que los trabajadores de esas empresas son de otra categoría.”*

Es importante mencionar que, dentro de la serie de demandas y reivindicaciones que han planteado los trabajadores contratistas de Codelco (algunas más específicas en función del rubro, empresa y/o yacimiento), los elementos que más se repiten desde el discurso de los sindicalistas, además de los aspectos relativos al salario, son las pésimas condiciones de transporte (lo que se vuelve más problemático considerando los contextos climáticos extremos), la inadecuada calidad de los uniformes de trabajo, la ausencia de salas de cambio, la ausencia de comedores y casinos, entre otros elementos de precariedad laboral. Hasta el año 2003, en “El Teniente” por ejemplo, los trabajadores contratistas eran transportados a la mina a través de estrechos camiones, amontonados y sin condiciones para hacer frente al frío y al calor dependiendo de la temporada. Sobre la comida, ante la ausencia de restaurantes o comedores, los trabajadores debían buscar forma de autoproverse de alimentación, donde figuraba el uso del *choquero*, para trasladar y calentar la comida que era responsabilidad del trabajador. Las ausencias de las salas de cambio, por su parte, implicaban que los trabajadores tuvieran que llegar uniformados a la mina, y de regreso a casa, con el uniforme sucio y contaminado, con las implicaciones sanitarias para sus propias familias de los trabajadores. Una de las reivindicaciones que se consiguió a través de la conocida popularmente “huelga del omo”,¹⁹⁶ fue que Codelco se hiciera cargo de la limpieza de los uniformes de trabajo de los obreros contratistas.

¹⁹⁶ La movilización por “el omo”, da cuenta de la precariedad de las condiciones laborales y lo básico de las demandas buscan instalar los sindicatos. Mientras algunos dirigentes consideran esta reivindicación como un hito importante y “dignificador” para los trabajadores, para otros dirigentes entrevistados consideran que el acuerdo fue una burla para los trabajadores.

La alusión de los sindicalistas a las condiciones precarias lleva inevitablemente a la permanente comparación y distinción con la realidad de los mineros contratados directamente. A juicio de un ex dirigente, los trabajadores en los años ochenta tenían diferencias “*asquerosas*” con los trabajadores propios, llegando incluso a “*mendigar*” guantes para poder trabajar. La carencia de implementos de seguridad y la exposición a los accidentes también ha sido un tema presente y doloroso en el mundo contratista, que al igual que en la experiencia de Petrobras, cuenta con accidentados y fallecidos.

Las condiciones en que hoy día están, son malas, po’ huevón, malas... jubilaciones muy bajas, viejos enfermos, con silicosis, porque trabajaban en esas pegas que te digo yo, rompiendo el cerro, el “toro” entra cuando todo está armadito, cachai? y no. El viejo de Codelco se accidentaba, como dice la palabra, por un accidente huevón, una vez se le cayó un martillo de esos grandes... el viejo contratista ya era porque al cerro se le cayó un planchón, porque puta... un viejo de Codelco muerto por un planchón ... no existe po’ huevón, no va a poder ser po’ ... porque...tuvimos dos trabajadores que murieron por el tema del humo, por el tema tóxico. Porque, porque los huevones apuraban tanto en la pega, que quemaron, estaban haciendo una chimenea, quemaron y el supervisor.... “*Ya, ya esta buena esta hueva, hay que subir nomas*”...entonces yo me preguntaba en que minuto un viejo de Codelco va a morir en esas condiciones, nunca po’ huevón (Dirigente contratista. 2016).

El problema de la discriminación entre trabajadores.

La sensación de injusticia derivada de las alarmantes desigualdades entre ambas franjas de trabajadores, es reforzada a su vez, por el trato discriminatorio que ejercen muchos mineros de Codelco sobre los trabajadores contratistas externos, lo que se extiende a nivel sindical, situación que ha sido denunciada por importantes dirigentes mineros, como es el caso del presidente de la Federación Minera de Chile, organización que reúne a sindicatos de la minería privada

Tu vas a cualquier campamento minero y te encuentras que los trabajadores directos (tienen) mejor confort, mejor comida, mejor ropa, los campamentos de los contratistas son un gallinero... apilados en literas (en regímenes de) veinte por diez, cinco por cinco, el trato discriminatorio fuerte (...) el problema es que la discriminación surge de aquí mismo, yo en mi libro culpo a los de Codelco por eso, porque es un sindicato histórico, tradicionalmente fuerte, pero cometieron un error, y hasta ahora se mantiene: no participan de los medios de comunicación, no dan a conocer las opiniones de los trabajadores, no participan en el cuento, porque viven en esta burbuja de “yo para mí”, yo para acá dentro, vos que te pudras, vas a estudiar pero no es mi problema, es tu papa, rebúscate, anda a limpiar autos, pero yo estoy bien.... “yo estoy bien”, y no pronunciarse nunca acerca del subcontrato hizo que de los 39.500 que eran (trabajadores) directos en el momento peak, sean ahora 14.500... se los fue comiendo el bicho solo... (Pedro Marín: en Hernández y Pavez, 2014: 196-196)

Según diversas narraciones de sindicalistas, han sido habituales las relaciones de subordinación y de trato excluyente del minero propio sobre los trabajadores contratistas. La situación vivida en torno al transporte hacia la mina es paradigmático de esta situación.

Junto a la notoria diferencia entre los buses de los mineros propios y los que transportan a trabajadores contratistas (que antes eran camiones), en “El Teniente” acontecían situaciones donde los mineros propios de Codelco, le exigían a sus dirigentes en las asambleas sindicales, que los trabajadores contratistas no hicieran uso de sus buses, lo que derivó en ocasiones, en la detención de vehículos donde iban trabajadores contratistas para que descendieran. Otro dirigente contratista de un sindicato de base ferrocarrilero de “Andina” da cuenta de situaciones de discriminación similares que ocurrían antiguamente, donde en casinos (comedores) y en ascensores, por ejemplo, los espacios no podían ser compartidos por trabajadores propios y externos. Así, en dado caso que estuviera un trabajador contratista, y llegase un trabajador propio, el primero tenía que retirarse hasta que este fuese ocupado por el minero. El mismo dirigente da cuenta de otras situaciones personales de maltrato en algunas operaciones, como en las “Romanas” al interior de las Plantas de Filtro donde los trabajadores de la Empresa de Ferrocarriles del Pacífico (Fepasa) tenían relaciones laborales con trabajadores de Codelco, recibiendo malos tratos de parte de éstos.

Otro dirigente de sindicato de base de Los Andes, en este caso de limpieza, si bien, da cuenta de mejoras importantes con el tiempo, en la relación y trato entre trabajadores propios y tercerizados, asegura que antiguamente el minero propio miraba con desprecio al trabajador contratista.

Bueno, eso cambio mucho... yo te digo no se po', hace 20 años atrás a la actualidad, ha habido un cambio notorio en la relación entre el personal de planta y el tercero. Porque antes los viejos, yo siempre veía eso, y puta no se po', viejos que tenían tercer año básico, cuarto año básico, pero el solo hecho de trabajar en la compañía se creían dioses... Contratistas y subcontratistas, por cualquier cosa los “sapiaban”, se los “callampeaban”, etc, etc. Entonces eso ha cambiado, bueno también por ahí, entre tanto, nació la ley de subcontratación. Entonces la ley de subcontratación también eso, freno harto esa situación (Dirigente sindicato base de División Andina, 2016).

Según la percepción de distintos dirigentes, la relación entre trabajadores ha mejorado a lo largo de los años, cambios que vienen de la mano con las conquistas laborales alcanzadas por los trabajadores y de una menor distancia en términos de las condiciones sociolaborales y salariales. En este aspecto hay que mencionar, que la totalidad de los dirigente entrevistados, dan cuenta que las condiciones con que ingresa un trabajador propio a Codelco en los últimos años, está por debajo de las que figuraban durante las décadas de 1990 y 2000, lo que podría ser un factor importante para pensar este “acercamiento”.

Según la experiencia de una dirigente de Rancagua, en el sector petroquímico donde se desempeña, las diferencias entre trabajadores, estarían cada vez más ligadas a las prestaciones sociales y otras condiciones derivadas de los contratos colectivos, mientras que los salarios habrían tendido a una aproximación entre franjas de trabajadores. Así, como nos manifiesta la sindicalista, los mineros propios, además de la estabilidad del carácter indefinido de sus contratos, tienen buenas gratificaciones, convenios para casa, servicio dental, y una serie de otros beneficios que no se presentan para los trabajadores tercerizados. El salario minero está constituido en buena parte por otros aportes extra-base que entregan una serie de garantías sociales y familiares que no se encuentran presente en el sector contratista, aun cuando se hayan conseguido avances en este sentido, como veremos, a partir del “Acuerdo Marco” de 2007. En los términos planteados por Hernández y Pavez (2014), en Codelco funciona un régimen salarial distinto, característico de un Estado de Bienestar, que operaría dentro de un contexto general de Estado Subsidiario. En esta dirección, como plantea un ex dirigente contratista, las garantías sociales distintivas que entrega Codelco a sus trabajadores, no son privilegios, como ha sido visto muchas veces por los propios trabajadores externos, sino beneficios que otorga una empresa del Estado, asociada a la idea de un “Estado fuerte”, realidad que se ha perdido en los últimos años.

Paralelismo sindical entre franjas de trabajadores.

A diferencia de la situación observada en Brasil, donde se aprecia, tanto a nivel local y federativo, la participación del sindicalismo petrolero en los problemas de la subcontratación en general, existiendo situaciones de vínculos estrechos entre sindicatos petroleros y sindicatos contratistas (o en ausencia de éste, participación de los Sindipetros en la defensa de derechos laborales), en el caso chileno, más allá de situaciones puntuales de acercamiento entre algunos sindicatos de base, lo que ha predominado es la existencia de un paralelismo desvinculado entre las grandes organizaciones sindicales existentes en cada sector, donde el posicionamiento de la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC) ha sido particularmente excluyente y desinteresada con la situación de los trabajadores tercerizados, según nos plantea un dirigente sindical de la Fetramin.

Según acredita Aguilera (2012) a partir de documentación de la antigua Confederación de Trabajadores del Cobre (actual FTC), en los años ochenta sindicatos afiliados a la CTC, apoyaron la formación sindical de trabajadores contratistas, hecho

valorado por los dirigentes de la época, lo que daría cuenta que en los inicios del sindicalismo subcontratista minero, existían convergencias político-sindicales entre organizaciones de trabajadores propios y de contratistas. Asimismo, existen, según lo recabado a inicio de la década de 2000, unas pocas expresiones de apoyos coyunturales que, sin embargo, contrastan con otras situaciones que denotan discriminación, dando cuenta de la ambigüedad de la posición que han tenido los mineros propios con sus pares subcontratados. Dentro de las expresiones de apoyo, se puede mencionar la realización de una pequeña marcha minera en “El Teniente”, en protesta contra la brutal represión en la huelga y toma de la mina en 2003 por los contratistas, la cual un ex dirigente, devino en un hecho histórico e inusitado. Sin embargo, paradójicamente, los mismos dirigentes que organizaron esta manifestación, en otras ocasiones han tenido que hacer descender a los contratistas de buses que transportan a trabajadores de Codelco a la mina, por petición de los mineros propios.

En este sentido, para uno de los dirigentes entrevistados, la poca receptividad del sindicalismo minero con los problemas y demandas del movimiento contratista, responderían al “*aburguesamiento*”¹⁹⁷ de estos, y su férrea defensa corporativa de condiciones e intereses desde una posición “*poco solidaria*”, mientras otro sindicalista considera que el tema central para la contraposición sindical ha sido la cooptación de los dirigentes mineros por la megaempresa. En este sentido, los dirigentes sindicales de trabajadores propios, particularmente los directivos de la FTC, dado su posición constitutiva en el directorio de Codelco, así como su posicionamiento público respecto a las movilizaciones que han llevado a cabo los trabajadores contratistas, han sido visualizados por éstos, como ejecutivos de empresa, más que como trabajadores. Como plantea Ortiz (2016), el cambio de status socioeconómico a través de las “carreras sindicales”,¹⁹⁸ y la participación de algunos en la privatización de empresas de Codelco, como las centrales hidroeléctricas de Coya y Pangal, ha fortalecido la imagen empresarial de estos dirigentes frente a los trabajadores, tanto propios como tercerizados.

La FTC, según la opinión de un dirigente de la Fetramin, al ser creada la Confederación de Trabajadores del Cobre en 2007, se posicionó inmediatamente en

¹⁹⁷ Evidentemente, más allá del contenido estricto del término utilizado, daba cuenta de la diferenciación social y económica entre trabajadores.

¹⁹⁸ Según plantea Ortiz (2016), bajo el gobierno de Aylwin se logra un disciplinamiento de la dirigencia minera a través de las “carreras sindicales”, que les garantizó a los dirigentes la ascensión de roles y puestos (en el sentido de una carrera profesional) luego de terminada su función dirigenal, a su vez que a los sindicalistas rol B (Supervisores) se les eximió de la actividad laboral manteniéndoles el sueldo.

“*posición de adversario*” y tomando un rol de “*vocero*” de Codelco, y condenando, al igual que la estatal, la huelga llevada a cabo por los trabajadores. No obstante, recalca el dirigente, que las diferencias y conflictos con el sindicalismo minero, corresponden particularmente a la actuación de la Federación y no a los sindicatos bases de la empresa. El presidente, Raimundo Espinoza, junto a condenar las acciones emprendidas por la CTC, ha afirmado en torno al movimiento que este había sido “*instrumentalizado ideológicamente*” por el Partido Comunista (Ponce, 2016).

Al margen del paralelismo sindical existente, y a las desavenencias de los contratistas con la FTC, cabe mencionar que diversos dirigentes expresan la necesidad de la confluencia sindical entre organizaciones sindicales, entendiendo que las diferenciaciones de intereses son más virtuales que reales, y que la separación entre franjas de trabajadores, ha terminado por perjudicarlos a todos.

5.6. Formas de organización y acción colectiva: estructura del sindicalismo en distintos niveles.

Al igual que en el caso brasilero, en el presente subapartado indagaremos sobre las características internas (organización y funcionamiento) y externas (demandas y acciones obreras) de las organizaciones sindicales de manera separada, con el objetivo de ofrecer un orden en el desarrollo del análisis. Considerando que, en la experiencia sindical de los contratistas cupríferos chilenos, se han logrado establecer formas de organización, y de acción en general, en distintos niveles de agregación de trabajadores (aun cuando la estructura normativa de relaciones laborales se centre descentralizadamente a nivel de empresa), es importante dar cuenta de manera general, de cada uno de éstos.

Las negociaciones que ha logrado llevar a cabo el sindicalismo de trabajadores contratistas opera al menos en dos niveles de negociación: a nivel de empresa, donde los “sindicatos de empresa” establecen negociaciones colectivas con su empresa directa, definiéndose la mayoría de las reivindicaciones particulares de los trabajadores, tales como, salarios, jornadas, horas extras, aguinaldos, etc.; y por otro lado, a partir del movimiento sindical amplio, se han logrado establecer negociaciones “*de hecho*” a través de las confederaciones, quienes han participado en la negociación de los llamados “Acuerdos Marcos”, donde se negocian aspectos generales que atingen a todos los trabajadores contratistas de la minería estatal, el cual para el caso de la Gran Minería del Cobre, tiene su primera expresión a nivel nacional, en el acuerdo llevado a cabo entre la CTC y Codelco en 2007. Posteriormente, según se puede constatar, otras organizaciones

confederadas han establecidos acuerdos marcos para sectores representados, lo cual da cuenta de la división orgánica existente.

Actualmente los sindicatos contratistas de la División “El Teniente”, se encuentran organizados en al menos tres grandes organizaciones: la Federación de Trabajadores Territorial del Cobre (Fetratec)¹⁹⁹ perteneciente a la CTC, el Siteco, organización histórica desde los orígenes del sindicalismo contratista y fundadora de la CTC, y la Confederación Obrera de Chile (COCH), nacida en 2011 a partir de escisiones al interior de la CTC.

La COCH, como nos manifiestan desde su directiva, busca establecer vínculos y negociaciones a nivel zonal, en este caso, en torno a la división “El Teniente” de Rancagua, mientras que, para temáticas nacionales, como los “Acuerdos Marcos”, pertenecen a una resurgida “Coordinadora Nacional de Trabajadores Contratistas” (CNTC). La CNTC tiene como presidente al ex dirigente de la CTC y actual dirigente de la División Ventana de Codelco, Julio Araya, y como secretario, al presidente de la COCH, Luis Núñez. Al igual que el resto de las confederaciones tiene una base laboral de representación fluctuante, que según una dirigente de “El Teniente”, en momentos álgidos, ha llegado a representar alrededor de 20 mil trabajadores, aunque en la actualidad (2016) suma cerca de seis mil contratistas. Respecto a la composición y funcionamiento de esta confederación, encontramos información disímil. Mientras un dirigente nos plantea que la COCH está integrada por tres federaciones que a su vez agremian alrededor de 25 sindicatos, otra dirigente de la organización, plantea que son alrededor de 60 los sindicatos que conforman la COCH. Según la dirigente entrevistada, en las asambleas de la confederación deberían sesionar 90 directores, sin embargo, siempre sesionan los 14 o 15 directores de siempre, mientras el resto solo aparece cuando se acerca la repartición de los bonos por productividad, establecidos en los “Acuerdos Marcos”.

Algunos dirigentes de esta organización plantean que, a diferencia de otras organizaciones, tienen una política de no realizar descuentos a los trabajadores por negociaciones colectivas, lo que los vuelve un espacio más pequeño y con menos recursos para desarrollar el trabajo sindical. Sin embargo, como nos plantea otra dirigente, todas las grandes organizaciones que participan en la firma de acuerdos marcos con Codelco,

¹⁹⁹ Siteco es parte de la organización y fundación de la CTC, aunque posteriormente ha tenido una participación intermitente, siendo que, en el momento del trabajo de campo se mantenía independiente.

entre ellas la CNTC, reciben un dinero que es descontado de los trabajadores representados.

Cabe mencionar que según la opinión de un ex dirigente fundador de la CTC, la representación sindical de los trabajadores no se ha determinado históricamente, por la cotización y filiación formal de los trabajadores, sino principalmente, por la influencia y convocatoria que logre el sindicato en la organización de asambleas amplias y movimientos masivos. En este sentido, en determinados momentos, la organización sindical ha presentado intencionalmente baja cotización obrera por temas de seguridad frente a la persecución de las empresas, tanto por las “listas negras” y el despido de trabajadores, dejando la participación masiva de éstos para los momentos de movilización. Recuerda así, que en 1993, el Siteco en “El Teniente”, tenía alrededor de mil afiliados formales, mientras que realizaba asambleas de dos mil trabajadores en el campamento de Sewell. A esta explicación relativa a la afiliación formal y a las medidas de protección frente despido, habría que añadir, como elemento mencionado anteriormente, la obligación implícita para muchos trabajadores de afiliarse a los sindicatos validados por las empresas, para ser considerados en los contratos y no ser despedidos.

En términos de la expansión sindical, según la opinión de un dirigente de la CTC, el proceso de crecimiento y coordinación del movimiento contratista se fue consolidando a través de lo que denomina como “*efectos multiplicadores*” de experiencias de organización, como también, a partir de las propias adecuaciones que han tenido que llevar a cabo orgánicamente los trabajadores, frente a las reacciones y represalias de las empresas. En este sentido, como nos afirma el sindicalista, la dotación orgánica de los trabajadores ha sido desarrollada en función de los movimientos de la contraparte, mediante un proceso “dialéctico” entre las acciones de trabajadores y empresarios. Un ejemplo al respecto, como se ha planteado, fue la adecuación de la forma de organización a partir de los límites de la experiencia federativa mediante la organización por empresa contratista como columna principal.

Entonces, los efectos multiplicadores ¿cómo se van generando? En torno a eso mismo, por ejemplo, en su momento nosotros nos organizábamos por empresas contratistas, que tenían la capacidad, y que eran nuestras columnas articuladoras a nivel nacional. Por ejemplo, una empresa que tenía faena en El Teniente, en Andina y en Calama. Constituíamos una federación de esos pocos haciendo cuadrar el código del trabajo. Entonces, ¡claro po! Las mandantes ¿qué hacían? Llegaban, y le quitaban el contrato a nivel nacional a esa empresa y despojaban a todos los trabajadores, o nos desarticulaban, y nos tuvieron varias veces tambaleando, producto de esa manera orgánica que teníamos, de funcionar. Pero cuando desarticulaban a esos trabajadores, dejaban de ser de esa empresa, donde ahí ya se había generado escuela sindical, y se

iban a cinco distintas empresas, eso nos permitía constituir sindicatos, con un nivel de comprensión y de experiencia mayor en ese sitio (Dirigente CTC, 2016)

En base a este aprendizaje, en virtud de las respuestas de las empresas frente a las formas determinadas de organización y a la experiencia político-sindical acumulada (“escuela sindical”), los trabajadores comenzaron a articularse a través de federaciones territoriales, que es la actual forma orgánica de la CTC. Según los dirigentes, esta forma de establecer federaciones, les permitió vincular la problemática del trabajador, a nivel laboral y social, con el resto de la comunidad donde se encuentran los yacimientos cupríferos. En este sentido, para un dirigente de la Fetramin, esta forma de organización, les ha permitido, además del trabajo directivo de vincular los problemas de la mina con las discusiones y acciones de la sede sindical, generar una política de organización con otras estructuras del territorio, sea el sector de la salud, profesores, cesantes, dirigentes de plantas manipuladores de alimentos, y actualmente, buscan vincularse con trabajadores agrícolas. Las problemáticas sociales encontradas en el vínculo entre trabajadores y su comunidad, darían cuenta de problemas más amplios que los relativos al lugar de trabajo, lo que para un dirigente dan cuenta de problemáticas “*de clase*”.

La CTC, según un dirigente nacional, frente al problema de la dispersión y fragilidad característico de la subcontratación en la minería, asume de manera explícita la concepción del “*centralismo democrático*” para constituirse nacionalmente de manera funcional. La organización tiene en la actualidad (2016) más de 250 sindicatos de base en todas las divisiones de Codelco y, recientemente, presencia en algunos sectores de la minería privada, como es el caso de los trabajadores contratistas que trabajan para las mineras de transnacional Angloamerican. Los niveles orgánicos están constituidos por los sindicatos de empresa o interempresa en la base de la estructura organizacional, luego por las federaciones territoriales, como la Fetramin en la ciudad de Los Andes o Fetratec en la ciudad de Rancagua, siendo la confederación la instancia aglutinadora que permite, a través de la centralización de las demandas, impulsar movimientos de carácter nacional. Las asambleas dentro de la organización, se van desarrollando “de abajo hacia arriba” a partir de los sindicatos de base, luego de las federaciones, hasta la instancia confederativa, donde se discute y sintetiza, para luego las resoluciones ser nuevamente “bajadas” hacia los sindicatos. La CTC toma decisiones de tipo general, de carácter nacional, mientras que las federaciones territoriales, en vínculo con sus sindicatos de base, toman decisiones puntuales de manera autónoma.

Un dirigente de la Fetramin y de la dirección de la CTC, plantea que cada dos o tres meses se reúnen presidentes, tesoreros y secretarios de todas las federaciones territoriales en la sede de Santiago, para entregar informes sindicales, y dar discusiones sobre contingencia sindical nacional, desde donde se da una “retroalimentación inmediata” en la organización. La instancia máxima son las asambleas nacionales, que se realizan cada dos años y donde participan todos los sindicatos bases de la organización. Cuando en una asamblea nacional tocan elecciones de directiva sindical, esta pasa a constituir el congreso.

El financiamiento de la confederación, se realiza a través del aporte mensual de los socios, así como, a través del cobro de una comisión que la organización efectúa sobre los bonos obtenidos por los trabajadores en virtud de las negociaciones que la CTC lleva adelante, que van entre los US\$20 y US\$60 por cada trabajador beneficiado por dicha negociación. (Muñoz, 2017:156).²⁰⁰

Dentro de la estructura orgánica existente en el sindicalismo contratista del cobre, a nivel de los sindicatos de base predominan los “sindicatos de empresa”, quienes ostentan legalmente la posibilidad de establecer negociaciones colectivas normadas con sus contrapartes patronales. Según pudimos apreciar, son sindicatos de distintos tamaños, en función del rubro y empresa determinada, aunque dadas la característica del sindicalismo chileno (más aun considerando el paralelo con Brasil) son organizaciones que se pueden considerar como pequeñas. Como nos informa un dirigente de la Fetramin, sus sindicatos de base que operan en torno a la división “Andina”, representan desde aproximadamente 25 trabajadores los más pequeños, hasta otros que han llegado a representar alrededor de 800 trabajadores.

Así por ejemplo, el Sindicato n°1 de trabajadores de la empresa Steel Ingeniería, de la Ciudad de los Andes, agrupa en la actualidad aproximadamente 220 trabajadores contratistas, en los rubros de limpieza y de mantención industrial, donde figuran especialidades en electricidad, gasfitería, albañilería y pintura, entre otros. La empresa Steel Ingeniería, filial de la transnacional española Ferrovial Servicios, según uno de los dirigentes sindicales entrevistados, lleva aproximadamente 12 años operando en División “Andina”, y también tiene presencia en la minera “Los Bronces” de Anglo American, en

²⁰⁰ Según lo que pudimos constatar en el trabajo de campo con los dirigentes, las divisiones existentes de los últimos años, junto a las impugnaciones políticas, se encuentran atravesadas por enjuiciamientos al aprovechamiento económico que puede otorgar la dirección sindical para sus dirigentes, siendo un tema que para algunos entrevistados ha estimulado mucho oportunismo.

los tanques de relave de la localidad de Huechun, y en la división “El Salvador” de Codelco en el norte de Chile. El sindicato establece negociaciones colectivas directamente con la empresa, siendo asesorado y apoyado por la Fetramin, donde el secretario general figura además, como dirigente de la federación. Las asambleas, al igual que los otros sindicatos, se realizan en la sede de la federación.

Otro sindicato de empresa constitutivo de la Fetramin, es el sindicato de Ferrocarriles del Pacífico de Los Andes (Fepasa), que cuenta solamente con 33 afiliados, y que a partir de su separación en 2011 del Sindicato Nacional de Fepasa, al no abarcar la zona de Los Andes, se afiliaron inmediatamente a la federación para conseguir su apoyo. Dado lo pequeño del sindicato, junto a las asambleas que llevan a cabo cada dos meses en la sede de la Fetramin, se realizan ocasionalmente, mini reuniones informativas con ocho o 10 trabajadores en la base laboral, para poner a la directiva al tanto de situaciones determinadas donde necesiten el concurso de la federación. Según nos informa un dirigente del sindicato, la posición estratégica de Fepasa, tanto por la calificación de sus trabajadores, como por su posición dentro de la cadena productiva (transporte de cobre) ha significado que el sindicato no tenga mayores conflictos con la compañía. Por un lado los trabajadores no son fáciles de sustituir pues se requiere de un periodo de capacitación para poder hacer funcionar las máquinas, y por otro lado, con cinco días de paralización efectuada logran repletar las bodegas (de capacidad de cinco toneladas de cobre). Luego de ese límite de tiempo, la producción debe ser acoplada en la intemperie o detener la producción.

La figura del “Sindicato Interempresa”, aparece como una modalidad orgánica apropiada para situaciones laborales transitorias, como son las faeneras, y particularmente, cuando en las empresas determinadas no se alcanza el mínimo de cuórum para organizar sindicatos de empresa.²⁰¹ Esta ha sido la modalidad del Siteco, quienes a través de esta figura legal, tienen delegados con fuero sindical por empresa en torno a la mina “El Teniente”, aunque no tienen la facultad de acceder a instancias de negociación colectiva sin la voluntad de las empresas contratistas, han alcanzado conquistas mediante la movilización y el uso de la huelga, tanto legal como ilegal. Según nos informa un ex dirigente del sindicato, la figura del sindicato interempresa les permitió en algunos casos,

²⁰¹ Según la normativa chilena, en las empresas que tienen más de 50 trabajadores, para poder constituir un sindicato se necesita un mínimo de 25 trabajadores que a su vez representen al menos un 10% de los trabajadores. Para el caso de empresas con 50 trabajadores o menos, se requieren al menos 8 trabajadores, que representen al menos, el 50% de la totalidad de trabajadores

establecer negociaciones colectivas con sus patrones directos a través de *grupos negociadores*, con lo que varias empresas, principalmente del rubro aseo y limpieza, llevaron a cabo negociaciones e hicieron uso de la huelga legal. Según nos plantea el dirigente histórico del sindicato, dadas las características restrictivas de la figura sindical, el tema sobre conducirse por caminos legales o ilegales siempre ha atravesado la discusión político-sindical organización.

O dai la pelea legal o dai la pelea golpeando la mesa con imposición. Claro habíamos.... Yo siempre estuve con el tema de la pelea legal, porque la pelea fuerte tenía que darla cuando tuvieras la fuerza necesaria, suficiente, porque tampoco podis llevar a los viejos a hacer un paro ilegal sino tenía la fuerza, y corrís el riesgo que nos despidieran gente. Así que se hacía, pero nunca perdimos de la mente nuestro mandante común que era Codelco (Ex dirigente del Siteco, 2016)

Por su parte, la dirigente sindical de la COCH, que a su vez es dirigente de un sindicato interempresa, plantea que la representatividad desde su experiencia ha sido muy fluctuante, llegando a contar en los mejores momentos con alrededor de 300 trabajadores, aunque en otros momentos con 25 e incluso con 12 trabajadores. La estrategia que han asumido en torno al sindicato interempresa, en su caso, ha sido formar delegados para que puedan replicar la experiencia sindical en su sector determinado, lo que implica que los trabajadores bajo esta modalidad, están temporalmente con el sindicato, para luego independizarse. Por el contrario, cuando trabajadores provienen de empresas muy pequeñas y débiles, dejan a los trabajadores como delegados del sindicato, y la directiva los representa en las negociaciones con el empresariado. El sindicato tiene derecho a cuatro años de fuero, que fue lo más largo que pudieron negociar, y ha devenido, según nos indican, en un instrumento de protección al empleo contra las prácticas de las empresas, a través de la extensión del fuero a sus delegados.²⁰²

Acción directa, negociaciones y Acuerdos Marcos.

Respecto a las lógicas de acción colectiva y negociación sindical por parte de los trabajadores contratistas, es preciso tener presente las innumerables dificultades a las cuales han estado sometidos los dirigentes sindicales y los trabajadores contratistas en general. Las amenazas relativas al quiebre de las licitaciones de las empresas por Codelco,

²⁰² Cabe mencionar que bajo esta figura de organización sindical, los trabajadores pueden estar afiliados sin necesidad de estar trabajando en la empresa, lo que permite la participación de trabajadores en situación de cesantía. Incluso, los directivos del sindicato pueden encontrarse sin trabajo, y mantener el fuero sindical.

la presencia de sindicatos patronales paralelos, la existencia de “listas negras”, y la prohibición de la entrada de dirigentes a los yacimientos cupríferos, son algunos de los obstáculos que ha debido sortear el sindicalismo de este sector de trabajadores. De ahí que, para los dirigentes de los trabajadores subcontractados, sostener las organizaciones en el tiempo en un entorno marcadamente antisindical, aparece como una “*tarea titánica*” (Dussert y Baltera, 2010)

Aun así, (o quizás precisamente por lo mismo) los trabajadores lograron avanzar en una articulación a escala nacional, y llevar adelante algunos movimientos huelguísticos exitosos y de gran envergadura, como la mediática huelga de 2007 que tensionó el escenario político.²⁰³

Junto a la capacidad de articulación orgánica centralizada, y al establecimiento de negociaciones en distintos niveles, el sindicalismo contratista en su conjunto, se ha caracterizado por combinar, la participación en instancias de concertación, negociación y diálogo, en el marco de los limitados canales institucionalizados que existen para negociar de manera fragmentada (como las negociaciones dadas por sindicatos de empresas con sus empresas contratistas), con tácticas de acción disruptivas y confrontacionales. Lo cierto es que la proscripción legal para poder entablar negociaciones con la empresa mandante (donde realizan su trabajo), y la posición intransigente tanto de Codelco para su reconocimiento, como de sus empresas contratistas, no han dejado mucho margen de posibilidades para que los trabajadores logren instalar y negociar demandas, sino mediante la movilización y las históricas formas de “*acción directa*”.

Para Abarzúa (2008), en base al análisis de las movilizaciones de la coyuntura de 2007, las acciones colectivas del sindicalismo de trabajadores contratistas, se pueden valorar como distintas a las del “*sindicalismo antiguo*”, o al menos, como una continuidad radical de éste, cobijando en su seno la paradoja de que la precariedad es a su vez el concepto que los reúne y el que es combatido y rechazado. El autor, sintetiza cinco

²⁰³ La huelga de 2007 de los contratistas de CODELCO, al igual que la huelga de los contratistas forestales que precedió a ésta (aunque en menor medida), han sido objeto de diversas investigaciones hasta la fecha, siendo probablemente el hito sindical que más ha convocado a estudiosos del movimiento sindical en los últimos años. Lo cierto es que fue un fenómeno social significativo además que muy mediático, tanto por los efectos políticos, como por las coberturas en torno a los enfrentamientos entre trabajadores y fuerzas del orden. Para la presente investigación, solo plantearé algunos aspectos que consideramos significativos para el marco analítico, sin entrar en detalles acerca de fases y coyunturas internas dentro del movimiento. Creemos asimismo, desde la distancia histórica de 10 años, que la cobertura centrada en este movimiento en particular, ha oscurecido otros aspectos de la realidad sindical del cobre, que al menos relativiza los análisis más optimistas sobre un “nuevo sindicalismo”, o de un “renacer de la huelga obrera”. Para un análisis detenido sobre esta movilización ver: Núñez (2009), Ponce (2016), Muñoz (2017)

aspectos centrales que caracterizarían y diferencian al sindicalismo de trabajadores contratista del “sindicalismo tradicional”, a saber; la organización transversal de alcance nacional (más allá de la empresa) y emergida desde la base; las luchas intensas y radicales a través de la acción directa (piquetes para bloquear caminos a centros productivos, acciones de sabotajes, intimidación hacia trabajadores que no paralizan, etc.); la utilización de los espacios públicos (ciudades y calles) como lugar privilegiado de acción; la interpelación a otros actores sociales, tales como, autoridades públicas, organizaciones vecinales y estudiantes; y la difícil relación con las bases de los sindicatos tradicionales de las empresas mandantes. Con respecto a las acciones desplegadas, Muñoz (2017) plantea que estas se llevan a cabo fuera de los límites de sus empresas inmediatas, abarcando distintos espacios de la cadena productiva:

Es importante destacar que los trabajadores subcontratados de la GMC, este tipo de conflictos, no sólo no los llevan a cabo, necesariamente, en las *dependencias de las empresas contratistas a las que pertenecen los trabajadores movilizados* sino que lo hacen, como ya se ha revisado, en las faenas mineras en las que se realiza el trabajo, es decir, en *dependencias de la empresa mandante*, en los caminos de acceso a estas faenas o –y aquí una cuestión novedosa que entrega esta investigación en cuanto a los repertorios de acción de las organizaciones sindicales de los trabajadores subcontratados de la GMC– en las *dependencias de otras empresas contratistas*, que pertenecen a la cadena productiva de la mandante, pero que no son la mandante ni la empresa en la cual están contratados directamente los trabajadores en conflicto. (Muñoz, 2017: 199-200)

La huelga de junio y julio de 2007 llevada a cabo durante 37 días por los trabajadores contratistas de Codelco agrupados por la entonces recién creada CTC, da cuenta de la combinación de acciones radicalizadas dadas por la predisposición de lucha de los trabajadores de base, junto a la audacia en el planteamiento del conflicto y del manejo de los momentos políticos de los dirigentes en los espacios negociadores. Por un lado, la disposición de integrar mesas de negociaciones en momentos determinados, con la utilización de acciones directas, como cortes de carretera para acceder a la mina, toma de yacimientos, y el propio enfrentamiento a las fuerzas represivas. Es importante plantear que si bien la utilización de acciones directas y los escenarios de conflicto no son inaugurados con el movimiento de 2007 (lo que es refrendado por los sindicalistas) la extensión temporal y el carácter nacional de la huelga lo tornó muy significativa.

La prohibición de la negociación por rama económica, así como el carácter eminentemente de empresa que norma las relaciones laborales en Chile, tensionó la participación de Codelco en el conflicto, en la medida en que su intervención la hacía vinculante frente a los trabajadores contratistas en términos de dependencia. Por dicho

motivo, como ha sido planteado, la participación de las autoridades de la empresa estatal en los diversos conflictos históricos existentes con los trabajadores contratistas, al menos hasta el escenario de conflicto abierto post 2003, ha sido permanentemente negada, y en las coyunturas de negociación posteriores, ha tenido una posición ambigua, que ha significado hasta el día de hoy, de un constante incumplimiento en los asuntos acordados con las organizaciones de trabajadores. Respecto a la coyuntura de 2007, el ministro del trabajo de entonces, plantea que las conversaciones se fueron dando con un “*CODELCO presente-ausente*” (Ponce, 2016: 122).

Dentro del petitorio de los trabajadores en conflicto que devino posteriormente en el “Acuerdo Marco” entre los trabajadores contratistas y Codelco, la reivindicación sobre el bono solicitado por los excedentes del cobre, se transformó en un problema para la megaminera, toda vez que su firma los vinculaba patronalmente con los trabajadores. Es por esto que el acuerdo inaugurado en 2007, si bien tuvo una serie de conquistas económicas y sociales para los trabajadores, su repercusión política fue más significativa, considerando que solo meses antes del conflicto, ya se encontraba en vigor la ley que regulaba la subcontratación, la cual fue desbordada por el movimiento.

Más allá de los logros económicos, su énfasis discursivo estuvo puesto en “la gran victoria” de haber negociado “con la empresa principal e instalar en Chile en los hechos junto con las partes y mañana en derecho la negociación ramal y sectorial” (La Nación 31/07/07). Si bien esta no era una negociación de este tipo en estricto rigor, ni en los hechos ni en el derecho, pues no incluía al conjunto de los trabajadores de la minería cuprífera, ya que no estaban ni los del área privada ni los de planta de CODELCO, si era un acuerdo nacional y corporativo de la principal empresa del país con una Confederación de trabajadores, ambos elementos negados por la ley. De tal modo, el gran logro de los subcontratados el 2007 fue desbordar la ley, realizar una negociación interempresa directamente con la mandante, que no era nada menos que la principal (Ponce, 2016: 126).

En la actualidad, como reconoce una dirigente sindical, los beneficios de los “Acuerdos Marcos”, llevados a cabo a nivel nacional, son entregados a las empresas contratistas por Codelco, las cuales hacen extensible directamente los beneficios a los trabajadores para evitar el vínculo de dependencia con la mandante. Los resultados del primer “Acuerdo Marco” entre CTC y Codelco han sido la base para posteriores ampliaciones de beneficios, dentro de los que resaltan en su origen: los reajustes salariales en función de la variación semestral del Índice del Precio al Consumidor (IPC), pago de horas extraordinarias, indemnización por años de servicio proporcionales para trabajadores con contratos de cuatro meses hasta un año, seguro de muerte accidental y de invalidez, seguro complementario de salud para el trabajador y su familia, y un bono de productividad. (Acuerdo Marco Codelco-CTC, 2007). Como bien plantea un dirigente de la Fetramin,

mientras en las negociaciones entre trabajadores de base y sus empresas contratistas, se negocian aspectos ligados a las condiciones directas con las empresas, en los “Acuerdos Marcos”, se han ampliado coberturas generales para todos los trabajadores contratistas a nivel nacional, tales como el Seguro de Salud y el Seguro de Vivienda, entre otras, las cuales de ser negociadas de manera fragmentada, traería mucha disparidad entre los trabajadores en función de las condiciones particulares que cada empresa presenta.

Cabe mencionar, que dicho acuerdo era negociado por la CTC de manera centralizada hasta las divisiones internas del movimiento, existiendo en la actualidad, según plantean los dirigentes de la COCH, tres acuerdos marcos, dentro de los cuales la Coordinadora Nacional de Trabajadores Contratistas (CNTC) negoció por primera vez uno en 2013. Para un dirigente contratista de “El Teniente”, las divisiones sindicales han permitido que Codelco audazmente opere a “*tres bandas*”, siendo que los “Acuerdos Marcos” presentarían en su generalidad cláusulas casi idénticas entre sí.

Es importante considerar que si bien la huelga general de 2007, tuvo resultados beneficiosos para los trabajadores en la medida que logró establecer una mesa de negociación con la mandante Codelco, otras grandes movilizaciones llevadas a cabo con posterioridad (principalmente por incumplimientos de la estatal con los acuerdos firmados), tales como la de 2008 por la CTC, la de 2011 por trabajadores escindidos de la CTC en Rancagua, y la de 2015 liderada por la CTC, no lograron resultados esperados, teniendo costos grandes para los trabajadores.

En 2008, luego de que Codelco desconociera la vigencia del bono por productividad que, según acuerdo de 2007, debían ser adjudicados a los trabajadores año tras año, sumado al retraso de una propuesta concreta en materia de salud para los trabajadores, la CTC volvió a convocar una huelga general, que a juicio de un dirigente sindical, fue mejor preparada que la anterior, y donde nuevamente se acoplaron trabajadores de todas las divisiones de la empresa. En la ciudad de Los Andes, como relata un dirigente de la zona, hubieron menos enfrentamientos que en la huelga anterior, pues ya no fue necesario bloquear caminos, ni bajar a la fuerza a los trabajadores, lo que según el dirigente, daría cuenta que fue con “*mayor conciencia*” (Zarate, en Castillo, 2011). Sin embargo, otro dirigente plantea que si bien lograron hacer respetar los acuerdos anteriores relativos a la entrega del bono, no hubo avances respecto la extensión de beneficios, se despidieron muchos trabajadores, particularmente en División “Andina”, y no se consiguió la primerización de los 5,000 trabajadores que mandató la Dirección del Trabajo en base a la nueva ley de subcontratación. Para un dirigente de la Fetramin, los

resultados de la huelga de 2008, dan pie a un proceso de debilitamiento, reflujo y “depuración” de la organización, producto de la emergencia de personalismos que entraron en tensión con las decisiones colectivas.

La huelga de 2011 que llevaron a cabo alrededor de diez mil trabajadores contratistas de la División “El Teniente” por 54 días, fue liderada por dirigentes independientes a la CTC, la cual no fue respaldada por dicha confederación, y como nos comenta una dirigente sindical, tuvo resultados dramáticos, con casi dos mil trabajadores despedidos y la desarticulación de muchos sindicatos. El bono conseguido en el acuerdo final, terminó siendo menor al ofrecido originalmente por la megapempresa, por lo que la movilización es considerada una derrota. Según acreditan sindicalistas de la COCH, la represión fue durísima durante el proceso de movilización, y las instalaciones estuvieron con acompañamiento policial “*prácticamente militar*”. Los dirigentes de esta confederación, que participaron activamente del movimiento, consideran que, a pesar de la derrota de la huelga, esta tuvo la trascendencia de que convocó a todas las organizaciones sindicales de la zona, las cuales fueron empujadas desde las asambleas. Según la opinión de uno de los dirigentes protagonistas de la huelga de 2011, el fracaso del movimiento, se debió en gran medida, a la carencia de una estructura orgánica sólida que permitiera la cohesión de las dirigencias, lo que se tradujo en diversas descoordinaciones entre los dirigentes participantes, particularmente en los momentos de “bajadas” o términos de la movilización.

Siempre ahí que se hace una presión tan larga, vienen despidos de estos masivos, y por eso la responsabilidad que se les dio al comienzo a los trabajadores, el riesgo había que tomarlo entre todos, tanto trabajadores y dirigentes sindicales, pero que pasa, al no estar agrupados o al no estar en una confederación, nos dimos cuenta que estar así con sindicatos amigos, como se dice, no nos sirvió de nada, porque después terminó el conflicto, y cada cual se fue a su oficina, a su empresa, y empezaron de dejar la cagada (Dirigente contratista de Rancagua, 2016).

A partir de este diagnóstico relativo al funcionamiento dirigenal de manera independiente e individualizada, es que se crea, posterior al movimiento, la COCH en la ciudad de Rancagua. Como veremos más adelante, para la CTC, el movimiento de 2011, aun cuando movilizó a gran cantidad de trabajadores de Rancagua, careció de legitimidad en tanto consideran que fue maniobrado desde sectores políticos de derecha.

Las movilizaciones llevadas a cabo por los trabajadores contratistas a nivel centralizado respecto a la minera estatal, en tanto se establece en el límite de la legalidad en términos de la estructura laboral normada, alternando espacios dentro y fuera de la institucionalidad, han estado caracterizadas por constantes respuestas represivas por parte

del Estado. En julio de 2015, en el acceso a la mina “El Salvador” en el norte de Chile, fuerzas especiales fuertemente armadas, reprimieron brutalmente la movilización de trabajadores contratistas con armas de fuego, dejando diversos heridos y un minero asesinado, Nelson Quichillao. Todo esto en el contexto de la negociación del Acuerdo Marco 2015 llevada adelante por la CTC.

Controversias en torno a la violencia

El tema de la utilización de la violencia en las tácticas sindicales resulta controversial, pues si bien por un lado, es considerada una herramienta histórica legítima por los trabajadores (particularmente en un contexto caracterizado por la precarización laboral y las desigualdades entre trabajadores, por el cierre de espacios de negociación, restricciones legales y de persecución antisindical), por otro lado, ha sido cuestionada por actores gubernamentales, medios de comunicación, empresas y algunos dirigentes sindicales mineros, a los que se suman, dirigentes sindicales del propio mundo contratista. Desde la primera perspectiva, las acciones de fuerza llevadas a cabo, no se alejan de las formas históricas de acción sindical utilizadas en el marco de polarización del conflicto. La llamada “acción directa” de carácter disruptivo (e ilegal) se encuentra presente en la historia sindical, ya sea por orientaciones político-sindicales predeterminadas, y/o por la insuficiencia o imposibilidad de canalización del conflicto mediante espacios institucionalizados de resolución, como ha sido el caso de los trabajadores contratistas. Desde la lectura de un dirigente, y considerando los conflictos que han tenido los trabajadores contratistas, la utilización de tácticas disruptivas y/o violentas, tiene que ver con la dinámica de “acción y reacción” entre los actores laborales, y la “necesidad” de ejercer formas acción determinadas para lograr los objetivos propuestos:

O sea, el hecho de que nosotros nos tengamos que estar tomando los caminos, no es una cuestión que generamos nosotros, y que porque nos guste el fuego, sino porque no hay de otra. Si, si me están... estoy haciendo una huelga y me van a reemplazar. O sea, nosotros... ahora recién tenemos una negociación colectiva en Salfa, en Rancagua. Entonces, reemplazan y reemplazan con otra empresa contratista. Entonces, claro, no, no le sale ni por “curados”²⁰⁴ la ilegalidad que están cometiendo ellos. Y nadie les dice que son delincuentes, porque están pasando a llevar las leyes. Entonces, nosotros para poder hacer efectiva esa huelga, no nos queda otra que tomarnos el camino. “Ah, es que están parando la división completa, pues”. Entonces po’ cumplamos, cumplamos con las leyes (Dirigente CTC, 2016).

²⁰⁴ En jerga chilena significa borrachos.

Para otra dirigente sindical, en algunos sindicatos contratistas interempresas, las negociaciones y conquistas de demandas para los trabajadores, se han logrado “*a puro puño*”, en tanto que, legalmente no tienen atribución para exigir negociaciones con los empleadores y no existe la voluntad para resolver conflictos. En términos analíticos existe cierta *determinación* en este tipo de acciones, tanto por incumplimientos y violaciones a derechos laborales, como por el propio marco normativo sindical restrictivo que excluye o limita fuertemente el ejercicio sindical en estos sectores. La precarización y la acumulación de malestar en los trabajadores también han contribuido, sino a acciones directamente disruptivas, a incidir en una mayor disposición a la movilización. En este sentido como nos relata un dirigente de la CTC, el movimiento estalla entre 2004 y 2005, porque “*los niveles de explotación y condiciones en que estábamos sujetos ya en ese momento los trabajadores eran casi denigrantes*”.

Sin embargo, según pudimos revelar en las opiniones de algunos sindicalistas, y más allá de los costos que ha significado en términos represivos y penales para algunos trabajadores,²⁰⁵ el aspecto controversial de la violencia se encontraría dado por el vínculo entre las tácticas confrontacionales y la crisis de conducción sindical. Particularmente en algunos planteamientos hacen referencia a situaciones cada vez más generalizadas, en contextos de movilización, de imposición mediante la fuerza de las dirigencias sindicales sobre los trabajadores para lograr llevar a cabo movilizaciones. En este sentido, la crítica realizada por algunos entrevistados, apuntaría a que la ausencia de deliberación colectiva, estaría dando cuenta de fracasos en la dirección y en la capacidad de convencimiento en torno a la movilización y a la utilización de acciones confrontacionales. Para un ex dirigente histórico contratista, al contrario de la legitimidad histórica con que los trabajadores han llevado a cabo acciones directas de presión, los procedimientos llevados a cabo por algunos sindicatos para lograr la paralización, serían expresivas de una crisis de conducción:

...Y ahí también tenemos diferencias con algunos compañeros. No por tenerse malas, sino que diferencias de fondo, políticas. Yo no comparto con parar a un bus un “peñascazo”,²⁰⁶ porque cuando yo le pego un peñascazo a un bus, es porque tú ya no fuiste capaz de convencer al trabajador que luchara por sus derechos. Prefiero quedarme en la casa durmiendo hasta tarde, y mejor me levanto en la noche y le pego un peñascazo a un bus. Porque Codelco dice, estúpidamente dice, no están las

²⁰⁵ Cabe mencionar que en distintas movilizaciones de trabajadores contratistas, como la toma de la mina El Teniente el 2003, la huelga general de 2007, la huelga en Rancagua en 2011 y la huelga de 2015, se han registrado procesamientos a trabajadores movilizados, altos niveles de represión (el 2003 con decenas de trabajadores heridos a bala por la policía), e incluso el asesinato de un trabajador en el Mineral El Salvador, en el marco del conflicto por el Acuerdo Marco de 2015.

²⁰⁶ Piedrazos.

condiciones de seguridad, así no suben nadie más. Paraste po', pero de que te vale si el viejo no... y al final el viejo se acostumbró a esa wea, que le cortaste la carretera, peñascazo y ya. Así no más, cachai? (Ex dirigente contratista, 2016).

Este juicio es compartido por otra dirigente sindical, la cual da cuenta que en algunas coyunturas los trabajadores cuando “no enganchaban” tenían que ser bajados “a palos” de los buses que llevaban a la mina. Según una de las opiniones en un sentido retrospectivo y autocrítico, el “empoderamiento” de los trabajadores para la huelga de 2007, fue una “nubecita nomas, porque luego algo pasó” pues en la actualidad para hacer una manifestación, tienen que parar los buses con trabajadores y “bajar a los viejos del bus casi de las mechas,²⁰⁷ o sino a punta de chuchadas.²⁰⁸ Ya no es el trabajador que parte desde su sede sindical y que te exige a ti.”.... “...si yo hoy día soy violento como dirigente sindical en una movilización y no tengo gente, soy débil... pero si soy violento cuando tengo toda la gente que me está respaldando, es decir, soy fuerte...”.

Según se puede observar, lo que ponen en discusión algunos sindicalistas no es la utilización de tácticas de acción disruptiva en sí mismas, sino el medio por el cual se busca llevarlas a cabo, donde las medidas de presión e imposición entre los propios trabajadores darían cuenta de una crisis en la conducción sindical. Esto a su vez, sería el reflejo del distanciamiento y falta de involucramiento entre dirigencias sindicales y los trabajadores de base:

“...hasta en algunos compañeros que se creen muy revolucionarios, que yo creo que más que revolucionarios son huevones... porque al final el huevón es flojo, porque para hacer la revolución tenis que levantarte temprano, hay que estar ahí, hay que convencer, primero hablar con el viejo, tomar desayuno con el viejo, comer con el viejo, convencer al viejo.. Que esta lucha nos corresponde a todos, no la voy a hacer yo con una honda desde afuera... ahí tenemos diferencias (Ex dirigente contratista, 2016)

El “bonismo” como estancamiento.

Otro elemento al cual han hecho alusión distintos dirigentes, tiene que ver con cómo la demanda por bonos, se transformó en la reivindicación más codiciada por los trabajadores, y por lo tanto, en un aspecto central en la movilizaciones y negociaciones colectivas. En efecto, dentro de los “Acuerdos Marcos”, el ítem que aparece como más importante y de mayor disputa, dice relación con los bonos por productividad, el cual irrumpió ferozmente en el período del “boom del precio del cobre”, donde las empresas,

²⁰⁷ El cabello. Utilizado metafóricamente.

²⁰⁸ Groserías.

tanto estatal como privadas lograron excedentes exorbitantes. Así, un dirigente nos relata que luego de la salida de la crisis del precio del cobre, entre 2004 y 2005, y el inicio del “contraciclo” de altos precios, un factor determinante en los petitorios mineros estuvo dado por el impacto público de la negociación que se encontraban realizando los sindicatos de trabajadores propios de la “Minera Escondida”,²⁰⁹ que fueron las precursoras en negociar bonos “*multimillonarios*” para sus trabajadores de planta, para luego ser replicado por los mineros propios de Codelco. Luego, según informa un dirigente de Rancagua, los trabajadores de la División “El Teniente” fueron los primeros que exigieron a sus sindicatos, el posicionar la petición de un bono por concepto del alza del cobre, al igual que los trabajadores propios, lo cual prontamente se volvería una demanda de carácter nacional, dados los precios extraordinarios del metal rojo. Según la opinión de un dirigente de la CTC, el tema de los bonos comenzó a “*convulsionar en los trabajadores*” entre finales de 2005 e inicios de 2006.

Según plantea un dirigente de la Fetramin las mismas empresas han estimulado el otorgamiento de bonos por término de negociación de conflicto, a cambio de delimitar y restringir los propios contratos colectivos de trabajo. De este modo, distintos entrevistados plantean que el “*bonismo*” ha mermado la fijación del trabajador en asuntos de mediano y largo plazo relativos a avanzar en mejoramientos en las condiciones laborales y salariales, para poner énfasis en los resultados económicos inmediatos. Por otra parte, como nos comenta una dirigente sindical, la institucionalización del bono tuvo repercusiones directas en la desmovilización del trabajador, en tanto se transformó en una de las garantías que ofrecen las confederaciones sindicales a sus afiliados, independientemente de si participa o no en las movilizaciones: “*entonces, es cómodo, para el trabajador, no hice nada y me llegaron un milloncito, no importa porque a fin de año me llegan cuatro “gambas”²¹⁰, no importa. Ya está hecho, está firmado. Entonces, el trabajador no tuvo que salir a la calle porque lo tenía, buena cosa*”. Además del inmovilismo y cortoplacismo que el “*bonismo*” habría provocado en los trabajadores contratistas, en las dirigencias también habría incidido en tanto aparecen orientaciones

²⁰⁹ Según plantea Caputto, en el prólogo del libro de Marín (2006), la huelga de Minera Escondida de 2006, se presenta como la huelga más importante realizada en Chile en las últimas tres décadas (considerando que el trabajo en cuestión sale a luz antes de la huelga contratista de 2007), posicionando el tema de la renacionalización del cobre y cuestionando fuertemente el fraccionamiento de los trabajadores producto de la subcontratación, y de la legislación laboral, abiertamente en favor del capital. Asimismo, se da cuenta que las cifras del Balance de la megaempresa privada, eran 100 veces superiores a los salarios globales anuales de todos sus trabajadores en 2006.

²¹⁰ En el lenguaje popular chileno, gamba son cien. Se refiere a cuatrocientos mil pesos chilenos.

“oportunistas” de los dirigentes sindicales, muchos de los que restringirían su accionar en las coyunturas de negociación y distribución de éstos. Otro dirigente opina, en un sentido similar, que los sindicatos fueron cambiando la pelea política del fin del subcontrato por la centralidad del bono como estrategia de acción.

5.7. Perfil de las dirigencias sindicales. Entre el pragmatismo sindical y la militancia política

Según los testimonios recogidos, la totalidad de los dirigentes sindicales participaron de manera más o menos activa, primero en la fundación de la Coordinadora Nacional de Trabajadores Contratistas en 2005 y luego, en la fundación de la CTC en 2007, por lo cual todos se sienten en alguna medida herederos del movimiento de unificación sindical, independiente de las diferencias políticas existentes. Sin embargo, según documentación de prensa, se puede reconocer, ya en 2005, la existencia, al menos en la división “El Teniente”, de fuertes diferencias entre organizaciones. Así por ejemplo, frente a un movimiento liderado por el Siteco en la ciudad de Rancagua en el mes de septiembre de aquel año, llamando a paralizaciones por demandas de pago de las casas de cambio y reducción de la jornada laboral de 48 a 45 horas, la denominada Federación de Trabajadores Contratistas (Fetracom) aparece públicamente desmarcándose del conflicto, y denunciando a los *“agitadores que quieren sacar dividendos políticos”*, en directa alusión a la dirección del sindicato, por su militancia en el Partido Comunista de Chile (El Rancaguino, 28.09.05. En Aguilera, 2006). Los dirigentes de esta organización, planteaban, además, una demarcación entre los problemas sindicales de los trabajadores de los asuntos estrictamente políticos, endosándole al Siteco motivaciones alejadas a los temas laborales. Estas diferencias de orientación entre las dirigencias fueron corroboradas en el trabajo de campo, donde más allá de disputas alusivas en términos de militancia, se observan diferencias en las valoraciones sobre métodos de acción sindical, y acerca del rol de las organizaciones dentro de la franja de trabajadores contratistas. Lo cierto es que, en el transcurso de la investigación y de manera no premeditada, fueron apareciendo de manera cada vez más claras lo que podríamos denominar como *querellas intersindicales*, que si bien, no es un tema en sí mismo prioritario para esta investigación, debe ser mencionado al ser expresivo de las divisiones existentes en el mundo contratista.²¹¹

²¹¹ Sin buscar indagar más a fondo acerca de las *querellas intersindicales*, es importante mencionar que dentro de los temas planteados por algunos sindicalistas, aparecen los eventuales “arreglos” de dirigentes con las empresas a espaldas de los trabajadores, la utilización de fondos sindicales para beneficios

Las desavenencias políticas y sindicales entre franjas organizativas ha permeado parte de la historia reciente del movimiento contratista. Dos hechos controversiales, puedan dar cuenta de estas tensiones. El primero, dice relación con la mencionada huelga general de 37 días en 2007 dirigida por la recién creada CTC. En el transcurso de dicho movimiento, en torno al día 30 de movilización (23 de julio) un grupo de dirigentes, algunos perteneciente a la Agrupación de Sindicatos Contratistas de Codelco (Asic) y a la Federación Unitaria de Trabajadores Contratistas (Futec),²¹² firmaron un acuerdo con la megaempresa, donde se acordaba el fin de las movilizaciones en base a un “Acuerdo Marco”, situación de gran revuelo público que fue inmediatamente rechazada por los dirigentes de la CTC, quienes no lograron un acuerdo consensuado hasta el día 30 de julio. Cabe mencionar que al día siguiente de esta maniobra entre Codelco y las organizaciones aludidas, la CTC llamó a los trabajadores a desatar lo que denominó “*el día de furia*” de los trabajadores²¹³.

“...aparecieron en la televisión firmando un acuerdo con Codelco, intentando confundir a la opinión pública y simulando que el movimiento se había dividido entre los “duros” que rechazaban cualquier acuerdo y los “buenos” que si accedían a firmar.

El plan fracasó, porque la huelga de la CTC, se había planificado con mucho tiempo, las comunicaciones eran excelentes y cada viejo que estaba en la calle sabía quién era su dirigente, cuáles eran los objetivos y porque tenían que mantenerse unidos. Junto con eso, las propias bases de Asic y Futec, rechazaron el tongo firmado por sus dirigentes y las asambleas de seis de sus sindicatos decidieron unirse a la huelga (CTC, 2013)

Un segundo acontecimiento políticamente controversial, fue la ya mencionada huelga llevada a cabo en 2011 por contratistas de la División “El Teniente” durante 53 días, la cual no contó con el apoyo de la CTC, y como se mencionó con anterioridad, tuvo consecuencias negativas para cientos de trabajadores. Según la opinión de una dirigente contratista que participó del movimiento, para la huelga de 2011 los sindicatos de bases y los trabajadores en las asambleas populares, les exigieron a las dirigencias sumarse al movimiento, sin embargo la CTC no prestó apoyo a la movilización aludiendo que esta se encontraba liderada por dirigentes sindicales cercanos a la derecha política. Esto provocó el distanciamiento de la dirigente con la confederación, quién impugnó

personales, y el sostenimiento material de dirigentes que no trabajan. Esto, en opinión de dirigentes, ha generado el rechazo de los trabajadores, llegando al punto que, algunos dirigentes no podrían aparecerse en las asambleas.

²¹² Cabe señalar que la FUTECH en la actualidad integra la Confederación Obrera de Chile (COCH)

²¹³ El llamado “día de furia” por la CTC, el 24 de julio, se caracterizó por distintas reacciones de los trabajadores contratistas mediadas por la violencia, entre las que se pueden destacar el sabotaje de una línea férrea, enfrentamientos en las divisiones de El Salvador y El Teniente, la toma de las oficinas centrales de CODELCO, y la toma del ministerio de Hacienda por dirigentes de la CUT (Muñoz, 2017)

presencialmente en un congreso de la CTC, el hecho que la movilización había sido mandatada por las bases. La CTC por su parte, denunció que esta movilización había sido fraguada desde la Intendencia Regional de Rancagua bajo la influencia de la derecha, lamentando que las “*justas demandas de los trabajadores*”, habían sido manipuladas para asegurar favores políticos y contratos de capacitación para algunos empresarios del rubro (CTC, 2013). En referencia a estos dos conflictos, el presidente del Siteco en el marco de la negociación del Acuerdo Marco 2013, junto con la CTC, planteaba:

Hoy la unidad es fundamental, pero lo que hay que dejarle claro a los viejos es que deben cuidarse del engaño, porque hoy son los mismos que el 2007 que pararon un tongo para confundir a la opinión pública y los mismos que el 2011 utilizaron las justas demanda de los viejos para engañarlos y llevarlos a una huelga utilizada por la Derecha que se estaba instalando en Codelco, estos lo único que buscan es negociar con Codelco para ponerle un piso a nuestra negociación. (CTC, 2013)

Por otra parte, los posicionamientos y el énfasis puesto por los distintos dirigentes de las organizaciones en relación a la concepción sobre el sindicalismo, son disímiles, si bien, evidentemente, todas aducen legitimidad en su haber con los trabajadores representados,

Desde una posición que podemos definir como *pragmática* y *técnica*, en tanto la labor sindical se centraría en el conocimiento y manejo de técnicas disponibles para la resolución de problemas laborales (donde los temas de contabilidad y manejo legal devienen prioritarios), el tema del vínculo entre partidos políticos y sindicalismo, deviene en un problema sensible para algunos sectores dirigenciales, quienes ven en la militancia explícita de los dirigentes, intereses que serían ajenos a los emanados desde los trabajadores, y que estarían al servicio de partidos determinados. Desde esta visión, existe una alta valoración de las prácticas sindicales desvinculada de intereses partidistas, como mecanismo que garantizaría la transparencia y legitimidad de la organización, para defender los intereses obreros. En este sentido, como plantea una sindicalista, muchos dirigentes se autodenominan como “*apolíticos*” acercándose a una tradición gremialista pura. Esto se confirma dentro de los hallazgos que observan Dussert y Baltera en su estudio sobre dirigentes subcontratistas en sectores primarios exportadores.

“... la participación en partidos políticos también es cuestionada, como se observó para el caso del nivel central, ser dirigente-militante es objeto desospechas por los trabajadores, considerando el conflicto de intereses al cual puede estar sometido dentro del sindicato. El dirigente en este sentido debe estar vinculado sólo a los objetivos de los trabajadores, manifestando su autonomía con respecto a orientaciones de tipo partidista. (Baltera y Dussert, 2010: 139)

Sin embargo, como se ha mencionado en base a la trayectoria sindical del movimiento de trabajadores del subcontrato minero, es innegable el rol que han tenido diversos cuadros

políticos militantes en la creación y orientación de diversos sindicatos a partir de la década de 1980, como fue la labor de las juventudes comunistas en el período dictatorial. A su vez, como afirma Núñez (2009), a inicio de la década de 2000, el “equipo” sindical del PCCh focalizó estratégicamente recursos y cuadros sindicales para el fortalecimiento de organizaciones sindicales en el sector tercerizado de Codelco, lo cual se expresa en la militancia de gran parte de los líderes que conforman la directiva de la CTC. Aun cuando dentro del mundo sindical contratista coexisten diferentes visiones sobre el rol de las organizaciones y de las dirigencias, es importante considerar, que en el proceso de origen y articulación sindical existen orientaciones políticas que buscan incidir en éste, lo que, sin embargo, como veremos, no garantiza que estas orientaciones se transmitan con claridad en las bases laborales.

En la opinión de un dirigente de la Confederación Obrera de Chile, a diferencia del proceso histórico que va desde los años noventa hasta la fundación de la CTC, donde eran los trabajadores los que mandaban en las asambleas, el movimiento posteriormente se fue “*politizando*” a través de la subordinación de dirigencias sindicales a los partidos políticos. Plantean que ellos han buscado espacios de coordinación con otros actores sindicales, como el Siteco, pero que no han prosperado porque estas organizaciones perseguirían fines políticos y “*activistas*”, que de trabajo: “*Acá nosotros no, nosotros vamos por la parte de trabajo, que realmente tengan beneficios los trabajadores*”. En esta dirección, para otro dirigente de la COCH, uno de los grandes problemas del sindicalismo en el sector es que existen muchos sindicatos afines a diferentes tendencias, y que “*mezclan la política inmersa a los derechos de los trabajadores*”, cuando el dirigente se debe a las bases y no a un partido determinado. En este sentido plantea que los dirigentes deben ser “*objetivos*”, sin dar falsas expectativas y aterrizar demandas concretas. El trabajo sindical, desde su perspectiva, es visto como una “*vocación*”, un oficio, que no debe estar contaminado por otros intereses. Plantea como modelo, a dirigentes sindicales informados, inmerso en las leyes, aprendiendo de economía, de contabilidad, para así luchar mejor por la reivindicación de los trabajadores y no ser vulnerable antes el manejo empresarial. En esta línea, para otro sindicalista de la COCH, el fortalecimiento del mundo sindical pasa por la formación de los dirigentes, por lo cual han puesto énfasis en participar en cursos, sacar diplomados a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), lo cual les ha traído, según indican, una gran convocatoria de dirigentes sindicales.

....aquí vienen dirigentes de diferentes espectros, no preguntamos de qué color es, solamente si tienen inquietudes laborales, y abocados a los beneficios que tenemos por los acuerdos marcos, o inquietudes que estén en negociaciones colectivas, los orientamos y los ayudamos, y los hacemos salir a la pizarra (Dirigente de la COCH, 2016)

Al contrario de esta tendencia sindical, según planteamientos del presidente actual del Siteco, la organización se caracterizaría por tener objetivos políticos que trascienden las reivindicaciones económicas inmediatas de los trabajadores, no obstante que, en tanto se definen como “*organización de clase*”, actúan con independencia de los partidos políticos y los sectores patronales. Dentro de esta concepción sindical, la formación de sus trabajadores es entendida como herramienta fundamental de escuela sindical, la cual tiene un carácter más “ideológico” que “técnico”:

El Siteco es una organización de clase, es decir una organización con independencia respecto de los partidos y de los patrones. Existe revocabilidad de los delegados y los dirigentes. Además, no luchamos sólo por pequeñas reivindicaciones económicas. Estamos por el término de la subcontratación, por la renacionalización del cobre y por cambiar la sociedad chilena y que gobiernen los trabajadores. Nuestras asambleas no son sólo informativas, sino, sobre todo, formativas. Hablamos de la historia del movimiento obrero en Chile, de la lucha de clases, de la importancia de la mujer. Por eso cuando nos vamos a la huelga, somos todos los que tenemos clarito el objetivo estratégico. Y queremos ser el Sindicato Único de la división de El Teniente.” (Entrevista a Jorge Peña, en El Ciudadano, 9.4.2010).

En una línea similar, la CTC desde su nacimiento en 2007, junto con el trabajo cotidiano de su estructura organizativa, ha figurado en el escenario social y político, posicionando públicamente temas de carácter nacional, tales como el fin del subcontrato como horizonte estratégico, y la renacionalización del cobre y de los recursos naturales. Respecto a este último punto, hay que mencionar que la CTC se hace cargo de una reivindicación histórica del movimiento sindical minero, que en el período previo a su nacionalización en 1971, había sido agitado por la otrora Confederación de Trabajadores del Cobre que congregaba a los sindicatos directos de la minería del cobre. Asimismo, a partir del análisis de la situación actual del mundo laboral y sindical hecho por un alto dirigente de la CTC, aparece como fundamental reivindicar la idea de organización como “*vanguardia de los trabajadores*”, con el objeto de fortalecer los niveles de comprensión de las organizaciones sindicales, e ir “*empujando*” y “*apurar ciertos procesos*”, para generar una propuesta distinta al modelo de desarrollo neoliberal vigente. Al mismo tiempo, reconoce el dirigente entrevistado como debilidad, que al contrario de los trabajadores, la contraparte patronal se encuentra altamente ideologizada. Para otro dirigente de la organización, a pesar de los avances existentes en los últimos años,

considera que falta una mayor autocrítica en torno al reconocimiento de que el movimiento sindical es fragmentado y débil, pues los sindicatos siguen constituyéndose de forma “artesanal”, y los “espacios de confort” desmovilizan a muchos dirigentes, por lo cual es fundamental ahondar en asumir “posiciones de clase”.

4.8. Perfil general e identidad en los trabajadores contratistas.

Identidad contradictoria: Exclusión, precariedad y el orgullo de ser minero.

Como ya hemos mencionado uno de los elementos más comunes que han arrojado las distintas investigaciones acerca de los trabajadores contratistas del cobre dice relación con el sentimiento de agravio que éstos presentan en su quehacer cotidiano producto de la precariedad de sus condiciones laborales, salariales, así como del vínculo con los trabajadores propios y las empresas. Las diferencias vividas frente a los trabajadores directamente contratados por Codelco en todo orden de cosas, transparentan estas situaciones, permitiendo que prime una valoración compartida negativa por parte los trabajadores contratistas dada “*la experiencia de vivir el subcontrato como un sistema de trabajo injusto, que genera desigualdades y que hace evidente la sobre-explotación*” (Aguilera, 2010: 5). En esta línea otros estudios indican, en base a la visión de dirigentes subcontratistas, el sentimiento de exclusión vivido por los trabajadores al interior de la empresa, al ejecutar órdenes derivadas de la mandante, al mismo tiempo que ésta, no les reconoce su participación en el proceso productivo, primando la indiferencia patronal y la “*falta de respeto*” (Baltera y Dussert, 2010). Todo esto contrasta con la consciencia de los beneficios y ganancias acumuladas por las empresas, y particularmente por Codelco, principalmente en los años del alza del precio del cobre. En esta misma línea, los trabajadores entienden la subcontratación como una forma de sobreexplotación que maximiza la ganancia del empresario, en desmedro del salario y la calidad de vida de ellos, lo que ha incentivado a su organización (Villalobos, 2010). También se ha planteado la percepción de discriminación y la existencia de una suerte de “*una suerte de apartheid social*” en la experiencia laboral de los trabajadores contratistas (Pérez, s/f)

El contraste experimentado entre la precariedad vivida por los trabajadores sobre las condiciones empresariales de la estatal quedan claras en la opinión de un trabajador contratista de Rancagua:

“Subir a la mina de noche, hacer la misma tarea que el de al lado pero que cobraba 5 veces más. No sé, muchas cosas, sentir que lo que haces vale poco...o por lo menos mucho menos que lo mismo que hace el interno...Pero yo creo que el detonante fue saber a cuánto estaba el cobre, a cuánto vendía el cobre CODELCO!!! Y nosotros

seguíamos con salarios miserables...Sí, yo creo que fue eso. Ver en la televisión que te digan lo bien que estábamos por el precio internacional del cobre. Y yo trabaja en la mina y cuando terminaba la faena, me bañaba con agua helada, porque los contratistas no teníamos agua caliente!!! Y que te digan que el cobre es de todos los chilenos...Fue todo eso. Al otro día, en el tiempo de descanso, me fui a ver a un compañero que cuando entré, me invitó al sindicato. Sí, hoy estoy orgulloso (Trabajador subcontratista de Rancagua, en Hughes, 2016:101).

Para diversos autores (Abarzúa, 2008; Calderón, 2008; Echeverría, 2010) la particularidad identitaria de los trabajadores contratistas radicaría en que se erige a través de la experiencia colectiva de la precarización, lo que ha permitido su aglutinamiento colectivo. Para Abarzúa (2008), el rasgo específico y paradójico de los trabajadores contratistas radica en que la precariedad y la transitoriedad son los conceptos que los unifican y afirman, al mismo tiempo que son rechazados y combatidos.

Una investigación reciente sobre la construcción identitaria en los trabajadores subcontratistas de la Gran Minería del Cobre (Muñoz, 2017), complejiza la interpretación planteando la constitución de identidad a partir de la combinación entre características derivadas de la existencia precaria del trabajador (precedente a su inserción en la minería), ligada al carácter “*proletario*” de su vida familiar, a saber, la existencia de una “*identidad de trabajador pobre*”; que se complementaría con elementos propios de la identidad minera clásica en el ingreso del trabajador a la minería. De este modo, la identidad aparece así como un *híbrido* donde confluyen, tanto sustratos identitarios ligados a la precariedad y la pobreza, así como a elementos culturales del minero del cobre.

Según la opinión de uno de los dirigentes históricos de los trabajadores contratistas, el sindicalismo en esta franja de trabajadores se fortaleció cuando se superaron algunos preceptos establecidos desde posiciones de subordinación tradicional, en la medida que el trabajador reafirmó su identidad mediante la autovaloración de su actividad a través de su especialización como minero. En este sentido, pone el ejemplo de la llegada de campesinos a la minería, y las dificultades “culturales” para adaptarse al sistema de trabajo.

...aquí hemos tenido montón de estrategias de formas de trabajo, que costaba mucho el tema sindical por ejemplo, por ejemplo antes traíai los chungos desde el sur, los chungos po', ese que estaba con una pala en el campo, lo subían arriba de... o sea ese viejo le daban el anticipo del sueldo, y el viejo pensaba que era malo que le dieran en el mes... que se va a meter en el sindicato, que además sentía que estaba traicionando al viejo que lo llevo, entonces todas esas cosas costo en superar. ¿Cuándo se supera?, cuando el viejo se especializa, cuando ese mismo campesino se transformó en minero, cacha su pega, allí ya empieza el viejo...(Ex dirigente contratista, 2016).

Otro dirigente sindical nos comenta que una buena parte de los trabajadores contratistas que operan en la minería, son hijos de mineros que trabajaron con vínculo directo, lo que

a la postre, posibilita un traspaso cultural e identitario de ser trabajador en la mina.²¹⁴ Sin embargo, otros elementos “novedosos” como la cuestión migratoria deviene importante en la experiencia de los trabajadores contratistas jóvenes, quienes son más precarizados y adaptables que trabajadores antiguos:

“...el cabro²¹⁵ además se empieza a mover en esta lógica nómada, donde también ahí, hemos detectado un tema migratorio interno importante. Donde el modelo utiliza eso de que el trabajador, por ejemplo me llevo un trabajador, un cabro joven de Concepción a trabajar a Calama, mano de obra barata. El viejo de Calama no me va a trabajar por el mismo sueldo que él. Pero este cabro no es capaz de constituir, establecerse como familia, empieza a tener un montón de problemas. Pero también se empieza a generar una instancia donde se está creando o se está construyendo un ser, que va a llegar un momento que va a mirar para atrás y va a decir: *oye, no tengo nada que perder*. (Dirigente de la CTC, 2016).

La experiencia laboral precaria, es asimilada y normalizada con mayor facilidad por trabajadores jóvenes, sobretodo quienes no cuentan con responsabilidades familiares, insertos en una dinámica ya establecida donde lo transitorio e incierto aparece en el horizonte de la trayectoria laboral. Sin embargo, como se encuentra planteado en la cita anterior, son los mismos problemas acumulados en este contexto de normalización, los que pueden gatillar mayor disposición de revelarse contra éstos.

Entre el empoderamiento y la pasividad de los trabajadores.

Las grandes huelgas y amplios movimientos llevados a cabo entre 2005 y 2008 principalmente (particularmente la huelga general del 2007), caracterizado por la participación activa y por la radicalización de la acción obrera, ha generado, a nuestro modo de ver, interpretaciones que sobrestimarían el empoderamiento y la conciencia de los trabajadores, así como los alcances del “nuevo sindicalismo” de los subcontratistas. En este sentido, resulta importante distinguir analíticamente la generación de un evento, impacto o consecuencias políticas en coyunturas determinadas, respecto a la portación “consciente” de una subjetividad y finalidad política propiamente tal (en terminología weberiana, el sentido mentado de la acción). De hecho, lo que generó a posteriori el movimiento contratista, según los propios dirigentes, era insospechado al inicio de la huelga.

En este sentido, si bien, no se debe desconocer que las movilizaciones llevadas a cabo por los trabajadores, particularmente durante el período de bonanza del cobre,

²¹⁴ Cabe recordar que antes de la expansión de la subcontratación establecida por nuevas estrategias empresariales en los noventa, los trabajadores tenían la posibilidad de meter a su hijo en el oficio.

²¹⁵ En el lenguaje popular chileno “cabro” se utiliza como sinónimo de joven.

constituyen un fenómeno significativo por sí solo, al igual que la capacidad de los dirigentes de incidir en la organización y coordinación intersectorial, según los testimonios recabados por los sindicalistas las características generales de los trabajadores de base en la actualidad, y su vínculo con la empresa y el sindicato, es menos auspiciosa desde el punto de vista de *la conciencia obrera*, que en los períodos de conflicto en torno a los años 2006 y 2007. De este modo, la activación de las bases obreras se puede entender en el marco de un ciclo de movilización, con sus auges y reflujos, condicionados ciertamente por las circunstancias coyunturales del momento político, social y económico en que se encuentran insertas.

Del mismo modo, hay que agregar que más allá de las conquistas logradas, que reconocidamente por los actores laborales, revierten y dignifican muchas situaciones de precarización extrema en el trabajo en las minas, así como el impacto político y sindical que significó el establecimiento de mesas de negociaciones entre la mandante Codelco y las organizaciones de trabajadores, según se constata por las declaraciones actuales, muchas empresas continúan violando derechos de los trabajadores (en torno a jornadas de trabajo, contratos, no pago de horas extraordinarias, etc.) y teniendo prácticas antisindicales, lo que sumado al contexto de caída del precio del cobre y un nuevo impulso de racionalización de empresas,²¹⁶ son factores que inciden en una baja participación activa del grueso de los trabajadores en los espacios sindicales.

Sobre las opiniones acerca del involucramiento de los trabajadores de base en el movimiento sindical y las reivindicaciones obreras, la mayoría de los dirigentes dieron cuenta de grandes dificultades actuales en la participación en las organizaciones, así como el escaso interés sobre la situación económica y laboral en el cobre, y de la situación política del país en general. En este sentido, se aprecia una brecha entre las comprensiones y orientaciones de las dirigencias y de las bases laborales del sindicato.

Para un dirigente de “El Teniente”, la situación actual tendría su origen, en el período de movilización iniciado en 2003, el cual desgastó a los trabajadores mediante las represalias y despidos luego de los movimientos. A su entender, esto habría generado mayor temor para participar, llegando a afirmar incluso, que la huelga de 2007 fue

²¹⁶ Según pudimos constatar a través de la participación en una asamblea sindical de trabajadores de aseo de “Andina”, diversas empresas contratistas, entre ellas Steel, se encontraban en un plan de reducción de personal o de alteración y flexibilización de contratos de los trabajadores por presión de Codelco.

conducida por un grupo pequeño de trabajadores mediante la imposición de barricadas.²¹⁷ Sin embargo, hay que mencionar que esta interpretación, contrasta con los análisis existentes, así como con la documentación histórica que demuestra una gran despliegue de trabajadores en mítines, marchas, y concentraciones en torno a la movilización de junio y julio (Correa y Trejo, 2013).

Según la experiencia de otra dirigente sindical, en los trabajadores contratistas primaría la inmediatez económica en sus reivindicaciones, expresada en el impacto que ha tenido el “bonismo”, lo cual se explicaría por las condiciones salariales precarias e insuficientes, por lo que, aspectos relevantes de mediano o largo plazo, tales como la regulación y las medidas compensatorias relativas al trabajo pesado en la minería, así como las jubilaciones, no serían prioridad ante la búsqueda de otras necesidades inmediatas. En este último sentido, podemos plantear que lo urgente *opaca* demandas que son más importantes, incluso para la propia seguridad y salud de los trabajadores, situación en la que los dirigentes no estarían exentos de responsabilidad:

“...entonces también digo, ahí la debilidad de los dirigentes sindicales que no hemos sido capaces de bajar esta inquietud y de interiorizar esa cuestión. Porque la problemática es bastante más allá que tú... el trabajo pesado es una cosa, pero cuando al viejo no le dan ni siquiera ropa de invierno, no le pagan esto, llegar a trabajo pesado es el tema número 10...¿me cachai?, no alcanzamos a llegar ahí... (Dirigente contratista de El Teniente, 2016)

A juicio de la sindicalista, a la mayoría de los trabajadores le sería indiferente ser cubiertos por la CTC, la COCH, el Siteco, u otra organización, siendo su prioridad quien retribuye económicamente de manera más rápida. Igualmente, la institucionalización y ampliación de los “Acuerdos Marcos”, ha implicado un acostumbamiento por parte de los trabajadores a que les lleguen los beneficios “desde arriba”, independientemente de su participación, donde los bonos han tenido cada vez más presencia.

Para un dirigente de base de Andina, los logros del “Acuerdo Marco” se han asumido muchas veces, desde la instalación del discurso empresarial, como beneficios dados por las empresas, y no como derechos que fueron “conquistados” con la acción sindical y con costos para muchos trabajadores. En este sentido, a juicio de otro sindicalista, existen diferencias generacionales entre quienes participaron del movimiento previo que decantó en la huelga de 2007, a quienes se han sumado después de estos años:

²¹⁷ El propio dirigente aludido, ha sido vetado por las empresas que operan en El Teniente, así como por CODELCO, teniendo una prohibición judicial de acercarse a cualquier división de la megaestatal. La causa en su contra dice relación con su participación en las movilizaciones desatadas en El Teniente.

“cabros nuevos que no conocen esa parte de la historia, no saben de las peleas, no sabían como...en las condiciones en las que se trabajaba. Entonces hay una responsabilidad del movimiento sindical de dar a conocer el traspaso, el traspaso de la historia”. Por otra parte, las generaciones nuevas dentro del rubro contratista, según observa el dirigente, han sido más propensas a una cultura individualista propiciada por el modelo económico neoliberal. Estas características ligadas al ámbito de la subjetividad de los trabajadores, engarza con los planteamientos de Calderón (2008) acerca del culto al esfuerzo individual como centralidad impuesta por el modelo de desarrollo, con lo que se reforzaría la existencia precaria del trabajador, mediante el disciplinamiento ante las autoridades empresariales, así como por la carencia de memoria histórica y conciencia colectiva, deviniendo en individuos *“temerosos y fragmentados”*. Así, para uno de los dirigentes de un sindicato base de “Andina”, mientras un sector de trabajadores y trabajadoras²¹⁸ participa constantemente en las asambleas y tienen una conciencia crítica de los abusos dados por la empresa contratista, otros sectores de trabajadores, particularmente los más jóvenes *“adoran a la empresa”*, y estarían afiliados al sindicato, solo para lograr la entrega de algún beneficio económico.

Según esta opinión, en términos generales, los trabajadores participan parcialmente de las asambleas sindicales, y muchos se vinculan con la dirigencia de manera individual para asuntos puntuales, siendo las actividades recreativas, como las fiestas de fin de año, las instancias que involucran a la totalidad de los trabajadores.

Como ya se planteó con anterioridad, existe cierto diagnóstico compartido por algunos dirigentes, acerca de las dificultades para convocar activamente a los trabajadores a los espacios sindicales, lo cual, como vimos, se expresaría en la necesidad de utilizar internamente medidas de fuerza para llevar a cabo las movilizaciones. Según la experiencia de una dirigente contratista, ya no se viviría la idea del *“trabajador que parte desde sus sede sindical y que le exige el movimiento al dirigente”*, lo que daría cuenta de una crisis en la labor sindical en cuanto a la formación y concientización.

Un dirigente de la COCH, plantea que existe mucha desinformación entre los trabajadores sobre aspectos legales mínimos ligados a los contratos de trabajo, como por ejemplo, el desconocimiento de la colilla de pago por los patrones, las gratificaciones, cálculo de horas extraordinarias, etc, y en ese sentido, considera que los trabajadores *“no*

²¹⁸ Cabe mencionar que en la asamblea observada, existía predominio de presencia femenina entre las y los trabajadores.

ven más allá” de lo que le informa el dirigente sindical, motivo por el cual, este debe estar informado y empoderado para transmitirle a las bases estos conocimientos técnicos.

Desde este punto de vista, y asumiendo las limitaciones de los testimonios recabados en términos de generalizaciones más acabadas, las interpretaciones sobre la capacidad sindical para desarrollar y fortalecer la conciencia política e ideológica de dirigentes y trabajadores (Villalobos, 2010), puede ser relativizada, desde el punto de vista de las opiniones recogidas, en función de la situación de los últimos años en el sector. En este sentido, existiría una clara diferenciación en términos de conciencia colectiva y participación de los trabajadores de base en los asuntos sindicales en tiempos de agitación obrera y huelguística (como fueron los años entre 2005 y 2008) respecto a los que se perciben fuera de los ciclos de movilización.

CONCLUSIONES. PERSPECTIVA COMPARADA DE LOS CASOS

Luego de haber presentado en los capítulos anteriores ejes analíticos centrales que nos permitieron caracterizar la situación del sindicalismo en los sectores de trabajadores tercerizados para el caso de Petrobras en Brasil y Codelco en Chile, a continuación ofreceremos una aproximación comparada entre los casos, que nos permita formular algunas conclusiones explicativas generales sobre el tipo de manifestación del fenómeno sobre la organización y acción colectiva de trabajadores bajo patrones flexibles (y precarios) de trabajo. Este esfuerzo analítico es una primera aproximación a un terreno de investigación que precisa ser desarrollado y profundizado, y que sirve para formular algunas conclusiones y contrastar hipótesis a través de nuevos estudios empíricos que aborden nuevos casos.

Primero retomaremos los ejes analíticos presentados en los capítulos 4 y 5, mediante la descripción y explicación de similitudes y diferencias entre los casos. Posteriormente, reconsiderando los hallazgos presentados a lo largo de los capítulos de la presente investigación, haremos el ejercicio de contrastar las hipótesis planteadas al inicio de este trabajo, para concluir con unas reflexiones finales.

Asumiendo que los primeros dos apartados de los capítulos analíticos 4 y 5; a saber, la caracterización de las estructuras de relaciones normativas laborales, y los elementos de trayectoria histórica para cada caso, tuvieron como objeto fortalecer las condiciones de contextos donde se inscribe la organización obrera, haremos especial énfasis en los apartados subsiguientes, retomando los ejes relativos a los trabajadores y las estrategias empresariales; las diferencias entre trabajadores tercerizados y propios y los vínculos laborales y sindicales existentes para cada caso; las formas de organización y acción colectiva observadas; el perfil general de las dirigencias sindicales; y el perfil general de las bases laborales. Es lo que se presenta a continuación.

Estrategias empresariales y relaciones laborales.

Con respecto a la relación entre trabajadores contratistas y empresas, un primer aspecto común entre los casos, dice relación con las estrategias empresariales que utilizan las mandantes o empresas principales, con el fin de inhibir o desarticular movimientos de trabajadores y/o expresiones sindicales consideradas conflictivas para sus intereses, mediante la presión ejercida hacia las empresas contratistas, poniéndose en juego las

licitaciones de los servicios u obras requeridos por la empresa principal, en este caso, Petrobras y Codelco. De este modo se observa la existencia de presiones *indirectas* de las empresas mandantes hacia los trabajadores tercerizados, a través de presiones *directas* a las empresas contratistas, lo que daría cuenta de la transferencia del conflicto a estas, toda vez que las megaempresas, se posicionan por fuera del vínculo laboral con los trabajadores, al no reconocerse como contraparte patronal. La subcontratación dentro de la estructura jurídica laboral y empresarial, le permite a las empresas involucradas alto margen de maniobra para el establecimiento de un tipo de relaciones laborales acordes a sus intereses, lo cual es coherente con lo que han arrojado diversos estudios sobre el tema en otras investigaciones.

En ambos casos, la utilización de “listas negras”, individualizan y bloquean a trabajadores y dirigentes en la consideración de nuevos contratos con las empresas, impidiendo así el ejercicio laboral en yacimientos cupríferos o refinerías petroleras. Las situaciones observadas en Chile, sobre los términos de contratos con empresas que cobijan trabajadores considerados conflictivos para Codelco, se presenta, como la medida más extrema y a la vez nítida, del control discrecional de la megaminera sobre la situación de los trabajadores externos. Esto ha estado acompañado, como vimos, de una política de criminalización mediática de los trabajadores movilizados, así como de medidas judiciales tomadas por la empresa para intentar excluir a dirigentes sindicales de los yacimientos.

En el caso brasilero, se puede observar que las empresas contratistas, han sabido establecer maniobras jurídicas para ejercer control sobre la estructura sindical predominante, y así lograr imponer condiciones afines y delimitar el campo donde se establece el vínculo laboral. Particularmente el margen de acción en torno a la definición y alteración de giros económicos, y en consecuencia, del manejo sobre la categoría profesional, ha permitido a las empresas tercerizadas sacar ventajas en términos económicos y sociolaborales, al acogerse, en diversas situaciones, a condiciones que no corresponden a la actividad económica ejercida realmente. Un caso paradigmático como pudimos dar cuenta, es la mantención de políticas salariales correspondiente al rubro de construcción civil, para sectores productivos ligados a otras categorías.

En relación con lo anterior, aunque en otro ámbito de análisis, el control sobre la definición de la categoría profesional, ha permitido a las empresas poder evitar a sindicatos que establecen pautas de negociación colectiva consideradas rígidas por estas, situación que, como vimos, algunas veces logran ser impugnadas por los sindicatos

mediante la justicia. El entramado jurídico brasilero, permite que existan impugnaciones y “choques” entre convenciones colectivas de sindicatos que disputan el encuadramiento de trabajadores para su categoría determinada.

En general, la visión de los sindicalistas, tanto brasileros como chilenos, respecto al funcionamiento de las megaempresas petrolera y cuprífera, es altamente negativa, aludiendo al hecho que se han manejado mediante criterios distantes a lo que corresponde a una empresa pública con responsabilidad social respecto a sus trabajadores. La consigna de Petrobras acerca que la empresa “contrata servicios, no trabajadores”, es expresiva del modelo de gestión denunciado por las dirigencias sindicales.

Relación entre trabajadores propios y tercerizados.

El tipo de relación establecida entre trabajadores propios y tercerizados en Petrobras y Codelco, se ha fundado sobre las enormes desigualdades existentes en las condiciones laborales y salariales, las cuales se encuentran atravesadas por la distinción entre “los de adentro” y “los de afuera”, que en términos gruesos responde a la dicotomía entre estables y precarizados. Las desigualdades existentes, y la segmentación entre franjas de trabajadores de “primera” y de “segunda categoría”, se expresan en relaciones muchas veces conflictivas, donde fundamentalmente los mineros y/o petroleros propios, en diversas situaciones, han reproducido tratos autoritarios y discriminatorios con los trabajadores contratistas, reforzando esta distinción. Cabe agregar que la segregación de los espacios laborales (más expresiva antes que en la actualidad), tanto en los transportes, accesos a las instalaciones industriales, restaurantes, camarines, etc., así como las diferencias en el acceso a servicios, y los propios medios de trabajo (comida, uniformes, casas de cambio), han contribuido al distanciamiento entre grupos cerrados y excluyentes, lo que, sin embargo como pudimos ver, ha tendido a un mejoramiento en los últimos años. Asimismo el carácter “corporativista” y “privilegiado” (en términos relativos) que hemos descrito por parte de los trabajadores propios de ambas empresas, también incide en la existencia de prácticas pocas solidarias con sus pares contratados externamente. Desde la posición de los trabajadores contratistas, muchas veces se genera también una percepción negativa en torno a los trabajadores propios, en parte por la sensación de injusticia en las diferenciaciones materiales, pero sobretodo, por las actitudes tipificadas de arrogantes o autoritarias.

Otro orden de división obrera lo constituye la existencia de organizaciones sindicales diferenciadas por franja de trabajadores, donde la distinción de la contraparte patronal deviene central. En ambos casos las relaciones salariales con empresas distintas repercute en las posibilidades de afiliación sindical, situación que se encuentra amparada por las disposiciones legales existentes para cada caso, que de cualquier modo, dificulta el ejercicio sindical.

En Chile, la estructura normativa sindical impuesta por la dictadura en 1979, (junto a las normas que flexibilizan la subcontratación) implicó un reordenamiento laboral y sindical que se redujo fundamentalmente a las unidades empresariales de manera atomizada. De este modo, la negociación colectiva, junto con ser delimitada en sus contenidos y alcances de negociación, se restringió jurídicamente al ámbito de la empresa, impidiendo la generación de negociaciones normadas a nivel de sector o rama económica. Las consecuencias han sido la fragmentación sindical en virtud de la multiplicación jurídica de las contrapartes patronales. En cuanto a la subcontratación en Codelco, esto ha significado que el ejercicio sindical legal, se traduzca en la multiplicación de sindicatos pequeños con poca capacidad de negociación en general, impidiendo que los trabajadores contratistas puedan cobijarse bajo las poderosas e institucionalizadas organizaciones de los mineros propios.

Al igual que en Chile, aunque mediante disposiciones distintas, en Petrobras los trabajadores tercerizados se encuentran representados por cientos de sindicatos fragmentados en función de la “pulverización de categorías profesionales”, fenómeno que se extiende para la situación general del sindicalismo brasilero. Según se constató, las empresas contratistas al diferenciarse de categorías tanto respecto a la mandante, como a otras empresas tercerizadas, generan a su vez, una multiplicación sindical de acuerdo a cada categoría determinada en base a la unidad territorial correspondiente. En ambos casos, las contrapartes patronales de los trabajadores tercerizados, se definen por fuera de la industria minera/petrolera y la actividad sindical se encuadra finalmente en los terrenos definidos por las empresas, en un caso mediante el influjo del “sindicalismo de empresa”, en el otro mediante las diferenciaciones de las empresas por categorías diferenciadas. En consecuencia, mediante disposiciones distintas, en ambos casos la estructura jurídica empresarial y laboral, permite la fragmentación de los sindicatos.

Las relaciones entre sindicatos de trabajadores propios y tercerizados, son muy distintas en cada caso. En un primer término más general, se puede señalar que en Brasil, las organizaciones petroleras, tanto a nivel de los diversos Sindipetros, como de las

federaciones existentes (FUP y FNP), han tenido una posición y presencia activa contra la subcontratación en Petrobras, tanto por las consecuencias negativas en materia de inseguridad del funcionamiento productivo, como por la precarización de las condiciones de los trabajadores externos. Los planteamientos existentes en los años ochenta por algunos sindicatos, las discusiones dadas por la FUP en los años noventa, y las medidas tomadas por los Sindipetros con posterioridad, al igual que la FUP en la negociación de cláusulas de protección con la megaempresa, son expresivas del involucramiento sindical petrolero con el tema de la tercerización en Petrobras, independiente de los niveles de efectividad práctica en los objetivos propuestos. Por el contrario, en el caso de Codelco en Chile, lo que ha primado ha sido el paralelismo y desvinculación orgánica entre sindicatos, particularmente en el terreno de las organizaciones confederadas, lo que queda de manifiesto en la posición particularmente hostil que ha tenido la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC) respecto a los movimientos obreros desatados por los contratistas entre 2005 y 2008, y la visión mayoritariamente negativa desde el sindicalismo contratista hacia la propia federación.

Uno de los factores de índole histórico que pueden ayudar a explicar tal diferencia, tiene que ver con los distintos posicionamientos que asumieron el sindicalismo petrolero como el minero, en el marco de las transformaciones productivas en las empresas en los años noventa. En Chile, luego de unos primeros años de oposición, particularmente frente a la disposiciones legales que permitieron la privatización parcial de yacimientos mineros de Codelco, terminó primando hacia mediados de la década, la firma de “pactos estratégicos” entre la FTC y la empresa cuprífera, donde en función de los imperativos de mejoramiento de la eficiencia y competitividad internacional, una de las medidas fue la negociación en torno a la racionalización interna y la expansión de la subcontratación. Paralelamente, aconteció la cooptación e integración de la dirigencia sindical a los dictámenes de Codelco, asegurándole participación en el directorio de la empresa. Desde entonces la FTC ha seguido sin mayores tensiones las directrices de la minera estatal limitando su acción sindical a salvaguardar los intereses corporativos de sus afiliados.

En el caso de Petrobras al menos hasta 2003, prevaleció una relación de permanente conflicto entre los petroleros y la dirección de la empresa, particularmente durante los años noventa, donde se llevaron a cabo las políticas de desnacionalización del petróleo, y los intentos de privatización de la estatal. El sindicalismo petrolero, desde los años ochenta y particularmente desde la creación de la Federación Única de Petroleros (FUP) en 1994, ha tenido una posición de rechazo a la expansión de la subcontratación,

al mismo tiempo que ha denunciado la situación de los trabajadores tercerizados en la compañía, con el desarrollo de iniciativas de apoyo, mientras que los Sindipetros, a nivel estadual y/o municipal, también han tenido una política de acercamiento y apoyo a los petroleros tercerizados. Desde esta perspectiva, podemos inferir que el corporativismo sindical ha sido más fuerte en el caso minero chileno que en el petrolero de Brasil, situación que se exagera, en el primer caso, en el transcurso de los años noventa.

Respecto a las relaciones intersindicales la relación entre sindicatos petroleros y sindicatos contratistas en Petrobras, varía de caso en caso, desde el apoyo mutuo entre organizaciones hasta la desvinculación orgánica, con la particularidad que en todos los casos se visualizan acciones sindicales petroleras de orientación y apoyo a los trabajadores tercerizados, sea con o sin la mediación sindical de éste sector de trabajadores. Los Departamentos de Tercerizados existentes en todos los casos, son expresivos de esta política dirigida hacia los trabajadores contratistas, presentándose situaciones donde, a falta de “*sindicatos actuantes*”, los sindicatos petroleros apoyan directamente las movilizaciones de los trabajadores. Todo indica, a su vez, que cuando existe un mayor vínculo entre los sindicatos petroleros y los trabajadores tercerizados (sean mediante el sindicato o por afuera de éste), se presentan mejores condiciones para los trabajadores, que cuando no están presentes.

Finalmente, otro elemento de importancia que se puede observar en torno a los casos, es que el tipo de relación entre franjas de trabajadores dentro del proceso de trabajo, no son transferibles al tipo de vínculo sindical, pudiendo existir una política de apoyo y unidad en términos orgánicos de las direcciones sindicales, mientras, en las bases laborales se presenten pocas expresiones de solidaridad, o por el contrario, la inexistencia de vínculos sindicales junto a la primacía de relaciones cercanas entre los trabajadores. El caso chileno parte de la premisa de inexistencia de relación intersindical, no obstante, han existido avances en la dirección de mejoramiento del vínculo entre trabajadores, lo que reafirmaría la tesis de que el vínculo sindical, no se expresa necesariamente, en las relaciones laborales cotidianas. Por otra parte, en términos interpretativos, esto podría estar dando cuenta, que las directrices sindicales no se encuentran muy internalizadas en las bases laborales, situación que se corroboró mediante otros elementos encontrados en los últimos años, y que se expresan en la brecha entre las orientaciones de las directivas y la participación de los trabajadores en los espacios sindicales.

Funcionamiento y acción sindical

Si bien la subcontratación tanto en Petrobras como en Codelco, tienen orígenes comunes en torno a las actividades ligadas al rubro de la construcción civil y el montaje industrial, se puede apreciar una clara diferenciación entre los casos, en las formas como se originan las organizaciones sindicales observadas. Mientras en Petrobras lo que se observa es la representación de trabajadores por sindicatos previamente ya existentes en torno a la categoría profesional, en Chile, las organizaciones sindicales de los tercerizados fueron creadas en función de la expansión de la subcontratación. En otras palabras, se puede distinguir la “autorganización” de nuevos sindicatos en un caso, de lo que podemos denominar como “acoplamiento” o “adjudicación” de la representación en el otro. Esta diferenciación que parece central para el devenir histórico de ambos casos, puede derivar en arraigos e identificaciones de distinta magnitud por parte de los trabajadores, y permitir vínculos más estrechos entre dirigencia y bases sindicales. Esta primera dimensión de contraste, junto a sus posibles implicancias, cobra mayor significación al vincularla con un segundo elemento de análisis, relativo al tipo de organización definido desde las ya mencionadas disposiciones normativas legales para cada caso: el “sindicalismo de empresa” característico en Chile y la “unicidad sindical”, para el caso brasilero.

Los sindicatos de base en Chile, circunscritos en torno a las unidades empresariales, pueden abarcar a todos los trabajadores que se desempeñan dentro de ésta, independiente de la actividad o función concreta realizada por cada uno de ellos. En el caso del subcontrato cuprífero, estos sindicatos corresponden a las empresas contratistas que se desempeñan para Codelco, estableciendo negociaciones colectivas directamente con ellas. Los sindicatos de trabajadores tercerizados de Codelco en tanto se constituyen por unidad empresarial, es decir, de acuerdo a una empresa contratista determinada, y representan solamente a trabajadores subcontratados.

En Brasil, bajo los principios de la llamada “Unicidad Sindical”, los sindicatos abarcan a todos los trabajadores que se encuentren encuadrados dentro de su categoría correspondiente, pudiendo representar a trabajadores de distintas empresas, sublocalidades territoriales, y por lo tanto, de distinto régimen salarial. En consecuencia podemos deducir hipotéticamente que, salvo algunas categorías profesionales con mayor predominio de trabajadores en régimen de subcontratación (como es el caso de la construcción civil), la identidad colectiva generada a partir de la franja de trabajadores subcontratados no tiene el mismo impacto y significación en el sindicalismo contratista

brasileño que la que se encuentra presente en el cobre chileno, o dicho de otro modo, en el caso de Brasil, no se podría hablar en su generalidad de “sindicatos de trabajadores contratistas”, en tanto las categorías profesionales rebasan a la franja de trabajadores tercerizados, pudiendo representar tanto a trabajadores contratistas como a trabajadores propios de Petrobras. La estructura material de los sindicatos en Brasil, permiten, en todo caso, la mantención de directivas más numerosas que en Chile, para la focalización en determinadas subcategorías de trabajadores.

Financiamiento

Otro factor de diferenciación a considerar tiene que ver con el funcionamiento cotidiano de las organizaciones y sus formas de financiamiento. En Brasil, los sindicatos al recibir contribuciones compulsorias independientes del vínculo existente con las bases laborales, ha permitido la existencia de organizaciones que funcionan orgánicamente sin la necesidad de la adhesión voluntaria de sus trabajadores. En Chile, por el contrario, los sindicatos de base se sustentan fundamentalmente, mediante la cotización de sus afiliados, por lo cual, la participación de éstos, o cuando menos, la adscripción voluntaria al sindicato, deviene en un aspecto central para su propio funcionamiento.

En este marco general, es importante considerar que el tema del carácter transitorio de muchos trabajadores contratistas, así como de quienes se mantienen vinculados a la empresa a través de contratos de corta duración (sea por despidos y recontractación, o por cambio de empresas), genera problemas para la sostenibilidad sindical en el tiempo. En el caso brasileño, este es el motivo central que explica la existencia de sindicatos, que en principio, son contrarios a las prerrogativas del sindicalismo de Estado, y que sin embargo, terminan por acogerse a las disposiciones que le otorga la investidura sindical, bajo la justificación de no existir condiciones para una política de afiliación voluntaria consistente. En Chile la dificultad de la transitoriedad, ha sido afrontada algunas veces, a través de la figura de los sindicatos interempresas, los cuales, si bien no tienen la potestad para negociar colectivamente sin anuencia de la contraparte patronal, permite la afiliación de trabajadores de distintas empresas sin la necesidad de estar laboralmente activos.

Lo cierto es que la presencia del financiamiento compulsorio en Brasil, se expresa en que los sindicatos en general, presenten mayores recursos financieros y de infraestructura que los sindicatos chilenos, que, en estos términos, son evidentemente más

precarios. En este sentido, las acciones confederadas y unitarias existentes en Chile, además de la significación sociopolítica que reviste sobretudo en virtud de las negociaciones alcanzadas, puede entenderse como una estrategia para hacer frente también, a la debilidad económica de sus organizaciones de manera individual, mientras en Brasil, la investidura sindical otorga mayores condiciones para la supervivencia de las organizaciones.

Acción sindical

Como hemos visto, la acción sindical de los trabajadores contratistas en general, en nuestros dos casos de estudio, se desenvuelve en un contexto particularmente adverso donde se conjugan distintos factores que dificultan y tensionan el ejercicio sindical. Se pueden mencionar, los efectos de la estructura normada de relaciones laborales, que, en ambos casos, fragmenta a los colectivos de trabajadores, y reduce el vínculo de negociación colectiva al nivel de las empresas; la flexibilidad y precariedad de las condiciones laborales y de los contratos colectivos de trabajo, que, particularmente en un primer momento de expansión de la subcontratación, trajo como resultado la violación de derechos mínimos laborales; y las diversas expresiones de prácticas antisindicales presente en las estrategias de las empresas contratistas y de las propias megaempresas estatales. En este último sentido, la “presión indirecta” ejercida por las mandantes, implica para los sindicatos, desenvolverse bajo una constante amenaza ante la eventualidad del decreto de *falencia*, o del término de los contratos comerciales interempresariales, lo que en definitiva da cuenta de una transferencia de responsabilidades a los trabajadores en términos de sus demandas y del tipo de acción sindical, en función del cuidado del empleo. Como vimos, esta situación puede generar, presión a los sindicatos para reducir sus expectativas y reivindicaciones, con el objeto de “salvar” a las empresas.

La forma comúnmente visible de acción colectiva, para ambos casos, es la negociación de los sindicatos contratistas directamente con las empresas determinadas. En el caso del cobre chileno por ser sindicatos circunscritos a éstas (salvo en los sindicatos interempresas donde generalmente se negocia mediante la presión), mientras que en Petrobras, los sindicatos representantes de las categorías, generalmente representan a trabajadores contratistas de distintas empresas dentro de las refinerías, y, salvo un caso observado, negocian contratos de manera individual por cada una de ellas.

En términos de los problemas sociolaborales y las demandas levantadas por los trabajadores, resulta sorprendente la similitud de las reivindicaciones a lo largo de los años, las cuales en ambos casos, se encuentran atravesadas por la misma diferenciación respecto con los trabajadores propios (transporte, alimentación, herramientas, casas de cambio, etc.) Esto refuerza la idea planteada en capítulos anteriores, sobre la serie de similitudes estructurales de ambas empresas, aun cuando corresponden a sectores productivos distintos dentro de la industria extractiva.

Los alcances que ha tenido la acción colectiva de los sindicatos contratistas mineros han sido más trascendentes que en el caso petrolero de Brasil, partiendo por la existencia de una continuidad en el desarrollo de coordinación unitaria que devino en la creación de una organización de carácter nacional, como fue la creación en 2007 de la Confederación de Trabajadores del Cobre. Como ya se mencionó a lo largo del trabajo, la significación del movimiento obrero contratista en Chile radica principalmente, en haber logrado en su momento y de manera centralizada, la negociación directa con la mandante Codelco, sobrepasando de este modo, el marco central de la institucionalidad laboral; es decir, el sindicalismo de empresa. En última instancia lo ocurrido en el periodo de ofensiva del movimiento contratista (2005-2008) fue la “imposición” de la legitimidad de la demandas obreras frente a la megaestatal, por sobre los límites de una legislación altamente desfavorable y excluyente en términos de posibilidades de organización de trabajadores en sectores flexibles de trabajo.

Los trabajadores contratistas de Codelco, en los contextos de movilización, han combinado diferentes medios de acción, desde *acciones directas* de presión sindical, hasta el aprovechamiento de los estrechos canales institucionales de negociación que han logrado sortear con autoridades y empresas. A nivel de las negociaciones nacionales, han sido mediante los “Acuerdos Marcos” con la minera estatal donde se han conseguido reivindicaciones extensibles a todos los trabajadores, mientras a nivel de las empresas, se llevan a cabo negociaciones delimitadas a las condiciones de trabajo particulares. La estructura organizacional sindical, en el caso de la CTC, opera en tres niveles: a través de las negociaciones de los sindicatos de base, por medio de los apoyos a éstos otorgados por las distintas federaciones territoriales (como la Fetramin), y en la cúpula, las negociaciones libradas por la confederación de manera centralizada. El principio de “centralismo democrático” ha sido el eje articulador de dicha organización.

En Brasil, por el contrario, no se visualizan plataformas unitarias de organización de los contratistas en Petrobras, y las cláusulas que han logrado negociarse para avanzar

en mecanismos de protección y mayor involucramiento de la megaempresa en los problemas de trabajadores tercerizados, ha sido establecida fundamentalmente por iniciativas de las organizaciones petroleras, a través de medidas sobre políticas de licitación y control con las empresas contratistas.

La acción sindical observada en Petrobras es disímil, y depende en última instancia, de las orientaciones de los sindicatos en cada territorio y categoría, encontrándose casos de organizaciones más “*actuales*” y cercanas a las bases laborales en la preparación de las “*Campañas Salariales*”, hasta otras que realizan negociaciones sin el concurso de los trabajadores. Otro elemento parcialmente observado en las experiencias estudiadas en Brasil, dice relación con el apego sindical a los procedimientos legales de relaciones laborales y resolución de conflicto, partiendo de la base de que por fuera del sindicato oficial definido desde el Estado, es prácticamente inviable ejercer acciones reivindicativas, y menos negociaciones colectivas. Los sindicatos, en este sentido se encuentran circunscritos a los espacios predeterminados de acción burocráticos, donde el rol de la justicia del trabajo deviene central para destrabar conflictos.²¹⁹ Es así como, desde una primera mirada, podemos indicar que la cultura legalista está muy presente en la acción obrera y sindical del mundo contratista petrolero.

De cualquier modo, al igual que en el caso chileno, se puede dar cuenta de la existencia de movimientos de trabajadores independientes a sus direcciones sindicales, donde la utilización de medidas de presión directa, tal como el bloqueo de carreteras, se han llevado a cabo en contextos de no actuación de los sindicatos correspondientes, como es el caso en la Refinería Presidente Bernardes de Cubatão (RPBC). Sin embargo, por otro lado, estos movimientos autónomos de igual modo intentan dar cumplimiento a ciertos procedimientos formales en caso de decidir una huelga, como es el aviso al sindicato correspondiente para otorgar legitimación institucional a la asamblea autoconvocada.

Los espacios de participación y deliberación son, en general, activados en contextos de las asambleas sindicales llamadas por las direcciones. En el caso de los contratistas petroleros, los sindicatos logran llevar a cabo masivas asambleas afuera de las refinerías al inicio de los turnos laborales. Esto permite proteger el empleo a través del anonimato que garantiza la masa laboral. Fuera de las asambleas realizadas en

²¹⁹ Es importante mencionar que este elemento respecto a la actuación de la justicia del trabajo se encuentra actualmente amenazado a partir de la reforma laboral de 2017 propiciada bajo el gobierno ilegítimo de Michel Temer.

contextos de Campañas Salariales, no existe mucha actividad sindical, primando relaciones individuales entre los trabajadores y el sindicato. En el caso chileno, también se observan procesos de participación y activación sindical en periodos de movilización, disminuyendo los espacios de participación en periodos “normales” del año. Como vimos, luego de la experiencia de las movilizaciones entre 2005 y 2008, todo indica que la participación de las bases ha disminuido en la vida sindical. Sin embargo, en los períodos de movilización la participación de los trabajadores de base ha permitido la mantención de huelgas vigorosas sostenibles en el tiempo.

Perfil de las dirigencias

Las orientaciones político-sindicales de los dirigentes, así como sus cualidades de conducción y liderazgo, devienen en elementos centrales para la articulación de movimientos en el terreno contratista, dado que, las condiciones flexibles y precarias de los trabajadores, no parecen suficientes en sí mismas, para traducir los sentimientos de malestar e indignación existentes, en organización y demandas colectivas, al menos, de carácter sostenible en el tiempo.

Como hemos podido mostrar, en Chile, tanto en los orígenes como en el devenir de las organizaciones de trabajadores contratistas, la actuación de “cuadros” político-sindicales ha sido fundamental para la generación de organización territorial y articulación sindical, sobretudo en un primer contexto sociopolítico de grandes dificultades para la existencia y acción de los sindicatos, como fueron los años bajo dictadura militar. Los orígenes sindicales del caso chileno están marcados por el particular rol de dirigentes militantes de las juventudes comunistas, quienes junto con actividades de solidaridad y resistencia contra la dictadura de Pinochet, asumieron espacios de liderazgo para la organización de estas nuevas organizaciones. En el caso del pionero sindicato Siteco, así como de la posterior CTC (aunque en la actualidad tienen militancias políticas distintas), es clara la definición política de sus respectivas directivas y los niveles de formación que presentan respecto a la situación sindical, política y económica nacional, tanto a nivel de declaraciones públicas, como en las entrevistas realizadas.

En este mismo sentido, no es gratuito que la CTC haya retomado el nombre histórico que por cuarenta años tuvo la organización más importante del cobre, así como la reivindicación de las demandas históricas del movimiento sindical minero relativas a la nacionalización del mineral (y de los recursos naturales en general), y en este caso

particular, la bandera por el fin del subcontrato. En este mismo sentido, y al contrario de las posiciones asumidas por la FTC (federación representante de los mineros propios), las demandas del movimiento contratista a partir de los posicionamientos de sus dirigentes, están vinculadas a transformaciones estructurales más amplias, relativas al modelo de desarrollo imperante, y a la necesidad de redistribución de la riqueza, lo que da cuenta de orientaciones que no se limiten a los límites corporativos. Cabe agregar que la legitimidad otorgada a la dirección del movimiento sindical, al menos hasta 2007, se expresa en el amplio reconocimiento de todos los actores sindicales, independiente de su adscripción política, a la labor realizada por el dirigente histórico y fundador del Siteco.

Las diferencias y fraccionamientos intersindicales comienzan a desatarse posterior al año 2008, apareciendo una serie de querellas internas, donde algunos sectores dirigenciales refieren a los inconvenientes del vínculo entre sindicalismo y política, planteando la necesidad de separar el terreno sindical del ámbito político-partidista y asumiendo una posición pragmática y particularmente técnica del ejercicio sindical. Estas posiciones a su vez, han sido denunciadas por otros dirigentes como maniobras dirigidas desde sectores de derecha política para debilitar el movimiento de trabajadores.

En el caso de Petrobras, podemos constatar una diversidad en los tipos de dirigencias sindicales, desde posiciones más críticas y confrontacionales respecto al modelo sindical y al propio vínculo con las empresas, hasta posiciones más pragmáticas y conciliadoras ligadas a lo que se ha denominado como *“sindicalismo de resultados”*. Las diversas posiciones encontradas responderían a su vez, a la adscripción a centrales sindicales determinadas, las cuales se han diversificado en el transcurso de los últimos diez años, y las cuales tienen perfiles políticos diferenciados entre sí. Mientras que en el sindicalismo de los petroleros la gran mayoría de los Sindipetros se encuentran afiliados a la CUT, la mencionada central no ha tenido una inserción consistente en sindicatos que representan a trabajadores tercerizados, lo cual, como vimos, se percibe como una deuda pendiente según algunas opiniones petroleras, teniendo mayor presencia centrales sindicales como la UGT y FS.

Lo cierto es que el terreno de la subcontratación de Petrobras según indican las diversas fuentes de información, se encuentra en su generalidad, con grandes dificultades para la organización sindical, y dentro de las experiencias existentes, es fuerte la presencia de dirigencias desvinculadas de los trabajadores, que utilizan la organización sindical como medio para generar fondos de manera oportunista, o son impuestas por las propias empresas en cuestión, es decir; el tradicional *“peleguismo sindical”*.

La experiencia del sindicato de Construcción Civil de Campinas (Sinticom) aparece en este contexto, y según la información disponible, como un caso particular dentro de la empresa petrolera, en tanto junto a presentar una orientación política que reivindica el sentido clasista del sindicalismo, ha conseguido mediante la movilización, condiciones más favorables que la mayoría de los casos. Con todo, hay resaltar a este respecto, que el Sinticom opera dentro de la Refinería más importante dentro del sistema Petrobras.

Perfil de los trabajadores

Respecto al perfil de los trabajadores, en ambos casos se percibe que las condiciones precarias de trabajo, la inestabilidad del empleo y las propias diferenciaciones internas entre los trabajadores contratistas y los propios, genera un sentimiento de exclusión y agravio, que a su vez, refuerza la distancia ya existente entre ambos segmentos laborales. Por otro lado, también existe un reconocimiento sindical sobre las mejoras en diversos aspectos que daban cuenta de altos niveles de precarización en el ejercicio laboral, algunas de ellas que, al equiparar o acercar ciertas situaciones o espacios entre trabajadores, ha incidido en el mejoramiento de las relaciones entre ellos.

De todos modos, todas las condiciones adversas mencionadas, ligadas con la precarización y la transitoriedad, dificultan una identificación positiva de los trabajadores con los sectores productivos, preponderando una identidad colectiva que ha sido construida en torno a los aspectos degradantes del cotidiano laboral. En este sentido, ha sido precisamente la labor de las dirigencias activas dentro de mundo contratista, quienes han intentado posicionar la legitimidad de percibirse minero o petrolero, según sea el caso, y de la arbitrariedad de la subcontratación como estrategia de precarización y atomización obrera.

En el caso chileno de Codelco, se puede apreciar la existencia de una identidad obrera transversal, que se vio fortalecida con los procesos de movilización y conflicto, donde las organizaciones sindicales lograron estrechar los vínculos con las bases laborales fortaleciendo ideas fuerzas reivindicativas, lo que se expresa en los niveles de participación en los diversos movimientos existentes, particularmente en la huelga de 2007. Los movimientos llevados a cabo en la experiencia minera chilena, orientados hacia la unidad de los trabajadores, han permitido (al menos por un largo periodo de tiempo) un mayor compromiso de éstos con las conducciones sindicales, revistiéndolas de

legitimidad. También consideramos que, el hecho que las organizaciones hayan sido creadas por los propios trabajadores contratistas en los años iniciales de expansión, ha contribuido a fortalecer la confianza de los trabajadores en sus organizaciones.

En Petrobras, por el contrario, pareciera que no existe una identificación consistente y perdurable entre los trabajadores y sus organizaciones, o dicho en otros términos, la idea del sindicato como *propiedad* de los trabajadores, prevaleciendo más bien la idea del sindicato como dirigencia. En este sentido, la diferenciación planteada por Schmitter (1992, en Bensusán, 2000) sobre la diferencia entre *intermediación* respecto a la *representación*, aparece más propicia para entender el vínculo entre bases y dirigencias. Las explicaciones de este fenómeno son de diversas consideraciones; tanto por la estructura sindical brasilera y la tendencia a la separación de las directivas, hasta aspectos que los sindicalistas adjudican a la propia precarización del trabajo y que hacen insostenible la participación tales como el cortoplacismo de las actividades llevadas a cabo, hasta el temor a ser despedido. Asimismo, se indica que, son en las tareas más permanentes, donde existiría menor disposición a la movilización, en contraste con las labores de carácter transitorias, donde hay una mayor naturalización en torno a la rotación, y menor temor frente al despido.

Es importante recalcar que la amenaza, el temor, e incluso la sumisión producto del carácter flexible y precario del trabajo, coexisten, según nos indican, con episodios de reacciones disruptivas frente a situaciones agraviosas, que pueden decantar en movimientos cortos pero intensos, particularmente en la realidad petrolera. Lo cierto es que, según la opinión compartida de sindicalistas de ambos casos, los trabajadores tercerizados no presentarían en su generalidad inquietudes de carácter político o estratégico, sino inclinaciones económicas de corto plazo, a lo que se sumaría que los trabajadores más nuevos, serían menos propensos a la solidaridad obrera y a la participación sindical. El vínculo entre precarización, empobrecimiento y baja predisposición para la participación sindical, es un elemento reivindicado por la mayoría de los dirigentes de sindicatos que albergan a trabajadores contratistas.

En Chile, la visión que existe actualmente por parte de los sindicalistas sobre los trabajadores contratistas en general, está permeada por la idea de un declive de su *conciencia* y participación en los sindicatos, lo que no deja de ser asumido en términos autocríticos por la crisis de conducción sindical en los últimos años. Interpretaciones diferentes dan cuenta de esta caracterización, desde las derrotas de algunos movimientos y las represalias asociadas, el temor a las reestructuraciones y despidos en un contexto de

caída del precio del cobre, y el acomodamiento en torno a la institucionalización de los “Acuerdos Marcos”. En este último sentido, el “bonismo”, paradójicamente, luego de ser un factor central de reivindicación para la activación unitaria del movimiento contratista a mediados de la década de dos mil, emerge posteriormente como un fenómeno que socavaría las iniciativas de movilización, al asegurar el estímulo económico “desde arriba”, lo que ha implicado un estancamiento en el mejoramiento de los contratos colectivos. En esta línea, se encuentra presente el planteamiento acerca que, las nuevas generaciones que se insertan laboralmente posterior al proceso de movilización y de conquistas alcanzado entre 2005 y 2007, no tendrían el arraigo que trajo la experiencia sindical previa en los trabajadores, desconociendo en muchos casos, los costos que trajeron los diversos movimientos, y llegando a asociar las reivindicaciones alcanzadas con beneficios otorgados por las empresas. El influjo de la cultura individualista, lo que un dirigente denomina como “antivalores”, estaría nuevamente presente en sectores de trabajadores.

A continuación se presenta una tabla donde se abordan los contenidos encontrados para las distintas dimensiones generales del marco analítico para el abordaje de los casos.

Tabla n° 22. Dimensiones en perspectiva comparada

	Petrobras – Brasil	Codelco – Chile
Trayectoria sociopolítica del sindicalismo	<ul style="list-style-type: none"> Hegemonía de un modelo histórico corporativo de Estado, desafiado desde finales de los años setenta por el sindicalismo auténtico, revigorizando el movimiento sindical a través de la CUT. A partir de los años noventa, incorporación de elementos corporativos, e institucionalización estatal en los años dos mil bajo gobiernos del PT. Recuperación económica y salarial. Tensión sindical entre gobernabilidad y movilización. 	<ul style="list-style-type: none"> A partir de 1979 instauración bajo dictadura de modelo de relaciones laborales restrictivo y flexible. Consecuencias en la fragmentación y crisis sindical. Inexistencia de transformaciones sustantivas en reformas laborales y predominio del sindicalismo de empresa. Años 2000, emergencia de movimientos obreros en sectores primario-exportadores y cuestionamiento al modelo de relaciones laborales.
Estructura del Mercado del Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> Bajo rendimiento del trabajo en términos históricos. Pérdida salarial y precarización bajo la llamada “década neoliberal” de 1990, recuperación desde 2004, posibilitada por políticas laborales dirigidas bajo un contexto internacional de alza del precio de los 	<ul style="list-style-type: none"> Mejoramiento de indicadores laborales a partir de 1987, y recuperación salarial durante la década de 1990, acompañada de crecimiento económico. Posteriormente los avances son poco significativos, y proliferan empleos altamente flexibles y

	<p>“commodities”. Tendencia de crecimiento cuantitativo del empleo formal aunque bajo tasas de informalidad muy alta, y creación de empleos de bajo salario. Tasa de desempleo alta. Tasa de sindicalización relativamente estables.</p>	<p>precarios. Poco avances en materia salarial. Tasa de desempleo altas durante todo el período. Caída de la tasa de sindicalización durante los años noventa, y débil recuperación en los años dos mil.</p>
Estructura normativa sindical	<ul style="list-style-type: none"> • El principio de <i>Unicidad Sindical</i> impacta en la fragmentación de las categorías profesionales por el manejo que logran establecer las empresas y sindicatos afines a éstas. Subcontratación contribuye a intensificar la fragmentación obrera y sindical en Petrobras. • El <i>Impuesto Sindical</i> estimula la existencia de sindicatos sin vinculación real con bases laborales, aunque a su vez, permite que sindicatos “actuantes” con bases rotativas puedan ejercer su actividad sindical. 	<ul style="list-style-type: none"> • El principio de <i>sindicalismo de empresa</i> impacta en la fragmentación de los sindicatos de base, quienes institucionalmente tienen la potestad para negociar con su empleador directo, excluyendo de ésta a organizaciones confederadas o de interempresas. • La restricción del sistema de relaciones laborales, presiona a las estructuras sindicales de mayor nivel a establecer acciones por fuera de los marcos institucionalizados mediante mecanismos de presión directa.
Estrategias empresariales	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas antisindicales de las empresas contratistas: listas negras, amenazas frente a la movilización, despidos dirigidos, y mediante término de contratos con trabajadores en nuevas licitaciones. • Políticas antisindicales de Petrobras a través de la presión indirecta a las empresas para los momentos de licitación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas antisindicales de las empresas contratistas: listas negras, despidos directos, término de contrato con trabajadores en nuevas licitaciones, y utilización de informantes. • Políticas antisindicales de Codelco: presión indirecta a las empresas contratistas en momentos de licitación, retiro de contratos comerciales con empresas, acciones judiciales contra dirigentes y trabajadores; incentivo de sindicatos creados desde las empresas para las licitaciones.
Condiciones sociolaborales y vínculo entre trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Diferencias salariales y laborales. • Segregación de espacios. • Existencia de discriminación entre trabajadores con tendencia a su disminución en los últimos años. • Valoración positiva de los trabajadores contratistas frente a los Sindipetros. • Apoyo de los sindicatos propios a los trabajadores tercerizados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diferencias salariales y laborales. • Segregación de espacios. • Existencia de discriminación entre trabajadores con tendencia a su disminución en los últimos años. • Paralelismo sindical excluyente a nivel federativo.

	<ul style="list-style-type: none"> • Diversos tipos y grados de vinculación entre sindicatos por sector territorial 	
Funcionamiento y acción sindical de trabajadores contratistas.	<ul style="list-style-type: none"> • Apropiación de bases laborales tercerizadas por sindicatos preexistentes • Acuerdos colectivos de sindicatos de categoría con empresas contratistas (individualmente o colectivamente dependiendo del caso) • Establecimiento de acuerdos entre petroleros propios y Petrobras para mejorar políticas de protección a los tercerizados. • Funcionamiento y recursos por medio del financiamiento compulsorio y por la afiliación sindical voluntaria. • Predominio de legalismo en los medios de acción sindical. • Movimientos espontáneos desde las bases obreras por fuera del sindicato. 	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción de sindicatos por los trabajadores de base tercerizados. • Negociación normada y contrato colectivo por sindicatos de empresa con empresas contratistas determinadas. • Acuerdos de sindicatos interempresas contratistas por grupos negociadores. • Establecimiento de Acuerdos Marcos entre confederación y empresa principal. • Afiliación obrera voluntaria como base de sustentación material de la organización. • Combinación de acciones legales con acciones de fuerza.
Perfil de las dirigencias sindicales	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia de las centrales sindicales en la dirección de los sindicatos. • Débil influencia de la CUT en los sectores contratistas • Presencia de sindicatos “encastillados” y “pelegos” en el mundo contratista. 	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia de los Cuadros políticos sindicales e inicios bajo dictadura. • Recuperación de la legitimidad obrera en el cobre y demanda por renacionalización • Actualmente diferencias políticas y quiebres internos • Discusión en torno a las formas de acción directa y el tema de la legitimidad de la conducción sindical.
Perfil de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Transitoriedad y migración constante en rubro de mantenimiento industrial y construcción civil. Transmisión de experiencias. • Identificación colectiva por diferenciación con los trabajadores propios • Coexistencia de actitudes pasivas y activas (fugaces) frente a la amenaza de desempleo y prácticas antisindicales. • Carácter reactivo frente a situaciones de desagravio • Mejoramiento relativo de las condiciones laborales y sindicales bajo gobierno de Lula, particularmente sector de construcción civil. 	<ul style="list-style-type: none"> • Predisposición a la movilización y la huelga activada bajo contexto de aumento de las contradicciones en la Minería (2005-2007) • Identificación colectiva por diferenciación con los trabajadores propios. • Carácter híbrido de la constitución identitaria, aunque gran parte de los trabajadores insertos a inicios de los años 2000 vienen de tradición minera. • Diferencias entre trabajadores insertos antes y después del ciclo de movilizaciones (2005-2008) • Naturalización de las conquistas y pasividad de nuevas camadas de

		trabajadores. Institucionalización del Acuerdo Marco.
--	--	---

Contrastación de las hipótesis orientadores de la investigación

Finalmente para concluir, buscaremos contrastar las hipótesis iniciales orientadoras de la investigación, a la luz de los hallazgos y del desarrollo de los capítulos en general, como medio para plantear conclusiones más amplias. Cabe mencionar, que estas conclusiones buscan plantear algunas claves conceptuales para abordar el tema de la sindicalización en sectores subcontratistas, sin afán de ser definitivas, en el entendido que deben ser contrastadas con nuevas evidencias empíricas que permitan su reafirmación, complementariedad o negación.

- **Dados los rasgos particulares del vínculo que establecen los trabajadores subcontratados con su lugar de trabajo, caracterizados por mayores niveles de opacidad de las contrapartes (capital/trabajo), por la transitoriedad y la precarización laboral, la construcción de identidades colectivas se diferencia de las correspondientes a las de tipo laboral “clásico” (en el sentido del tipo ideal fordista), de carácter permanente, con contrapartes definidas e institucionalizadas y niveles de regulación y garantías mayores. Esto tendría especial significación en los casos de la minería del cobre en Chile y de la industria petrolera en Brasil, donde históricamente los trabajadores propios de la empresa, han tenido condiciones formalizadas por encima de la mayoría de la clase trabajadora.**

Respecto a las identidades colectivas de los trabajadores contratistas, efectivamente, existiría un primer orden constitutivo de éstas que responde a las condiciones laborales y al tipo de vínculo establecido por los trabajadores contratistas con la empresa, donde la no pertenencia a ésta, en tanto “petrolero” o “minero”, sobretodo en actividades ligadas a la producción central, deviene en un eje conflictivo, más aún en un terreno donde históricamente existe una cultura laboral sólida y arraigada por las características particulares del sector productivo dentro de la estructura económica nacional. Esto está

estrechamente ligado a las fuertes diferenciaciones entre franjas de trabajadores, donde la segmentación de espacios, las desigualdades materiales y salariales, y el sentimiento agravioso respecto a la precarización y exclusión experimentada en el cotidiano laboral, deviene en un eje central para la generación identitaria en base a la búsqueda por la dignificación y la reversión de las condiciones adversas. En este sentido para los trabajadores subcontratistas petroleros y mineros, aparece central la existencia de una trayectoria o un devenir, desde una posición de exclusión radical a una de paulatina integración, pero siempre en base a la frontera entre lo interno (propio) y lo externo (tercerizado), lo que en términos de Araujo (2001), tiene que ver con la idea de “*fractura social*” siempre presente.

La complejidad dada por la transitoriedad y la migración en algunos sectores laborales determinados, no permiten sostener relaciones sólidas en términos de anclaje territorial, generándose más bien una identidad construida a partir del mismo proceso migratorio, que en el caso brasilero está dado por la ideario popular del “*Peón de Trecho*”.

Otro elemento que permite diferenciar y tensionar la construcción identitaria del trabajador contratista respecto a la del trabajador propio, es la incertidumbre respecto a la continuidad de la trayectoria laboral, tanto por la no renovación del vínculo comercial entre las empresas, por la desaparición de éstas en caso de no sostenerse en el tiempo, o por las posibilidad latente de ser despedidos (por “racionalización” empresarial, o por prácticas antisindicales) lo que da cuenta de la vulnerabilidad y “descontrol” del trabajador con su entorno laboral. Como vimos esta situación no se encuentra determinada hacia algún tipo de orientación o comportamiento determinado, pudiendo derivar en actitudes pasivas e incluso sumisas, hasta una mayor disposición de reacción y movilización, orientadas por el malestar y el agravio.

En ambos casos se visualiza una tensión entre, por un lado, la inserción de trabajadores contratistas en empresas con tradición histórica, y de altos estándares internacionales con gran significación estratégica para el desarrollo nacional, y por otra, la experiencia de subordinación y exclusión dentro del funcionamiento de éstas, y su marginación respecto a las relaciones laborales establecidas en su interior.

- **La inestabilidad, transitoriedad y precarización del vínculo laboral de los trabajadores subcontratistas, dificulta su participación orgánica de manera permanente, lo que implica dificultades para la vida activa de las**

organizaciones sindicales. En este sentido, el establecimiento de mecanismos de participación y empoderamiento de las bases laborales, son factores especialmente determinantes para la consolidación de estas organizaciones y la consecución de logros en las demandas de los trabajadores.

La participación orgánica de carácter permanente de los trabajadores contratistas en las organizaciones sindicales reviste una serie de dificultades que responden a diferentes razones, como hemos podido desarrollar. Por un lado está el problema relativo a la transitoriedad de algunos sectores de trabajadores, lo que impide una vinculación sustentable en el tiempo. Otro elemento tiene que ver con el problema de las trabas antisindicales, que puede desincentivar la participación obrera, al volverse un tema “costoso” la participación activa en el sindicato, toda vez que se convive con la amenaza del despido. Sin embargo, si bien en el mundo contratista existen factores particularmente inhibidores o desalentadores para la participación de los trabajadores, debemos mencionar, que, en todo caso, la participación orgánica de los trabajadores de base en los sindicatos aparece como un problema que trasciende la realidad del subcontrato, siendo un déficit presente en el sindicalismo en general. En otras palabras, más allá de las coyunturas de negociaciones colectivas, y de los “servicios” compensatorios permanentes que un sindicato puede ofrecer a sus afiliados, no se puede sostener que, en los sectores formalizados o acaso “*tradicionales*” (como es el caso de los petroleros y mineros propios) exista actualmente una participación consistente y permanente de los trabajadores de base en los asuntos sindicales.

Ahora bien, como pudimos observar, el empoderamiento y la participación de los trabajadores en instancias de movilización ha sido vital para las conquistas obtenidas por los contratistas mineros chilenos, toda vez que los sindicatos no cuentan con *ventajas institucionales* que les permitan, por si solos y mediante los canales normados de resolución de conflictos, lograr avanzar en demandas significativas. Considerando que, muchas de las demandas sentidas por los trabajadores del subcontrato en el cobre son indisociables de la responsabilidad y toma de posición de Codelco, la unificación del movimiento y la utilización de medios de acción no institucionales ligados con tácticas de “acción directa”, les permitió hacer frente a la posición de vulnerabilidad e indolencia en que se encuentran bajo el régimen de subcontratación. La paradoja que se presenta (sin desconocer, claro está el rol de la dirección político-sindical del movimiento) es que la

inestabilidad y precarización del vínculo laboral de los trabajadores, los empuja, en este caso, a llevar a cabo acciones coordinadas y por fuera del marco legalmente existente.

En este sentido, en el caso petrolero de Brasil, no se vislumbra que exista una *necesidad* de contar con estructuras participativas para el funcionamiento sindical, dado que, la estructura normativa sindical, en virtud de la *investidura* otorgada por el Estado permite, a través del financiamiento compulsorio, la sobrevivencia orgánica sin necesidad de tener vínculos estrechos con las bases laborales. A su vez, la inestabilidad y transitoriedad de algunos sectores de trabajadores, ha contribuido a reforzar la inclinación sindical hacia el financiamiento estatal para la sobrevivencia de las organizaciones, por sobre la afiliación voluntaria.

Sin embargo como vimos, hay experiencias que, a partir de definiciones y posicionamientos políticos determinados de sus direcciones, buscan estimular prácticas participativas de deliberación sindical, y que han logrado impugnar las relaciones particularizadas entre empresa y trabajadores, estableciendo negociaciones generales dentro de las refinerías con todas las empresas (caso del Sinticom). Por otro lado, en Petrobras existe, con diferentes éxitos, el apoyo de los sindicatos petroleros a los trabajadores contratistas, lo que ha sido importante en algunas negociaciones de carácter general con la empresa, principalmente en materia de fiscalización del cumplimiento de derechos laborales por parte de las empresas tercerizadas.

En las organizaciones donde se percibe una mayor proactividad sindical hacia la movilización de las bases, las asambleas masivas, son instancias importantes de demostración de fuerza y de participación de los trabajadores, además de ser un recurso para proteger el empleo frente a las prácticas antisindicales, no obstante, en su generalidad, responden a periodos determinados por el calendario sindical institucional (las fechas-bases) para la negociación colectiva. Pareciera ser que la participación y movilización de las bases sindicales, está directamente vinculada a las definiciones y directrices políticas de las direcciones sindicales, y no tanto, a una necesidad de oponer movimientos masivos para afrontar las debilidades estructurales de la relación laboral.

- **La estructura que norma las relaciones laborales y sindicales, inhibe o dificulta la organización y negociación de sindicatos en sectores subcontractados, en tanto no tiene un correlato con la organización y los vínculos sociales, establecidos en contextos de alta fragmentación productiva y laboral, así como con las nuevas formas de flexibilización laboral. De esta**

afirmación se desprende que el éxito en la consecución de demandas por los trabajadores, va a depender, en gran medida, de la capacidad de adecuar tácticas de acción por fuera de los contornos normativos legales, al no encontrarse formalizadas las nuevas formas que adquieren las relaciones de producción.

La subcontratación en particular, realza los problemas existentes acerca de las consecuencias fragmentadoras de las estructuras normativas laborales y sindicales observadas (en términos de “categorías profesionales” en Brasil y “sindicatos de empresas” en Chile), en la medida que la concurrencia de múltiples empresas posicionadas horizontalmente, pero también de manera vertical, logran imponer y pulverizar a los colectivos a través de las diferenciaciones entre sí, y respecto a la empresa mandante o principal.

La imposibilidad jurídica en ambos casos de que los trabajadores desarrollen vínculos directos con las empresas principales (Petrobras y Codelco), plantea desafíos a las organizaciones sindicales para poder plantear sus demandas, toda vez que además existe una presión externa por parte de las mandantes, hacia las contratistas para neutralizar las acciones reivindicativas de los trabajadores.

El *vacío patronal* en torno a las demandas en el sector minero en Chile se ha logrado resolver en parte, conjugando la negociación por empresa permitida por la legislación laboral, con la articulación y centralización directiva de movimientos vigorosos que han emplazado a la empresa principal, luego de diversos episodios conflictivos, instalando la negociación *de facto*, junto a la utilización de canales institucionalizados permitidos por la ley. En este sentido, sin negar el estrecho camino normado que ha permitido la negociación por empresa, el movimiento sindical contratista de Codelco, ha logrado irrumpir mediante la utilización de estrategias de presión directa, a veces confrontacionales, para lograr exigir reivindicaciones a la empresa estatal, de manera tal de instalar negociaciones sectoriales unificadas, con lo que se ha logrado desplazar el rígido marco normativo que rige para el ejercicio sindical. En este sentido, las restricciones propias del modelo de relaciones laborales en Chile, evidenciadas en sectores altamente flexibles de trabajo, junto a las obstinadas posiciones de las empresas principales por desconocer vínculos laborales con amplios sectores de trabajadores, ha

impulsado la utilización de estrategias diversas que resulten útiles para lograr reivindicaciones históricas.

En el caso petrolero de Brasil si bien la normativa legal que define las relaciones laborales también ha contribuido a la fragmentación de categorías y a la dispersión de los trabajadores, no se han generado tentativas que logren trascender los canales institucionales, con el agravante, que es prácticamente inviable poder disputar en la práctica la dirección de los sindicatos, los cuales como vimos, se encuentran definidos bajo la investidura del Estado, y en su mayoría, tienen una tradición histórica que desborda la implantación de la subcontratación como fenómeno extendido de las últimas décadas. Las posibilidades de anteponer organizaciones sindicales nuevas frente a las ya existentes implican disputar la categoría mediante la justicia del trabajo, o demostrar, ante la institucionalidad laboral, la existencia de categorías profesionales novedosas y de la legitimidad representativa que conlleva esta nueva categoría, lo que implica finalmente, nuevas acciones destinadas a la fragmentación obrera.

En términos comparativos, el vacío que implica no contar con organizaciones o instancias unificadas de acción sindical en el mundo contratista petrolero, se suple en alguna medida, con el apoyo orgánico que pueda ofrecer el sindicalismo petrolero hacia los trabajadores contratistas, tanto a nivel sectorial a través de los Sindipetros, y a nivel federativo mediante los pronunciamientos de la FUP y el FNP. La paradoja, sin embargo, es que es mediante la presión externa de estas organizaciones, que se logran plantear plataformas unitarias mínimas frente a la realidad de los trabajadores contratistas.

Si bien, pudimos dar cuenta de acciones independientes llevadas a cabo por trabajadores de base (como es el caso en la Refinería Presidente Bernardes en Cubatão) estos movimientos son transitorios, y si bien pueden ejercer presión frente al sindicato hegemónico para la conducción de demandas, es éste el que en definitiva, tiene la potestad de establecer las negociaciones colectivas. Según lo que pudimos observar, al margen de lo sustentable o no de estas acciones, es expresivo que estos movimientos autónomos de trabajadores, terminen invocando procedimientos legales para legitimar sus acciones, en relación a sindicatos que no revisten mayor nivel de legitimidad. En términos generales, la práctica sindical en el mundo contratista se encuentra muy enraizada con el carácter normativo que guía las relaciones laborales, siendo muy difícil poder establecer estrategias y articulaciones obreras por fuera de los principios de la *Unicidad Sindical* y de la fragmentación de cada categoría. No resulta extraño entonces, que los intentos de establecer negociaciones directas con Petrobras para dar cuenta de los diversos problemas

que acontecen con los trabajadores tercerizados (como las cláusulas licitatorias con las empresas contratistas) hayan sido llevados a cabo por federaciones petroleras.

- **La segmentación entre trabajadores propios y subcontractados, expresado en diferencias en las condiciones materiales y laborales, junto con dividir intereses colectivos de los trabajadores, tiene una manifestación nociva en tanto provoca tensión y conflicto entre los segmentos de trabajadores, haciendo muy difícil la articulación colectiva.**

Como pudimos observar, la segmentación y desigualdad claramente visible en todo orden de cosas entre franjas de trabajadores propios y externos, ha dificultado la generación de articulación colectiva, lo que es altamente funcional con los modelos existentes de relaciones laborales regladas que han contribuido a la fragmentación de los trabajadores. Sin embargo, como pudimos ver, las relaciones cotidianas entre trabajadores han mejorado en relación a los primeros años de desarrollo del subcontrato, donde en ambos casos, se percibían mayores tensiones y prácticas discriminatorias y autoritarias por parte de los trabajadores propios hacia los contratistas.

De cualquier forma, los casos de estudios presentan diferencias sustanciales en términos del vínculo entre instancias sindicales, donde, en la experiencia petrolera se visualizan posibilidades concretas de articulación, apoyo sindical y acciones conjuntas, mientras que, en el caso minero chileno, ha primado un paralelismo sindical desvinculado entre las federaciones de trabajadores, expresivo de las consecuencias nocivas de la segmentación laboral, que ha exacerbado el corporativismo histórico de los sindicatos mineros. Como pudimos observar, los posicionamientos sindicales en torno a los procesos de reestructuración productiva y de flexibilización laboral, fueron determinantes en términos de la actitud pasiva o de la negación de las dirigencias sindicales frente a la expansión de la subcontratación, y en consecuencia, en establecer orientaciones más o menos solidarias con los trabajadores contratistas.

Por último, como pudimos ver, el tipo de vínculo entre trabajadores en el cotidiano laboral, no es expresivo ni definitorio de las relaciones que se pueden establecer a nivel de los sindicatos, pudiendo coexistir desavenencias sindicales con actitudes solidarias entre trabajadores, así como desavenencias entre franjas de trabajadores con prácticas unitarias entre las directivas sindicales. En términos generales se percibe que las relaciones existentes entre franjas de trabajadores han mejorado en los últimos años.

- **El tipo de modelo histórico sindical predominante respecto al Estado a lo largo del siglo XX, sea en variantes corporativas de subordinación, o de autonomía de las organizaciones, influye en la mayores o menores posibilidades de ejercer la organización y acción sindical en sectores flexibles y precarios, como el subcontrato. En ese sentido, las diferencias históricas generales de la situación de Chile y Brasil, relativas a la dicotomía autonomía/subordinación, inciden en que en el primero existan mayores condiciones para la acción de estos trabajadores, que en la del modelo brasilero.**

Esta hipótesis es posiblemente la más difícil de ser contrastada a la luz de la información empírica levantada, superando finalmente los alcances de esta investigación. En este sentido, se necesitaría un diseño metodológico más ambicioso que nos permitiera sumar mayores elementos para poder responder con mayor certeza a la pretensión del enunciado hipotético. Sin embargo, al ser una hipótesis orientadora y no conclusiva, podemos plantear algunas aproximaciones.

En función de la literatura sobre el tema sumado a los hallazgos encontrados, podemos plantear que el modelo histórico sindical hegemónico de cada país a lo largo del siglo XX, incide en las diferenciaciones de las experiencias de acción sindical en los casos analizados (subcontratistas en Petrobras y Codelco).

Como vimos, en los años ochenta emergieron fenómenos sindicales novedosos en cada caso, que tensionaron el modelo histórico general, tales como, el *sindicalismo auténtico* en Brasil, cuestionando el corporativismo de Estado característico de la vida política y sindical, y, en el caso chileno, la imposición de un modelo de relaciones laborales por la dictadura militar, que circunscribió la actividad sindical al ámbito de las unidades empresariales buscando “despolitizar” las organizaciones de trabajadores y fragmentar sus demandas. Ambos fenómenos sociales y políticos, independientemente de su contenido, impugnaron las expresiones predominantes del movimiento sindical, uno mediante su vigorización y expansión más allá de las restricciones corporativas tradicionales, y el otro, contrariamente, mediante su limitación y reducción al ámbito microempresarial y si se quiere, *microcorporativo*.

Mientras en el primer caso, las tendencias transformadoras del sindicalismo emergente a finales de los años setenta, fueron sucumbiendo ante la incorporación

paulatina de elementos tradicionales de la estructura sindical, bajo un contexto de repliegue defensivo frente al programa neoliberal de los años noventa, en el segundo caso, la fragmentación característica del marco legal impuesto en 1979 debilitó a las organizaciones sindicales, excluyendo a cada vez más amplias franjas de trabajadores frente a las posibilidades de organización y negociación de sus condiciones laborales en función de los patrones flexibles de inserción laboral, siendo la subcontratación, una de las expresiones predominantes en estas nuevas estrategias empresariales. Sin embargo, lo que se constata particularmente hacia mediados de los años dos mil para el caso chileno, es la emergencia de diversos movimientos de trabajadores que, ante las limitaciones estructurales para poder hacer frente colectivamente a las condiciones flexibles y precarias de trabajo, lograron recuperar elementos de la tradición confederada preexistente en Chile antes de la dictadura militar, vigorizando la demanda sindical de postdictadura (y negada en las diferentes coyunturas de reformas laborales) relativa al modelo de organización ramal de los trabajadores. Son precisamente los sectores estratégicos primario-exportadores flexibilizados, como los contratistas mineros, forestales y salmoneros, quienes dinamizan orgánicamente al sindicalismo predominante, para librar diferentes movimientos huelguísticos cuestionando el marco legal restrictivo aún imperante en Chile. En este sentido, las estrategias y acciones implementadas por los trabajadores para poder hacer valer sus demandas, recogen elementos presentes en la trayectoria del movimiento obrero pre-dictadura que, en el marco comparativo latinoamericano, presenta características autónomas respecto al Estado. Asimismo, las organizaciones sindicales de trabajadores subcontratistas fueron creadas en el escenario de expansión de la subcontratación, con independencia del sindicalismo histórico (a fuerza de su exclusión del marco normativo) aunque dinamizado por cuadros político-sindicales que buscaron imprimirle un carácter “clasista” retomando la tradición histórica del sindicalismo chileno. Esta constatación, sin embargo, está lejos de dar cuenta de un escenario extensivo para el mundo laboral chileno.

En Brasil, podemos constatar que se reproduce el modelo corporativo histórico dentro de la franja de trabajadores subcontratados, aunque con diferentes variantes relativas a las orientaciones políticas que dirigen las organizaciones. De cualquier forma, todo indica, como planteaba uno de los dirigentes sindicales entrevistados, que la “*cultura laboral getulista*” se encuentra enraizada en el mundo sindical, y que ha tenido efectos desmovilizadores de las bases laborales, en tanto estimula la existencia de dirigencias autónomas de las bases laborales. La dificultad para poder crear organizaciones sindicales

a partir de las bases obreras (es decir, la “autorganización” por sobre la “apropiación”) aparece como una traba que es sintomática del sindicalismo definido y legitimado desde el Estado. El sindicalismo más autónomo dentro de este marco general, ligado a algunos sectores dentro de la CUT, y de otras expresiones críticas frente a la estructura sindical brasilera, no ha logrado posicionarse dentro del ámbito de los trabajadores tercerizados, primando, según lo recabado, sectores sindicales defensores del funcionamiento corporativo tradicional. En este sentido, la dicotomía entre subordinación y autonomía sindical sigue siendo central en la definición de un sindicalismo arraigado a las bases laborales y que represente genuinamente sus demandas reivindicativas.

Reflexiones finales

Como podemos apreciar, distintos elementos histórico-estructurales relativos a las trayectorias específicas de cada país en cuestión, inciden en diferencias en las expresiones sindicales de los casos estudiados, donde a pesar de la existencia de procesos de mediano plazo que marcaron tendencias novedosas al interior del sindicalismo (desde los años ochenta), terminaron por imponerse o al menos incidir gravitadamente, en la forma de afrontar los efectos disgregadores producto de la flexibilización y la precarización laboral. Son diversos factores los que confluyen para que, en un marco de similitudes microestructurales y de relaciones laborales, como los que se desprenden de los sectores productivos estudiados ligados a la industria extractiva, se puedan observar expresiones más acabadas de organización obrera en un caso más que en el otro, donde finalmente, el peso de la estructura de relaciones laborales y la cultura sindical predominante, logró ser confrontada, al menos transitoriamente, con mayor éxito, haciendo frente a las propios constreñimientos que las nuevas formas de organización laboral imponen a los trabajadores. Incluso, aparentemente, a partir de 2004 en Brasil, la existencia de un marco estructural general más favorable en términos de la dinámica del mercado del trabajo y de una política pública e institucional con mayor énfasis público y social (y con mayor énfasis u orientación redistributiva), no parece condicionar mayores posibilidades de organización sindical en sectores flexibles y precarios, lo que puede significar que este segmento dentro del mercado del trabajo, tiene dinámicas propias que no van necesariamente en la dirección de las franjas de trabajadores más formalizados y que son las bases tradicionales del sindicalismo. En este sentido cabría preguntarse, sobre la capacidad que tienen estos sectores de trabajadores, que aparecen inicialmente aislados

de los alcances del sindicalismo tradicional (como vimos, expresivo de vínculos más formalizados y estables), para que bajo ciertas condiciones específicas, puedan emerger con estrategias favorables de organización y reivindicación colectiva. Al margen de los niveles alcanzados según las experiencias revisadas, lo cierto es que aún en contextos altamente desfavorables y aparentemente inhibidores para la organización y acción colectiva, pueden adecuarse formas específicas de organización para plantear demandas reivindicativas.

Por otro lado, y más allá de los alcances u éxitos sindicales para cada caso, es importante destacar, en virtud de los hallazgos planteados por esta investigación, las grandes similitudes encontradas entre los trabajadores contratistas de ambos casos de estudio. Como pudimos observar, el tipo de vínculo con las empresas, las relaciones y fricciones existentes entre trabajadores, los problemas laborales comunes, las demandas reivindicativas centrales, y el posicionamiento frente a las estrategias empresariales, entre otras, dan cuenta que el régimen laboral de subcontratación, en contextos productivos relativamente similares (en este caso, sectores estratégicos con trabajadores propios con perfiles semejantes), generan las mismas problemáticas sociolaborales entre trabajadores, lo que estaría dando cuenta que la subcontratación tiene implicaciones estructurales que trascienden las diferencias locales entre los países. Esto lo planteamos a modo de hipótesis para ser profundizado con nuevas investigaciones empíricas.

Creemos que la relevancia de establecer investigaciones mediante estrategias comparativas, en sectores productivos con similitudes tanto microestructurales, como a nivel de los perfiles laborales históricamente institucionalizados (elemento que fue apreciado a lo largo de la investigación), permite poder estudiar con cierta claridad la emergencia de organización y acción sindical en sectores flexibles y precarios, en función de elementos de contraste característicos de las segmentaciones laborales internas. A salvaguarda de las diferencias políticas, económicas y sociales, que puedan revestir los modelos de desarrollo, y de la magnitud poblacional y geográfica de cada caso, el influjo del modelo neoliberal, que impactó con distinto arraigo en las realidades nacionales de nuestra región en función de las correlaciones de fuerza existentes entre actores sociales y políticos, es pilar fundamental respecto a la forma que revistió las reestructuraciones productivas, y de las consecuencias sociolaborales para sus trabajadores, en este caso particular, en relación a la expansión indiscriminada de la subcontratación.

A través de estudios que tengan la pretensión de considerar distintas dimensiones, tanto de carácter históricas como estructurales, creemos se puede avanzar en el análisis y

explicación de fenómenos relativamente novedosos de nuestra realidad laboral, que como el que se presentó en la presente investigación, tienen la particularidad que presentan considerables similitudes en diversos aspectos, trascendiendo los marcos nacionales particulares, a su vez que, revisten expresiones y alcances distintos, lo cual encuentran respuestas a su vez, en las respectivas diferenciaciones históricas y estructurales.

En este sentido, la investigación presentada buscó contribuir, a partir del levantamiento empírico, junto al análisis e interpretación histórico-estructural, profundizar en un campo de investigación que precisa ser profundizado, y que actualmente interpelan al mundo sindical, y cada vez más, al mundo académico.

BIBLIOGRAFÍA

- Abarzúa, Eduardo (2008). “Acción sindical de trabajadores contratistas”. En: Soto, A (edit.) *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. LOM editores, Santiago, Chile.
- Agacino, Rafael (2007). *Pasado y presente: Los trabajadores una vez más*, Versión corregida 24/09/07; archivo electrónico en: www.redem.buap.mx
- Aguilar, Omar (2001). “Tendencias y visiones sobre la crisis del trabajo”. Programa de Estudios Desarrollo y Sociedad. Debates y Reflexiones. Documento N° 4. Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Aguilera, Luis (2010). “Experiencias de trabajo en el subcontrato minero. Sistema de trabajo, relaciones laborales y acción sindical de los trabajadores subcontratistas de CODELCO, Chile”. Ponencia presentada en el VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, México.
- Aguilera, Luis (2012). “Acción sindical desde la precariedad. El caso de los subcontratados de la minería estatal de cobre en Chile”. VI Congreso Latinoamericano de Ciencia Política. ALACIP. Quito, Ecuador. 12 al 14 de junio.
- Aguilera, Marcelo (2006). *Trabajadores contratistas en El Teniente: un público complejo en la organización. Identificación, análisis y propuestas comunicacionales*. Memoria para optar al título profesional de periodista. Facultad de Periodismo. Universidad de Chile
- Alcayaga, Julián (2005). *Manual del defensor del cobre*. Ediciones Tierra Mía. Santiago de Chile.
- Almeida, Maria Herminia Tavares de (1996). *Crise econômica & interesses organizados: o sindicalismo no Brasil dos anos 80*. Editora da Universidade de São Paulo. Brasil
- Alós, Ramón (2008). “Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva”. En Cuadernos de Relaciones Laborales. Vol. 26, nº1. Escuela de Relaciones Laborales. Universidad Complutense de Madrid pp.123-148
- Álvarez, Rolando (2012). “El plan laboral y la negociación colectiva: ¿origen de un nuevo sindicalismo en Chile? 1979-1985. Boletín del Instituto de Historia Argentina y Americana “Dr. Emilio Ravignani”, Tercera serie, núm. 35/36.
- Alves, Giovanni (2002). “Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da “década neoliberal (1990-2000)” En: Revista de Sociología e Política N° 19. Novembro. Curitiba, Brasil.
- Alves, Giovanni (2007). *Dimensões da Reestruturação Produtiva: ensaios de sociologia do trabalho*. 2ª edição– Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6.
- Alves, Giovanni y Corsi, Francisco Luis (2010). “Precarização do trabalho e nova precariedade salarial no Brasil na década de 2000. Da tessitura da redundância à intermitência da contingência salarial”. En: De La Garza, Enrique y Neffa, Julio Cesar (Comp.). *Trabajo y modelos productivos en América Latina. Argentina, Brasil, Colombia, México y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal*. CLACSO, Buenos Aires.
- Alves, Giovanni (2012). “Crisis de valorización y desmedida del capital. Breve ensayo sobre la crisis estructural del capital”. En: Gutierrez, Esthela; Sotelo, Adrián; Castillo, Didimo (Coord.) *Capital, trabajo y nueva organización obrera*. Universidad Autónoma de Nuevo León. México.
- Antunes, Ricardo (2009). *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação do trabalho*. Boitempo editorial, São Paulo, Brasil.
- Antunes, Ricardo (2011). “La nueva morfología del trabajo en Brasil. Reestructuración y precariedad”. *Revista Nueva Sociedad*. N°232. Marzo-abril.
- Antunes, Ricardo (2012). “La nueva morfología del trabajo y el nuevo diseño de las luchas sociales en América Latina”. En: Gutierrez, Esthela; Sotelo, Adrián; Castillo,

- Didimo (Coord.) *Capital, trabajo y nueva organización obrera*. Universidad Autónoma de Nuevo León, Miguel Angel Porrúa Editores. DF, México.
- Araújo, Anísio José da Silva (2001). *Paradoxos da modernização: terceirização e segurança dos trabalhadores em uma refinaria de petróleo*. Tese doutorado. Escola Nacional de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz; Centro de Estudos em Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana. Rio de Janeiro.
 - Aravena, Antonio (2009). “El conflicto laboral en Chile. Perspectivas de análisis y tendencias emergentes”. En: Aravena, Antonio y Núñez, Daniel (Editores). *El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*. ICAL, Santiago de Chile
 - Aravena, Antonio y Núñez, Daniel (edit.) (2009). *El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*. LOM editores, Santiago, Chile.
 - Aravena, Antonio y Núñez, Daniel (2011). “Los Gobiernos de la Concertación y el Sindicalismo en Chile”. De la Garza, Enrique. *Trabajo y Sindicatos Durante los Gobiernos de Izquierda en América Latina*. Revista Trabajo. OIT. pp.113-131
 - Araya, Rodrigo (2014). “Cambios y continuidades en el movimiento sindical chileno en los años 80. El caso del Comando Nacional de Trabajadores”. Historia N° 47, Universidad Católica de Chile. vol. 1, enero-junio.pp.11-37. Argentina.
 - Araya, Eduardo, Barría, Diego y Drouguillas, Oscar (2009). *Sindicatos y Políticas Públicas en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile Y Venezuela. Balance de una Década (1996-2004)*. Instituto de Asuntos Públicos. Editorial Universitaria. Santiago de Chile
 - Arciniega, Rosa (2003). “Globalización, industria y reestructuración productiva”. Revista Convergencia n°31, enero-abril. UAEM, México
 - Arrieta, Adolfo (2003). “Mercado de trabajo, organización y representación sindical y gremial”. Textos de capacitación. OIT y Central Única de Trabajadores.
 - Atzieni, Maurizio (2014). *Workers and labour in a globalised capitalism. Contemporary Themeand Theoretical Issues*. Palgrave Macmillan, USA
 - Baltera, Pablo y Dussert, Juan Pablo (2010). *Liderazgos sindicales emergentes: el caso de los trabajadores subcontractados de la salmonicultura, minería del cobre y forestales*. Dirección del Trabajo, Santiago, Chile.
 - Banco Central de Chile (2013). Cuentas nacionales de Chile. métodos y fuentes de información
 - Barrera, Manuel (1973). “Política antiimperialista y conflicto obrero en Chile: el caso de los sindicatos de la gran minería del cobre”. En: Separata de la Revista “Ciencias administrativas”. Año XV, N° 40, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de la Plata. La Plata.
 - Bauman, Zigmunt (2000). *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, Argentina.
 - Barison, Thiago (2015). “¿Como fica a representação sindical com o PL 4.330 da terceirização?”. En: Consulta Popular. <http://www.consultapopular.org.br/noticia/como%ADfica%ADrepresentação%ADsindical%ADcom%ADo%ADpl%AD4330%ADda%ADterceirização>. Recogido el 12 de febrero de 2016.
 - Beck, Ulrich (1998). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Paidós Editores.
 - Bensusán, Graciela (2000). “La democracia en los sindicatos. Enfoques y problemas”. En: De la Garza, Enrique (coord.) *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*. El Colegio de México AC., UAM, FLACSO México, Fondo de Cultura Económica, DF, México
 - Berger, Suzanne y Piore, Michael (1980). *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*. Cambridge University Press.

- Bernardes, Livia (2005). *Terceirização e sindicalismo no Brasil*. Monografía presentada para la obtención del título de Bachiller en Economía. Instituto de Economía, UNICAMP.
- Biavaschi, Magda y Teixeira, Marilane (2015). “A terceirização e seu dinâmico processo de regulamentação no Brasil: limites e possibilidades”. *Revista da ABET*, v. 14, n° 1, Janeiro a Junho, pp. 37-61.
- Boito Jr., Armando (1991). *O Sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical*. São Paulo: HUCITEC.
- Boito Jr., Armando (1999). *Política neoliberal e sindicalismo no Brasil*. Xama Editora. São Paulo
- Boito Jr., Armando, Galvão, Andreia y Marcelino, Paula (2009). “Brasil: o movimento sindical e popular na década de 2000” en OSAL (Buenos Aires: CLACSO) Año X, N° 26, octubre. pp.36-55.
- Boito Jr., Armando; Marcelino Paula (2011). “Novo operariado, velhos desafios: o sindicalismo dos trabalhadores terceirizados.” *Revista Estudos de Sociologia*. Araraquara, v.16, n°31.pp.341-362.
- Boyer, Robert (1986). *La flexibilidad del trabajo en Europa*. Ministerio de trabajo y seguridad social.
- Braga, Ruy (2014). “Precariado e sindicalismo no Brasil contemporâneo: Um olhar a partir da indústria do call center”. *Revista Crítica de Ciências Sociais*. Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. N° 103.
- Braun, Juan (et al.) (2000). “Economía chilena 1810-1995: estadísticas históricas”. Pontificia Universidad Católica de Chile, Instituto de Economía. Santiago de Chile.
- Braverman, Harry (1975). *Trabajo y capital monopolista*. Editorial Nuestro Tiempo S.A. México.
- Buendía, Mauricio (1999). “El Puertazo”. *Revista Punto Final*. N°449. Santiago de Chile. <http://puntofinal.cl/990723/nac.html>. Extraído el 6 de diciembre de 2016
- Caldeira, Vinicius (coord.) (1990). *Paulínia: petróleo e política*. Editora Cebrap. São Paulo.
- Calderón, Ricardo (2008). “Nuevas expresiones de acción sindical desde la precarización del empleo: El caso de los trabajadores contratistas de la gran minería del cobre”. en: Soto, A (edit.) *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. LOM editores, Santiago, Chile.
- Campero, Guillermo (2001). “Trade union responses to globalization: Chile”. Institute for Labour Studies”. Chile Discussion papers. Labour and Society Programme.
- Campero, Guillermo (2007). “La economía política de las relaciones laborales. 1990-2006”. Serie Estudios Socio/Económicos N°37. CIEPLAN, Chile.
- Campos, Erick. (2014). “El giro de la CUT: El paro del 13 de agosto del 2003”. ICAL. Ver en: <http://www.ical.cl/2014/08/el-giro-de-la-cut-el-paro-del-13-de-agosto-del-2003/>. Consultado el 12/11/2017
- Caputo, Orlando y Graciela, Galarce (2007). “Chile: La agonía del cobre y el papel de los dirigentes de la FTC”. Colectivo Luis Emilio Recabarren. <http://www.luisemiliorecabarren.cl/?q=node/315->. Recogido el 7 de noviembre de 2016.
- Caputo, Orlando y Galarce, Graciela (2007b) “Trabajo precario en el cobre chileno: Codelco.” *El Mostrador*. [http://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2007/06/25/trabajo-precario-en-el-cobre-chileno-codelco-i/?php%20bloginfo\(%27ur%27\);%20?%3E/cultura](http://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2007/06/25/trabajo-precario-en-el-cobre-chileno-codelco-i/?php%20bloginfo(%27ur%27);%20?%3E/cultura). Recogido el 7 de noviembre de 2016.
- Cardoso, Adalberto. (2008). “Los sindicatos: representación de intereses y acción política del capital y trabajo en Brasil”. *Revista Veredas*. UAM-Xochimilco. No. 16, primer semestre.pp.63-83.
- Cardoso, Adalberto (2014) “Os sindicatos no Brasil”. *Mercado de trabalho* n° 56, fev. Ipea

- Carneiro, Angela y Veras de Oliveira, Roberto (2011). “El Sindicalismo Brasileño en la Era de Lula”. En: De la Garza, Enrique (Coord.) *Trabajo y Sindicatos Durante los Gobiernos de Izquierda en América Latina*. Revista Trabajo, año 5, n°8.
- Castel, Robert (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Editorial Paydos, Barcelona, España.
- Castel, Robert. (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, Argentina.
- Castillo, Luis (2011). *La experiencia de precarización laboral y formación identitaria de los trabajadores subcontratistas de Codelco, raíces del conflicto 2006-2008*. Tesis para optar al grado de Magister en Historia, Universidad de Chile. Disponible en: http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2011/fi-castillo_1/html/index-frames.html
- Celis, Juan Carlos (edit.) (2012). *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. Escuela Nacional Sindical, Medellín, Colombia.
- COCHILCO (s/f). Anuario de Estadísticas del Cobre y otros Minerales. 1991 - 2011
- Coelho, Elaine; Rodrigues, Helio Teixeira, Marilane (orgs.) *Precarização e terceirização : faces da mesma realidade*. Sindicato dos Químicos-SP. São Paulo
- Cohen, Sheila (2014) “Workers Organising Workers: Grass-Roots Struggle as the Past and Future of Trade Union Renewal” en: Atzieni, Maurizio (2014). *Workers and labour in a globalised capitalism. Contemporary Theme and Theoretical Issues*. Palgrave Macmillan, USA. pp.139-160.
- Cuellar, Gélica y Salles, Severo (1988). “El movimiento obrero brasileño en la década de los ochenta”. En: Trujillo, Mario (Cord.) *Organización y luchas del movimiento obrero latinoamericano. (1978-1987)*. Siglo XXI. México.
- Cuevas, Hernán (2014). “Precariedad, precarización y trabajo precario”. Solidaridad Hoy. Vicaría de pastoral social y de los trabajadores. Arzobispado de Santiago.
- CTC (2013). *El Despertar de la Minería*. Periodico de la Confederación de Trabajadores del Cobre.
- CUT Brasil (2014). *Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha. Dossiê acerca do impacto da Terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos*. Secretaria Nacional de Relações de Trabalho / DIEESE. São Paulo
- Dau, Denise Motta; Rodrigues, Iram; Conceição, Jefferson José da (orgs.) (2009). *Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas)*. ANNABLUME Editora – CUT. São Paulo
- De la Garza, Enrique (2000). “La flexibilidad del trabajo en América Latina”. En: De la Garza, Enrique (coord) *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*. El Colegio de México AC., UAM, FLACSO México, Fondo de Cultura Económica, DF, México
- De la Garza, Enrique (2000b). “Las teorías sobre la reestructuración productiva y América Latina”. En: De la Garza, Enrique. (coord.) *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*. El Colegio de México AC., UAM, FLACSO México, Fondo de Cultura Económica, DF, México.
- De la Garza, Enrique (2001). “Las transiciones políticas en América Latina, entre el corporativismo sindical y la pérdida de imaginarios colectivos.” En: De la Garza (Compilador) *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*. CLACSO, Buenos Aires.
- De la Garza, Enrique (2006). *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*. Fondo de Cultura Económica. México.
- De la Garza, Enrique y Neffa, Julio Cesar (Comp.) (2010). *Trabajo y modelos productivos en América Latina. Argentina, Brasil, Colombia, México y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal*. CLACSO, Buenos Aires.
- De la Garza, Enrique. (2012). “La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global”. En: Celis, Juan Carlos (edit.) *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. Escuela Nacional Sindical, Medellín, Colombia.

- Díaz, Ximena; Julia Medel y Yáñez, Sonia (2001). “La relación laboral normal: ¿desarticulación o modificación?” En: *Proposiciones* n° 32. Corporación Estudios Sociales y Educación. pp.89-107.
- DIESSE (2006). *A Terceirização na Petrobras – Alguns Pontos Para Reflexão*. Subseção DIEESE FUP, Dezembro
- DIEESE (2012a) *A Situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000*.
- DIESSE (2012b). *Terceirização e negociação coletiva: velhos e novos desafios para o movimento sindical brasileiro*. Nota Técnica N° 112. Julio.
- Drake, Paul (2003). “El movimiento obrero de Chile: de la Unidad Popular a la Concertación.” *Revista de Ciencia Política*. Universidad Católica de Chile. Vol. XXIII. N°2.pp.148-158.
- Druck, Graça y Franco, Tânia (2008). “La subcontratación em Brasil: viejo e nuevo fenómeno”. *Revista Laboreal*. Volumen IV, N°2.pp.83-94.
- Duran- Palma, Fernando (2011). *Union strategies in the era of globalisation: case studies from Chile’s clarge-scale copper mining sector (1982-2009)*. Doctoral Thesis. Submitted in partial fulfillment of the requirements for the award of Doctor of Philosophy. Loughborough University
- Durán, Gonzalo y Kremerman, Marco (2015). “Sindicatos y Negociación Colectiva. Panorama Estadístico Nacional y Evidencia Comparada”. Documento de trabajo área Sindicatos y Negociación Colectiva. Fundación Sol.
- Echeverría, Magdalena (2008). “Límites y condiciones de la flexibilidad laboral”. En: Soto, Alvaro (edit.) *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. LOM editores, Santiago, Chile.
- Echeverría, Magdalena (2010). *La historia inconclusa de la subcontratación: y el relato de los trabajadores*. Dirección del Trabajo, Santiago, Chile.
- Echeverría, Magdalena y López, Diego (2004). “Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas”. Departamento de Estudios. División del Trabajo. Chile
- ENCLA (2002). Encuesta Laboral. Dirección del Trabajo, Chile.
- ENCLA (2006). Encuesta Laboral. Dirección del Trabajo, Chile.
- ENCLA (2008). Encuesta Laboral. Dirección del Trabajo, Chile.
- ENCLA (2011). Encuesta Laboral. Dirección del Trabajo, Chile.
- Espinoza, Malva. (1996). *Tendencias sindicales: análisis de una década*. Cuadernos de Investigación N° 2. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Chile.
- Espinoza, Malva (1997). “Sindicalismo en la empresa moderna: ni ocaso, ni crisis terminal. Análisis de encuestas a empleadores y trabajadores, 1996.” Cuadernos de Trabajo ° 4. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Chile.
- Espinoza, Raul, Palma, Carlos y Torres, Juana (2010). *Tradición sindical en El Teniente: un recorrido por más de un siglo de historia*. Santiago. Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. Gobierno de Chile. 2010.
- Fairbrother, Peter (2008). *Social Movement Unionism or Trade Unions as Social Movements*. Social Movement Unionism or Trade Unions as Social Movements
- Faletto, Enzo (1987). “Chile: Transformaciones económicas y grupos sociales (1973-1986)”, en *Enzo Faletto. Obras completas*. Tomo I Edición preparada y dirigida por Rodrigo Baño, Carlos Ruiz Encina y María Eugenia Ruiz-Tagle. Editorial Universitaria, Santiago, Chile. 2008.
- Fernandois, Joaquín; Bustos, Bustos Pérez, Jimena; Schneuer, María José (2009). *Historia política del cobre (1945-2008)*. Centro de Estudios Bicentenario. Santiago de Chile.
- Fernández-Huerga, Eduardo (2010). “La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro.” *Revista Investigación Económica*, Vol. 70. No. 273. Facultad de Economía, UNAM. pp. 115-150.

- Fernández, Silvia y Becerra, Ana (2011). *Subcontratación en sectores industriales mineros*. Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo – Observatorio Laboral Chile.
- Frank, Volker (1994). “Acuerdos y conflictos: ¿signos contradictorios de nuevas relaciones laborales en la transición chilena a la democracia?” *Estudios Sociológicos*. Vol. 12, No. 36 (Sep. – Dic.). El Colegio de México. pp. 581-602.
- Frank, Volker (2000). “El movimiento sindical en la nueva democracia chilena. Perspectivas de los dirigentes sindicales de base: ¿hechos o ficción?”. *Revista UNIVERSUM*, N°15. Universidad de Talca. Chile.
- Frege, Carola y Kelly, John (2003). “Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective”. *European Journal of Industrial Relations*. Volume 9 N° 1. pp. 7–24
- Frías, Patricio. (2008). *Los Desafíos del sindicalismo en los inicios del siglo XXI*. CLACSO. Santiago de Chile
- Frigari, Claudia y Palermo, Hernán (2010). “Disciplina laboral, precarización y subjetividades en la industria petrolera”. En De la Garza, Enrique y Neffa, Julio Cesar (Coord.) *Trabajo, identidad y acción colectiva*. CLACSO; UAM Iztapalapa; Plaza y Valdés
- Galvão, Andreia (2004). “La CUT en la encrucijada: impactos del neoliberalismo sobre el movimiento sindical combativo”. *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*, vol. 10. núm. 1, enero-abril. pp. 219-239.
- Galvão, Andreia (2007) *Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil*. Editora Revan. Rio de Janeiro.
- Galvão, Andreia (2009). “A reconfiguração do movimento sindical no governo Lula”. *Revista Outubro* n°18, 1º semestre
- Galvão, Andreia y Varela, Paula (2011). “Sindicalismo e direitos”. *Revista Politeia: História e Sociedade, Vitória da Conquista*, v. 11, n. 1, pp. 241-257.
- Galvão, Andreia (2012). “De “laboratorio” das relações de trabalho e formulador da política nacional: o Sindicato dos metalúrgicos do ABC paulista”. En: Cangussu de Souza, Davisson y Trópia, Patrícia Vieira (Coord.) *Sindicatos metalúrgicos no Brasil Contamporâneo*. Fino Traço Editorial. Bello Horizonte
- Galvão, Andreia; Marcelino, Paula; Trópia, Patrícia (2015) *As bases das novas centrais sindicais Brasileiras*. Editora Appris. Curitiba. Brasil
- García, José Guillermo (2003). “De la primera a la segunda generación de reformas del Estado en América Latina: Giro ideológico y cambio conceptual.” En: Cuadernos de Economía, V. XXII, n°38, Bogotá. Pp. 95-125
- García, Miguel (2001). “El sindicalismo tras la reestructuración productiva”. En: *Papers*. *Revista de Sociología*. n°65. Departament de Sociologia, Universitat Autònoma de Barcelona. pp.11-30.
- Garretón, Manuel Antonio. (1981) “Modelo y proyecto político del régimen militar chileno”. Documento de Trabajo n° 125. FLACSO-Chile. Septiembre.
- Ghai, Dharam (2003). “Trabajo decente. Concepto e Indicadores.” En: *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2. OIT. pp.125-160.
- González, Julio Cesar (2013). “El movimiento sindical chileno, tensiones y obstáculos para su fortalecimiento”. *Trabajo y Sociedad* N°20, verano. Argentina. pp.103-118
- Gordon, David; Edwards, Richard, y Reich, Michael (1986 [1982]) *Trabajo segmentado, trabajadores divididos*. Ministerio del Trabajo, Madrid. España.
- Gorz, André (1982). *Adiós al proletariado (Más allá del socialismo)*. El Viejo Topo. Barcelona.
- Guadarrama, Rocío; Hualde, Alfredo; y López, Silvia (2012). “Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica”. *Revista Mexicana de Sociología*, Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales, 74, 2, abril-junio, pp.213-243. DF, México.

- Gundermann, Hans (2001). “El Método de los Estudios de Casos”. En: Tarrés, María Luisa (Coord.) *Observar, escuchar y comprender: sobre la tradición cualitativa en la investigación social*. El Colegio de México / FLACSO. México.
- Harvey, David (1990). *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Amorrortu Editores. Buenos Aires. Argentina
- Harvey, David (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. Ediciones Akal, España.
- Henríquez, Rodrigo (2016). *Sindicatos interempresa en Chile. Panorámica actual y acción sindical en sectores y casos seleccionados*. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Chile.
- Hernández, Gerardo y Pavez, Jorge (2014). “Regímenes de trabajo, relaciones laborales y masculinidades en la gran minería del cobre (norte de Chile)”. En: Valdés, Ximena (et al) *Trabajadores y familias en el neoliberalismo. Hombres y mujeres en faenas de la uva, el salmón y el cobre*. LOM Ediciones.
- Herraiz, María Sol (2008). “La puesta en práctica de la flexiguridad : ¿una posición mágica para los problemas de empleo en los países de la Unión Europea?” *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº72, Madrid. pp. 231-249
- Hobsbawm, Eric (s/f). “¿Adiós al movimiento obrero clásico?”. <http://www.biblioteca.org.ar/libros/131836.pdf>
- Hughes, María Fernanda (2016). “Precariedad laboral en Chile. Prácticas de resistencia en los sindicatos de trabajadores tercerizados de la Gran Minería Chilena”. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*. Universidad Nacional de Mar del Plata. Argentina. Año 9 - Nº 10 – Diciembre.
- Huneeus, Carlos (2014). *La democracia semisoberana. Chile después de Pinochet*. Editorial Taurus
- Hyman, Richard (1996). “Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera” En: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Año 2, Numero 4. Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo.
- Iranzo, Consuelo y Richter, Jacqueline (2008). “Subcontratación y conflicto. El caso de la Siderurgia del Orinoco”. *Revista Gaceta Laboral*, V.14.nº1. abril. Universidad de Zulia, Maracaibo. Venezuela.pp.5-34.7
- Iranzo, Consuelo y Richter, Jacqueline (2012). “Las implicaciones de la subcontratación laboral”. En: Celis, Juan Carlos (edit.) *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. Escuela Nacional Sindical, Medellín, Colombia.pp.41-688
- Rodrigues, Iram (2011). *Sindicalismo e política. A trajetória da CUT (1983 a 1993)*. 2 Edição. LTr.
- Julián, Dasten (2013). “La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista. Una contribución al debate desde América Latina” en Rodríguez, Llona y Vidal, Paula (comp.) *Transformacion(es) del trabajo: tiempo (s) de precariedad(es) y resistencia(s)*. Espacio Editorial. Santiago de Chile
- Katz, Claudio (2000). *La teoría del control patronal: balance de una discusión*. Carybe, Editores, Buenos Aires, Argentina.
- Keck, Margaret (1987). “El nuevo sindicalismo en la transición en Brasil”. *Revista Estudios Sociológicos*, Vol.V, nº 13. El Colegio de México. pp.33-86
- Krein, José Dari (2007). *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005*. Tesis de doctorado para obtención del título de Doctor de Economía Aplicada, Instituto de Economía. UNICAMP.
- Krein, José Dari; dos Santos, Anselmo Luis; Nunes, Bartira Tardelli (2011). “Trabalho no governo Lula: avanços e contradições.” *Revista ABET*. Vol. X, Nº2, Jul/Dez. pp.30-55.
- Krein, José Dari; Teixeira, Marilane Oliveira (2014). “As controvérsias das negociações coletivas nos anos 2000 no Brasil”. En: Vêras De Oliveira, Roberto; Bridi, Maria

- Aparecida y Ferraz, Marcos. *O Sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares*. Fino Traco Editora.
- Ladosky, Mario Henrique; Rodrigues, Iram y Ramalho, José Ricardo (2014). “A questão trabalhista e os desafios da ação sindical nos anos 2000” En: Vêras De Oliveira, Roberto; Bridi, Maria Aparecida y Ferraz, Marcos. *O Sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares*. Fino Traco Editora.
 - Leiva, Sandra (2009). “La subcontratación en la minería en Chile: elementos teóricos para el análisis”. Polis, *Revista de la Universidad Bolivariana*, Volumen 8, N° 24, pp. 111-131
 - Leiva, Sandra y Campos, Ali (2013). “Movimiento social de trabajadores subcontratados en la minería privada del cobre en Chile”. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*. Vol.12. N°2.pp.51-61
 - Lisbôa Romão, Frederico (2001). “A globalização e seus reflexos sobre os trabalhadores "estáveis": petroleiros da Fafen/Petrobrás”. *Sociologias*, núm. 6, diciembre, pp. 200-220
 - Lisbôa Romão, Frederico (2006). *A greve do fim do mundo: petroleiros 1995. A expressão fenomênica da crise fordista no Brasil*. Tese de Doutorado apresentada ao Departamento de Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas. Campinas, SP, Brasil.
 - Lucena, Carlos Alberto (2001) .*Os “tempos modernos” do capitalismo monopolista: um estudo sobre a petrobrás e a (des) qualificação profissional dos seus trabalhadores*. Tesis de doctorado. Facultad de Derecho. Universidad de Campinas
 - Lucena, Héctor (2003). “El movimiento sindical ante las nuevas formas de organización del trabajo”. En: *Revista Nueva Sociedad* n° 184. marzo-abril.
 - Mancini, Fiorella (2003). “Trabajo y Certidumbre: Condiciones y percepciones de la inseguridad laboral en México”. Tesis para optar por el grado de Maestría en Población. FLACSO, México.
 - Marcelino, Paula (2011). “As palavras e as coisas”: uma nota sobre a *terminologia* dos estudos contemporâneos de trabalho”. *Mediações*, Universidade Estadual de Londrina. v. 16, n.1. Jan/Jun. pp.55-70
 - Marcelino, Paula (2013). *Trabalhadores terceirizados e Luta Sindical*. Editora Appris, Curitiba, Brasil.
 - Marini, Ruy Mauro (1972). *La acumulación capitalista dependiente y la superexplotación del trabajo*. Centro de estudios de sociología, Universidad de Chile, Santiago, Chile.
 - Marini, Ruy Mauro (1986) “El movimiento obrero brasileño”. *Cuadernos Políticos N° 46*. Ediciones Era. pp.5-23.
 - Martin, Scott (1989). “Strikers, Labour Organizing, and the New Unionism in Brazil: A Quantitative Perspective” Seminar in Comparative Politics II. Columbia University, May 24.
 - Martínez, Javier y Tironi, Eugenio (1986). “Cambios en la estratificación social entre 1970 y 1980”. En: Zapata, Francisco (compilador) *Clases sociales y acción obrera en Chile*. Jornadas 110. El Colegio de México.
 - Marx, Karl (2013 [1859]). *Contribución a la crítica de la economía política*. Siglo XXI editores, México.
 - Marx, Karl (2005 [1867]). *El Capital. Crítica de la economía política*. Tomo I. Vo.III, Cap.23. Siglo XXI Editores, México
 - Michels, Robert (1979 [1911]). *Los partidos políticos. Un estudio sociológico de las tendencias oligárquicas de la democracia moderna*. Tomo I. Amorrortu editores, Buenos Aires. Argentina.
 - Millones, Mario (2012). “Límites del Trabajo Decente: la precarización laboral como problema estructural en América Latina”. *Gaceta Laboral*, vol. 18, núm. 1, enero-abril, pp. 87-106. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela

- Montero, Patricia (1986). “Crisis del empleo y relaciones sociales”. En: Zapata, Francisco (compilador) *Clases sociales y acción obrera en Chile*. Jornadas 110. El Colegio de México
- Montes, Juan (2005). “Las ficciones del capital: acerca del lugar del conflicto en la constitución de los vínculos laborales”. Revista herramienta nº28. Marzo <http://www.herramienta.com.ar/revista-impresa/revista-herramienta-n-28>
- Montes, Juan (2007). “Reflexiones teóricas en torno al estudio del conflicto laboral. Los procesos de construcción social de la resistencia”. Revista Trabajo y Sociedad. Nº9, vol. IX. Santiago del Estero, Argentina.
- Morais, José Mauro de (2013). *Petróleo em águas Profundas Uma história tecnológica da PETROBRAS na exploração e produção offshore*. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada: Petrobras. Brasília
- Moulian, Tomás (1997). *Chile Actual: anatomía de un mito*. LOM-ARCIS. Santiago de Chile
- Muñoz, Mauricio (2012). “La flexibilización laboral y su impacto en la configuración de subjetividades”. Fundación Rosa Luxemburgo; Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz. Santiago.
- Muñoz, Mauricio (2017). *Identidad en Movimiento. El proceso de construcción identitaria en los trabajadores subcontratados de la Gran Minería del Cobre en Chile*. Tesis para optar al grado de Doctor en Ciencia Social con especialidad en Sociología. CES. El Colegio de Mexico.
- Narbona, Karina (2015). “La negociación colectiva por rama de actividad”. Curso de Fortalecimiento de la Organización Sindical, Fundación para la Promoción y el Desarrollo de la Mujer (PRODEMU). Fundación Sol. <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/11/Negociaci%C3%B3n-por-Rama-PRODEMU.pdf>
- Núñez, Daniel (2009). “El movimiento de los trabajadores contratistas de CODELCO: una experiencia innovadora de negociación colectiva”. En *El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*. LOM editores, Santiago, Chile.
- OIT (2014). *Panorama Laboral 2014. América Latina y el Caribe*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe/OIT.
- Ortiz, Edison (2016) “El Informe Pelicano sobre Codelco” El Mostrador. Publicado 31 de agosto. <http://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2016/08/31/el-informe-pelicano-sobre-codelco>.
- Osorio, Jaime. (2014). *El Estado en el centro de la mundialización. La sociedad civil y el asunto del poder*. Fondo de Cultura Económica, DF, México.
- Osorio, Jaime (2016). “La noción de patron de reproducción del capital”. En: Osorio, Jaime. *Teoría marxista de la dependencia*. Editorial Itaca, México.
- Pérez, Sebastián (s/f). “La experiencia de lo político en el mundo del trabajo precario en Chile: procesos de subjetivación bajo el régimen de subcontratación”.
- PETROBRAS (2014). “Participação do setor de petróleo e gás chega a 13% do PIB brasileiro” <http://www.petrobras.com.br/fatos-e-dados/participacao-do-setor-de-petroleo-e-gas-chega-a-13-do-pib-brasileiro.htm>. Recuperado el 2 de agosto del 2017.
- Piore, Michael y Sabel, Charles (1990). *La segunda ruptura industrial*. Alianza Editorial, Madrid.
- Pochmann, M. (s/a). *Sindeepres, Trajetórias da Terceirização. Pesquisa inédita. Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mãos de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega do Aviso do Estado de São Paulo*. Rescatado el 10 de Junio de 2016. Disponible en : <http://www.sindeepres.org.br/imprensa.html>
- Pochmann, Marcio (2012). *Nova classe média?: O trabalho na base da pirâmide social brasileira*. Boitempo Editorial. São Paulo

- Pochmann, Marcio (2016). *Brasil sem industrialização: a herança renunciada*. Editora UEPG. Paraná, Brasil.
- Ponce, José Ignacio (2016). “Oportunidad, conflicto y reconocimiento. El movimiento de trabajadores subcontratados de CODELCO y el Gobierno de Michelle Bachelet, 2006-2007” *Revistas Izquierdas* nº 29. Santiago. pp.106-132
- Pozo, Cristian (2013). *Orientaciones del movimiento obrero en Chile. Unidad sindical, antagonismo, y reflujos (1952-1957)*. Tesis para optar al grado de Maestro en Estudios Políticos y Sociales. Tutor: Francisco Zapata. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Pozo, Cristian (2014). *Ocaso de la unidad obrera en Chile: confrontación comunista-socialista y la división de la CTCH (1946-1947)*. Tesis para optar al grado de Magister en Historia. Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad de Chile.
- Praun, Luci (2012). “Sindicalismo metalúrgico no ABC paulista: da contestação à parceria”. En: Cangussu de Souza, Davisson y Trópia, Patrícia Vieira (Coord.) *Sindicatos metalúrgicos no Brasil Contemporâneo. Fino Traço* Editorial. Belo Horizonte.
- Pucci, Francisco; Nión, Soledad y Ciapessoni, Fiorella (2012). “Subcontratación, productividad y riesgos en la industria forestal uruguaya” Celis, Juan Carlos (coord.) *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. Escuela Nacional Sindical, Medellín, Colombia. pp.135-166
- Radermacher, Reiner y Melleiro, Waldeli (2007). “El sindicalismo bajo el gobierno de Lula”. *Revista Nueva Sociedad*. Nº211. Sept-Oct. Disponible en: <http://www.nuso.org/revista.php?n=21>.
- Ragin, Charles (2007). *La construcción de la investigación social. Introducción a los métodos y su diversidad*. Siglo de los Hombres Editores. Bogotá.
- Ramos, Joseph (1997). “Un balance de las reformas estructurales neoliberales en América Latina”. En *Revista de la CEPAL* nº 62 (agosto) Santiago. Chile
- Ramos, Marcela (2011). “Royalty: Los millones de dólares que Chile regala a las empresas mineras”. ciperchile.cl. Recuperado el 4 de mayo de 2017.
- Rebouças, Herbert (2011). *Terceirizar, flexibilizar, precarizar: um estudo crítico sobre a terceirização do trabalho*. Dissertação para obtenção do título de Mestre em Sociologia, apresentada ao Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, Brasil
- Reygadas, Luis (2011). “Trabajo atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda?” En: Pacheco, Edith; de la Garza, Enrique, Reygadas, Luis (Coords.) *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales. El Colegio de México.
- Ribeiro da Cruz, Luiz Guilherme (2009). “A terceirização trabalhista no Brasil: aspectos gerais de uma flexibilização sem limite”. *Revista do Centro Acadêmico Alfonso Pena*. Faculdade de Direito da UFMG. 1º semestre. pp. 319-343.
- Rifkin, Jeremy (1996). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Editorial Paidós. Barcelona.
- Roberts, Kenneth. (1998) *Deepening democracy? The modern left and social movements in Chile and Peru*, Stanford University Press.
- Rojas, Jorge (1993). “El movimiento sindical chileno en la transición a la democracia.” *Proposiciones* Nº 22. Ediciones SUR. Santiago. Agosto. pp.54-97.
- Rojas, Irene (2007). “Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del Plan Laboral”. *Revista Ius Et Praxis*, año 13. Nº2. Universidad de Talca. pp.195-22.
- Romano, Giorgio (2012) *Panorama do Pré-Sal: desafios e oportunidades*. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República. Governo Federal.
- Rozentino de Almeida, Gelsom (2007). “O governo Lula, o Fórum Nacional do Trabalho e a reforma sindical” *Rev. Katál. Florianópolis* v. 10 n. 1. jan/jun. pp. 54-64
- Ruminot, Nelson (2012). “La huelga en Forestal Arauco: de las acciones sindicales al forzamiento de la negociación colectiva inter-empresa”. En: Aravena, Antonio y Núñez,

- Daniel (Editores). *El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*. ICAL, Santiago, Chile.
- Ruoso, Anselmo (2014). “Terceirização e negociação coletiva na PETROBRAS”. En: *terceirização e negociações coletivas*. Fundação Friedrich Ebert y Central Única dos Trabalhadores. São Paulo, Brasil.
 - Sader, Eder y Sandroni, Paulo. “Luchas obreras y táctica burguesa en Brasil”. Cuadernos Políticos, número 26, México D.F., ed. Era, octubre-diciembre, 1980, pp. 51-63.
 - Santana, Marco Aurélio (1999). “Entre a ruptura e a continuidade: visões da história do movimento sindical brasileiro”. Revista Brasileira de Ciências Sociais - Vol. 14 ° 41
 - Schmalz, Stefan (2017) “Los recursos de poder para la transformación sindical” Revista Nueva Sociedad. Especial Sindicatos en Transformación. pp.20-41.
 - Sennett, Richard (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales en el nuevo capitalismo*. Anagrama, Barcelona, España.
 - Soto, Álvaro (edit.) (2008). *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. LOM editores, Santiago, Chile
 - Stallings, Barbara (2001). “Las reformas estructurales y el desempeño socioeconómico”. En: Ffrench-Davis, Ricard; Stallings, Barbara.(Edits) *Reformas, crecimiento políticas sociales en Chile desde 1973*. LOM Ediciones-CEPAL.
 - Standing, Guy (2011). *The precariat. The new dangerous class*. Bloomsbury Academy, New York, USA.
 - Teixeira, Marilane (2011). *A terceirização na Petrobras: características do processo de terceirização e iniciativas de representação dos trabalhadores*. Instituto Observatório Social, São Paulo.
 - Teixeira, Marilane (2014). “A presença de cláusulas sobre terceirização nos instrumentos coletivos” en: *Terceirização e Negociações Coletivas*. Secretaria de Relações de Trabalho da CUT 1ª Ed., São Paulo.
 - Terán, Andrea (2013). *La internacionalización de Petrobras y su relación con la política exterior de Brasil. Periodo 1992-2012*. Tesis para optar por el grado de Maestra en Estudios de las Relaciones Internacionales. Universidad Nacional Autonoma de Mexico. Posgrado en Ciencias Políticas y Sociales.
 - Tercia, Ana (2006). *Terceirização e terceirizados no setor bancário: relações de emprego, condições de trabalho e ação sindical*. Tesis de Mestrado em Ciências Sociais. Pontifícia Universidade Católica De São Paulo São Paulo.
 - Trafilaf, Juan Carlos y Montero, Raúl (2001). “Chile, sindicalismo y transición política”. En: De la Garza, Enrique (comp.) *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*. CLACSO, Buenos Aires.
 - Trópia, Patricia. (2009). “El sindicalismo brasileño en disputa en los años 90: origen, raíces sociales y adhesión activa de la Fuerza Sindical al neoliberalismo”, en *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*, Vol.15, n° 3. septiembre-diciembre
 - Ulloa, Víctor (2003). *El movimiento sindical chileno, del siglo XX hasta nuestros días*. Oficina Internacional del Trabajo - Central Unitaria de Trabajadores. Primera Edición. Chile
 - Valenzuela, José Samuel (1986). “El Movimiento obrero bajo el régimen militar”. En: Zapata, Francisco (compilador) *Clases sociales y acción obrera en Chile*. Jornadas 110. El Colegio de México
 - Véras de Oliveira, Roberto (2008). “No Brasil de hoje: dilemas e perspectivas” Texto trabalhado durante o Curso Nacional de Formação Político-sindical da ENFOC, em Brasília-DF. 04 a 15 de julho.
 - Véras de Oliveira, Roberto (2014). “Brasil em obras, peoes em luta, sindicatos surpreendidos”. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 103, Maio. Pp.111-136.

- Villalobos, Cristóbal (2010). “Subcontratación y sindicalismo en el siglo XXI: Relaciones sociales, Trabajo y Organización Sindical en la gran minería del cobre chileno”. Revista GPT. Edición nº8. Agosto
- Wader, Paul (2011). “Mar gruesa en el movimiento sindical. Rebelión en la CUT”, Revista Punto Final, Nº 737. Edición del 8 al 21 de julio.
- Weber, Max (2014 [1922]). *Economía y Sociedad*. Fondo de Cultura Económica, México.
- Womack Jr., John (2007) *Posición estratégica y fuerza obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*. Fondo de Cultura Económica. México
- Xelhuantzi, María (2006). “El sindicalismo mexicano contemporáneo”, en Gonzáles Nicolás, Inés (Coord.) *Los sindicatos bajo la encrucijada del Siglo XXI*. Fundación Friedrich Ebert. México.
- Zapata, Francisco (1979). *Los mineros de Chuquicamata: ¿productores o proletarios?*. Cuaderno del CES, Número 13. Centro de Estudios Sociológicos. El Colegio de México.
- Zapata, Francisco (1986). “La acción sindical en la gran minería del cobre: ¿continuidad o ruptura?”. En: Zapata, Francisco. *Clases sociales y acción obrera en Chile*. Jornadas 110. El Colegio de México.
- Zapata, Francisco (1993). *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*. Fideicomiso Historia de las Américas. Serie Ensayos. México.
- Zapata, Francisco (2004). “¿Crisis del sindicalismo en América Latina?” <http://www.iisg.nl/labouragain/documents/zapata.pdf>
- Zapata, F. (2010a). “Los sistemas de organización del trabajo”. En: Zapata, F. *Hacia una sociología Latinoamericana del Trabajo*. Universidad Autónoma de Yucatán, Mérida, México
- Zapata, Francisco (2010b). “Movimiento obrero y sistema político en Chile”. En: Zapata, Francisco. *Hacia una sociología Latinoamericana del Trabajo*. Universidad Autónoma de Yucatán, Mérida, México
- Zapata, Francisco (2010c). “La huelga de los mineros de La Escondida (Chile) (agosto de 2006)” en: *Hacia una sociología latinoamericana del trabajo*. Ediciones de la Universidad Autónoma de Yucatán, Mérida, 2010.
- Zapata, Francisco (2010d). “Los mineros como actores sociales y políticos en Bolivia, Chile y Perú durante el siglo XX”. En: Zapata, Francisco. *Hacia una sociología Latinoamericana del Trabajo*. Universidad Autónoma de Yucatán, Mérida, México
- Zapata, Francisco (2013). “Chile: sindicalismo y transición ¿democrática?” en Zapata, F. *Historia mínima del sindicalismo latinoamericano*. El Colegio de México.
- Zibechi, Raúl (2012). *Brasil potencia. Entre la integración regional y un nuevo imperialismo*. Bajo Tierra Ediciones.

Otras Fuentes consultadas

- CEPALSTAT: http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/Portada.asp.
- COCHILCO: www.cochilco.cl
- CODELCO: www.codelco.cl
- Confederación de Trabajadores del Cobre. <http://www.confederaciondelcobre.cl>
- Correa y Trejo (2013) *Chile se moviliza*. Documental. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=KqwnVZw0Pi4>
- Ley Chile: <https://www.leychile.cl/Consulta/homebasic>
- PETROBRAS: www.petrobras.com.br
- SINAMI www.sinami.cl
- SINDICATO METALURGICO BS metalurgicosbs.org.br
- SINDIPETRO-LP www.sindipetrolp.org.br/
- SINDIPETRO-MG <http://sindipetro.org/>

- SINDIPETRO-SP <https://www.sindipetrosp.org.br/>
- SINTICOM. sinticom.org.br/sinticom
- SINTRACOMOS www.sintracomos.org.br
- SITRAMONTI-MG www.sintramontimg.com.br