

La experiencia de lo político en el mundo del trabajo precario en Chile: procesos de subjetivación bajo el régimen de subcontratación

Sebastián Pérez Sepúlveda

Doctorant en sociologie

Centre d'études sociologiques et politiques Raymond Aron (CESPRA)

École des hautes études en sciences sociales (EHESS)

Resumen

La profundización del neoliberalismo en Chile ha encontrado en el mundo del trabajo un espacio bastante fecundo. La legislación laboral – heredada en sus lineamientos generales desde 1979 – además de flexibilizar la gestión de la mano de obra y restringir la acción sindical al ámbito de la empresa, anuló también las ataduras institucionales para el desarrollo de la externalización productiva, dimensión central del modo de producción capitalista actual. Tales características se superponen de modo extremo en el régimen de subcontratación, suerte de arquetipo de la transformación neoliberal del mundo del trabajo en Chile y donde, paradójicamente, se han desarrollado las experiencias de acción sindical más relevantes desde el llamado retorno a la democracia.

En esta ponencia se analizan estas experiencias en el mundo del cobre, forestal y portuario, desde la perspectiva de la subjetivación y la cuestión de lo político. Tal perspectiva entiende *lo político* como el movimiento incesante de institución y subversión del orden social, movimiento que se manifiesta concretamente a través de los procesos de subjetivación y su carácter *disruptivo*. Esta perspectiva analítica permite una doble mirada. Por una parte, da cuenta de la experiencia crítica de los propios trabajadores, desde la precariedad de las condiciones de trabajo, hasta las formas de acción colectiva, pasando por los principios de justicia enarbolados. Por otra parte, permite analizar el alcance político de estas prácticas en el marco del propio régimen de subcontratación, como a nivel de la relación entre el mundo del trabajo y el sistema político.

Palabras Clave

Subcontratación, lo político, subjetivación.

1. Introducción

Buena parte de los efectos de la masiva flexibilidad del empleo, así como de la debilidad de la acción sindical se superponen en el régimen de subcontratación, sistema de trabajo que comprende cerca de un tercio de la mano de obra chilena y que constituye, de esta manera y en gran medida, un arquetipo de la precariedad del mundo del trabajo en Chile. Pese a su regulación en 2006, la ley 20.123, llamada “ley de subcontratación”, contiene una serie de vacíos que dificultan su aplicación práctica, dejando en entredicho la pretendida igualdad de condiciones entre trabajadores “internos” o de planta y “externos” o subcontratados (Echeverría, 2010; López, 2008).

La precariedad y sobretodo la desigualdad de condiciones vivida por los trabajadores en los contextos de subcontratación, produce malestares diversos que encuentran dificultades para expresarse colectivamente. En este sentido, algunas de las investigaciones recientes en Chile han puesto de manifiesto el carácter individual de las estrategias desarrolladas por los asalariados para hacer frente a este tipo de malestares, privilegiando así más una adaptación individual satisfactoria que una transformación colectiva de las condiciones de trabajo (PNUD, 2012; Araujo y Martuccelli, 2012).

Sin embargo y contrariamente a la generalización de estas tendencias, una presencia sindical significativa se ha desarrollado durante los últimos años en los contextos de subcontrato, particularmente de la economía exportadora chilena, aunque no exclusivamente, dando lugar a movilizaciones importantes en el sector minero, forestal y portuario.¹ Se trata de experiencias sindicales que constituyen una novedad desde varios puntos de vista.

Primero, se trata de las experiencias de acción colectiva más importantes del mundo del trabajo desde el retorno de la democracia en 1990, al considerar sus logros concretos y su impacto en el espacio público. En segundo lugar, la acción sindical es desarrollada por los trabajadores subcontratistas mismos, de modo autónomo y a veces en contraposición a los asalariados de planta o “internos” y sus organizaciones sindicales, lo que constituye una diferencia importante en comparación con experiencias equivalentes en EEUU y Europa, donde la acción de los sindicatos “tradicionales” juega un rol fundamental. Esta particularidad permite apreciar no sólo esta “autonomía” sindical de los trabajadores subcontratistas, sino también la fragilidad del sindicalismo tradicional en Chile, fuertemente golpeado por las transformaciones económicas e institucionales. Finalmente, al alero de estas movilizaciones se han formado federaciones y confederaciones articulando los sindicatos de empresas intermediarias diferentes, ya sea de una misma cadena productiva o bien en torno a una misma empresa principal o mandante, volviendo así posible la coordinación de negociaciones colectivas de largo alcance y, de alguna manera, al margen de las disposiciones del Código del trabajo. Dicho de otro modo,

¹ En los últimos años se han desarrollado también experiencias sindicales significativas en contextos de subcontratación del sector de servicios, principalmente en el caso de las grandes cadenas de tiendas por departamento y supermercados, esto es, lo que se conoce comúnmente bajo el término *retail* y también en el sector de la salmonicultura.

la negociación colectiva con las empresas principales de las cadenas de subcontratación es impuesta por la acción sindical misma (Agacino, 2007). Práctica devenida habitual en ciertos sectores productivos, permitiendo una mejoría relativa de las condiciones de seguridad y de trabajo en general.

Ahora bien y más allá de estas novedades, cuál es el significado político de estas experiencias, cómo poder entenderlas en el contexto actual de Chile. En otras palabras, por qué resulta sociológica y políticamente relevante analizar estas experiencias a la luz de las transformaciones que han configurado el Chile actual. Intentar esbozar una respuesta posible a estas inquietudes constituye el objeto de la presente ponencia.

Para ello resulta fundamental, a nuestro juicio, reconstruir el objeto mismo, lo que en este caso tiene que ver con analizar las experiencias de los trabajadores subcontratados de un punto de vista diferente al que tiende a predominar a la hora de comprender estos procesos. El cual ha privilegiado, no sin razón, la pregunta por las posibles recomposiciones del movimiento sindical a la luz de estas experiencias, es decir, ¿se está o no en presencia de un –nuevo- movimiento sindical?, ¿cuáles son las características de estos liderazgos emergentes?, ¿cuál es la novedad en sus prácticas de organización y, fundamentalmente, de movilización?, ¿existe efectivamente una ruptura respecto de las lógicas de acción sindical anteriores? (Echeverría, 2010; Baltera y Dussert, 2010; Abarzúa, 2008; Calderón, 2008).

Sin negar la importancia de estos cuestionamientos, nuestra perspectiva desplaza, sin anular, la dimensión sindical para ubicar la cuestión de *lo político* como elemento central de análisis. Lo que implica, entre otras cosas, reposicionar el régimen de subcontratación en el marco de las transformaciones del mundo del trabajo en Chile y considerar en el análisis de las experiencias de los trabajadores, los procesos de subjetivación y la gramática normativa de sus luchas. A nuestro juicio, este desplazamiento permite comprender de mejor manera el carácter político de estas experiencias en el contexto del Chile actual.

Esta ponencia se organiza así en tres grandes apartados. El primero de ellos busca definir y desarrollar brevemente nuestra perspectiva de análisis, a partir de la cual se esboza una interpretación crítica del Chile actual. En este marco, el segundo apartado tiene por objeto presentar algunas características del régimen de subcontratación en Chile y sus modulaciones en tres sectores productivos de la economía exportadora chilena: el sector minero, el sector forestal y el sector portuario; sectores que constituyen los terrenos de mi investigación doctoral. Finalmente, el tercer apartado ofrece un análisis de las experiencias de los trabajadores a partir de nuestra perspectiva analítica.

El apartado final de conclusiones busca perfilar algunas interpretaciones respecto del significado político de las experiencias de los trabajadores subcontratados en el Chile actual.

2. Subjetivación y la cuestión de lo político: hacia una hipótesis interpretativa del Chile actual

Nuestra perspectiva no se enmarca inmediatamente en una sociología económica o en una sociología del trabajo. Si bien transita entre estas fronteras, la construcción del objeto busca instalar la cuestión de lo político como centro analítico.

Siguiendo la reflexión filosófico-política francesa,² lo político se entiende aquí como un modo distinto de comprender la experiencia democrática contemporánea. Más que de la institucionalidad estatal, la cuestión de lo político hace referencia al movimiento continuo de construcción y deconstrucción de los órdenes sociales. Una fórmula, a estas alturas célebre, que refleja en buena medida la cuestión de lo político, es la de Norbert Lechner quien en 1984 definía *la política* como la “conflictiva y nunca acabada construcción del orden deseado” (Lechner, 1986). Tal perspectiva supone una condición fundamental de indeterminación social, según la cual es imposible desprender un orden lógico del todo social a partir de uno de sus elementos (campo, práctica). De modo que la idea de sociedad, tanto en términos simbólicos como materiales, es –y debe ser- *instituida*: una “puesta en forma”, en palabras de Lefort.³ Ahora bien, esta institución de la sociedad no puede ser sino litigiosa o conflictual. En esta línea, Rancière plantea que lo político es un encuentro polémico entre dos lógicas: la *lógica policíaca*, aquella que apunta a establecer una estratificación social total de espacios, cuerpos e identidades y la *lógica emancipatoria* que subvierte este orden. Lógica que encuentra sus resortes concretos en los procesos de *subjetivación*, esto es, la configuración de sujetos políticos que movilizan una normatividad que tensiona las fronteras, prácticas y racionalidades dominantes en los espacios sociales, así como las identidades sociales asignadas a tales espacios. Aunque a partir de reflexiones diferentes, tanto para Lefort, como para Rancière e incluso Rosavallon, la experiencia política que mejor expresa la cuestión de *lo político* es la democracia, toda vez que hace suya la experiencia radical de la indeterminación del orden social.

Así, en definitiva, la cuestión de lo político, según la entendemos, hace referencia a cómo es que se instituye la sociedad, cómo se delimitan y organizan sus distintas esferas, cuáles son sus dinámicas de conservación y de transformación, cuáles son las identidades sociales que emergen en su seno y cómo emergen de allí procesos de subjetivación que trastocan estas configuraciones. En otras palabras, lo político hace alusión a la construcción de un común siempre litigioso.

A nuestro juicio, el mundo del trabajo en Chile representa un campo social idóneo para ser analizado desde esta perspectiva. Sus transformaciones recientes pueden ser interpretadas como un elemento fundamental –entre otros- de una *mise en forme* específica de la sociedad chilena, que al alero de la transformación

² Principalmente las reflexiones de Claude Lefort (1986, 1994), Jacques Rancière (2006, 1995) y Pierre Rosavallon (2003)

³ En el caso de Lefort, esta indeterminación tiene que ver con el estatus del poder en las sociedades modernas. Para este autor, el poder es un “lugar vacío”, entendiéndose por ello la inexistencia de una figura social que permita una síntesis cerrada de la sociedad, como lo era el “cuerpo del monarca” en el período absolutista.

neoliberal, ha constituido una configuración de la sociedad que ha hecho suya una naturalizada diferenciación funcional, delimitando y separando así continuamente las esferas sociales, con predominio del mercado como dispositivo hegemónico de coordinación social. En este marco, en el que, por un lado, la política se restringe dentro de los márgenes de la institucionalidad estatal y los partidos políticos y, por otro, los actores sociales son subsumidos dentro de las formas individualizadas de la ciudadanía electoral y las pautas de consumo, el mundo del trabajo ha quedado sujeto forzosamente dentro de los marcos estrictos del mercado. Una somera vista a la regulación del trabajo en Chile muestra, a través de las múltiples estrategias flexibles posibles, un predominio absoluto del capital sobre el trabajo, entendido este último fundamentalmente en su dimensión individual, con fuerte restricción en su carácter colectivo.

Como consecuencia y siguiendo la terminología usual se asume que el mundo del trabajo se ha “despolitizado”. Pues bien, contra esta terminología, que a nuestro juicio tiende a reproducir la configuración hegemónica del Chile actual, el análisis propuesto pretende mostrar el carácter político de la experiencia de estos trabajadores, en distintos niveles. Sin embargo, antes de ahondar en ello, es necesario caracterizar, grosso modo, el régimen de subcontratación en Chile y los contextos concretos estudiados.

3. La subcontratación en Chile: el arquetipo y sus modulaciones concretas

La subcontratación como forma de externalización productiva constituye una realidad bastante extendida en el Chile actual. Según los datos de la Encuesta de Caracterización Laboral (ENCLA) del año 2011, la subcontratación es utilizada por más de un tercio de las empresas chilenas (específicamente 37,8% contra un 30,5% al año 2008). Pese a que está presente en todos los sectores económicos de todas las regiones del país y en empresas de diferente tamaño, la subcontratación se concentra en las empresas más grandes, las que externalizan una parte de su producción (a veces aquellas de la actividad principal) a otras empresas, siempre de menor tamaño.

Pese a esta presencia importante, los anillos o cadenas de subcontrato parecen ser, en la mayoría de los casos, inestables, ya que la relación entre estas empresas es frecuentemente informal (solamente 40,8% de las empresas utiliza un contrato civil o comercial, ENCLA, 2011), mientras que la duración de esa relación sobrepasa minoritariamente los 5 años (7,7%, ENCLA, 2011). Esta inestabilidad redundante en la mayoría de los casos en precariedad para los trabajadores, al considerar la masiva flexibilidad del empleo, en materia de acceso y salida del mercado del trabajo, de las variaciones salariales, de la distribución de las jornadas de trabajo y de las funciones a cumplir por los trabajadores (López, 2008). Todo ello, además de la restricción de las negociaciones colectivas a nivel de cada empresa, situación particularmente sensible en contextos de subcontratación.

Sin embargo, su expansión actual contrasta con su presencia marginal durante la mayor parte del siglo XX. Es solamente a partir de las transformaciones

estructurales e institucionales desarrolladas durante la segunda parte de la década del setenta, en el contexto de dictadura, que la subcontratación encuentra sus soportes principales, permitiendo su expansión y profundización, al alero del movimiento general de “desregulación” del mundo del trabajo, donde el *Plan laboral* de 1979 fue el instrumento principal y cuyas disposiciones permanecen hasta ahora.

Sobre subcontratación había tres menciones en las normas en vigor en Chile hasta 1978: a) la responsabilidad subsidiaria de la empresa principal en relación a las obligaciones del trabajo de los obreros subcontratados, b) la prohibición de externalizar las funciones y servicios propios de la actividad principal de cada empresa, c) la garantía de condiciones de trabajo iguales para los trabajadores subcontratados en relación con los trabajadores directos de la Corporación del Cobre (CODELCO). Se trataba de una regulación débil para una práctica marginal, sin embargo, suficientemente fuerte para limitar su expansión. A partir de 1978 y mediante una serie de decretos fueron eliminados dos de estas disposiciones, quedando sólo vigente la responsabilidad subsidiaria de la empresa principal como el único mecanismo de regulación legal de la subcontratación en Chile hasta el año 2006, donde se instala un nuevo dispositivo legal (Echeverría, 2010).

Antes de destacar las características de esta última regulación, es importante mencionar que si bien las formas de externalización productiva forman parte importante del llamado nuevo paradigma productivo *post-fordista*, la instalación en Chile de estas estrategias es posterior a la transformación institucional, ellas comienzan a desarrollarse a mediados de la década de los 80. Es decir, contrariamente a buena parte de las tendencias mundiales, la transformación económica viene posibilitada por una adecuación institucional previa que, en el contexto autoritario, limitó además cualquier tipo de respuesta organizada por parte de los trabajadores. Se trata, en definitiva, de condiciones económicas no negociables, impuestas políticamente.

Respecto de la ley 20.123 que regula la subcontratación es posible destacar que su objetivo ha sido clarificar y regir el conjunto de relaciones laborales que se desarrollan concretamente, a veces confundidas con relaciones comerciales, develando así responsabilidades patronales. En este sentido, el punto más importante de la ley, es el aumento de responsabilidades de la empresa principal respecto de las condiciones laborales –fundamentalmente de seguridad- de los trabajadores subcontratados. De esta manera, la empresa principal es “solidariamente” responsable, de modo que el trabajador –considerado siempre en términos individuales- puede demandar, tanto a la empresa intermediaria como principal de responder por sus derechos.⁴

Como se aprecia, la ley avanza sólo en un aspecto de los existentes antes de 1979 (la responsabilidad de las empresas principales). En ningún caso su objetivo ha sido poner fin a la subcontratación. En entredicho quedan: la igualdad de condiciones laborales entre los trabajadores externos e internos, la externalización

⁴ El principio general es que la responsabilidad concreta, incluso pecuniaria, de la empresa principal es inversamente proporcional a su control sobre las empresas subcontratistas y las condiciones dadas a los trabajadores.

de las actividades principales de las empresas y un punto no menor: la definición legal de empresa. Se trata de un punto sensible pues su abstracción jurídica ha permitido una serie de prácticas abusivas de la parte de las empresas, sobretodo en el mundo del *retail*.⁵

De esta manera, la ley de subcontratación no ha estado enmarcada dentro de un espíritu igualitarista, ya que no obliga a igualar las condiciones laborales de los trabajadores internos y externos, permitiendo y legitimando así una desigualdad concreta. Esta desigualdad constituye una de las dimensiones más importantes de la movilización de los trabajadores subcontratistas.

Ahora bien, más allá de este arquetipo, la subcontratación presenta modulaciones concretas a lo largo de los entramados productivos. En mi investigación doctoral he privilegiado para el estudio aquellos sectores productivos que se caractericen por una utilización intensa de la subcontratación y una presencia sindical significativa⁶: la producción minera de cobre, fundamentalmente en torno a CODELCO, la producción forestal en torno a la firma Arauco y el mundo portuario, particularmente de la octava región. En cada uno de ellos, el régimen de subcontratación cambia, es por esta razón que es pertinente hacer algunos remarcos:

- a) Pese a la importancia estratégica de los tres dominios productivos, existe una jerarquía que combina potencia exportadora y prestigio social. El sector más importante es la producción minera, donde participa la empresa principal del Estado (CODELCO), luego vienen los dominios portuario y forestal, controlados por capitales privados, tanto nacionales como extranjeros. En lo que concierne la producción forestal en Arauco, ella es controlada por uno de los grupos económicos chilenos más importantes: el grupo Angelini a través de la firma Bosques Arauco. En este sector se encuentran, también, los niveles de salario más bajos de los tres sectores estudiados.
- b) En la producción minera y forestal se encuentra el régimen de subcontratación “clásico”, por llamarlo de algún modo, compuesto de una empresa principal, más otras intermediarias de menor tamaño y trabajadores internos y externos. Con empresas intermediarias más importantes, el régimen es más estable en la producción minera que en el sector forestal, donde abundan empresas intermediarias de diferente tamaño, lo que produce diferencias dentro de los trabajadores subcontratados por diversas empresas

⁵ Se trata del fenómeno llamado “multirut”. Según la legislación existente, una empresa queda definida solamente con una identidad jurídica determinada (un RUT). En el mundo del comercio de grandes tiendas y supermercados, se ha ocupado como estrategia la subdivisión “abusiva” de la firma en múltiples Ruts, a fin de, por un lado, separar –y blindar de las demandas redistributivas- la firma que acumula el capital de aquellas que organizan la fuerza de trabajo; por otra parte, la proliferación de RUTs produce una fragmentación extrema de la fuerza de trabajo, ya que la actividad sindical queda atomizada en cada una de las identidades jurídicas, restringiendo sobremanera el alcance de las negociaciones colectivas.

⁶ Dado el contexto chileno en términos de flexibilidad y precariedad, considero una presencia y/o acción sindical significativa en ámbitos de subcontratación aquellas que han podido instalar negociaciones colectivas inter-empresa, directamente con la empresa principal o matriz.

intermedias y no solamente respecto de los trabajadores de planta de la empresa principal.

- c) En el sector portuario, el régimen cambia porque pese a que encontremos una diferencia entre trabajadores de planta de los puertos y trabajadores externos (llamados *eventuales*), éstos últimos no pertenecen a ninguna empresa intermediaria, sino a los sindicatos de trabajadores eventuales respectivos de cada puerto, es decir, en este caso, el sindicato juega el rol de empresa intermediaria, controlando el acceso a los puestos de trabajo. Esta cualidad no tiene nada de natural, corresponde a una importante ganancia de las movilizaciones del año 2003, las cuales permitieron restituir esta característica, perdida desde la década del 80, al alero de la privatización de los puertos chilenos.

Estos matices, entre muchos otros, condicionan las experiencias de los trabajadores subcontratados y sus prácticas sindicales en cada dominio productivo.

Del punto de vista de esas experiencias, el régimen de subcontratación aparece como un contexto extremadamente precario y desigual, en lo que concierne a las condiciones generales de trabajo. Características que condicionan largamente las relaciones sociales al interior del trabajo y las experiencias familiares de los trabajadores.

Pese a que exista una percepción general de mejoría de las condiciones laborales, principalmente en materia de seguridad, el análisis muestra la permanencia de una multiplicidad de desigualdades vividas por los trabajadores. Su visión comparativa hace aparecer desigualdades en relación al salario percibido, los horarios de trabajo, las condiciones de seguridad, de transporte y de alimentación.

Entre esas desigualdades, las diferencias de trato son particularmente resentidas. Domina aquí una percepción de discriminación puesta en práctica desde las empresas principales a través de dispositivos como el uso diferenciado de los espacios de trabajo y de reunión (los medios de transporte y los casinos), percepción que también incluye a los trabajadores de planta.

Sin embargo, estas experiencias dominantes no son uniformes en todos los sectores productivos. En el caso de la industria del cobre, la desigualdad más resentida está en relación con los trabajadores de planta, su salario y el trato diferente. Ahí se encuentra la percepción más potente de discriminación introducida desde la empresa principal. En el caso portuario, las desigualdades vividas por los trabajadores eventuales conciernen las condiciones de trabajo, no necesariamente el salario, sino las condiciones de seguridad e higiene. La comparación a nivel nacional pone de relieve las desigualdades respecto de otros sectores productivos de la economía exportadora, particularmente el caso de la industria minera y sus “privilegios” en materia de salario y condiciones laborales en general.

Finalmente, la experiencia en la producción forestal constituye el caso más complejo en términos de diferencias resentidas, puesto que las desigualdades están ahí superpuestas. A las diferencias en relación a los trabajadores de planta (que son minoritarios) y en relación a los demás sectores productivos, se agregan las

diferencias experimentadas al interior de la producción forestal (bosque y aserraderos, por ejemplo) y entre las diferentes cadenas de subcontrato.

Nuestra hipótesis es que estas modulaciones del régimen de trabajo modula, a su vez, la experiencia de precariedad. En este sentido, existirían, a nuestro juicio, ciertos elementos capaces de neutralizar las desigualdades y de manejar, de algún modo, la precariedad de estas formas de trabajo. Por ejemplo, la importancia del salario alto de la industria del cobre (incluso para los trabajadores externos) y las cadenas más estables de subcontrato, permiten la concentración del malestar de los trabajadores en la diferencia con los trabajadores internos de CODELCO. Del mismo modo, el control sindical del acceso a los puestos de trabajo *eventuales* en el sector portuario, permite a estos trabajadores manejar la precariedad extrema de este sector –con contratos de trabajo a la jornada- y, al mismo tiempo, permite neutralizar en buena medida las diferencias con los trabajadores de planta de los puertos. Contrariamente, estos elementos neutralizantes no están necesariamente presentes en el mundo forestal: sus salarios son los más bajos de los tres sectores estudiados y sus cadenas de subcontratación son las más inestables y desiguales, volviendo más difíciles, por la misma razón, las articulaciones sindicales. Así, encontramos en el mundo forestal las experiencias más extremas de precariedad.

Ahora bien, más allá del salario, la articulación sindical neutraliza la precariedad del trabajo de manera importante. Si se consideran los objetivos sindicales, se manifiesta la amplitud atribuida a la acción sindical, la que sobrepasa el marco reivindicativo salarial para incluir también dimensiones familiares y sociales de los trabajadores. A este respecto, nuestra hipótesis es que frente a los avatares de la precariedad del trabajo, la acción sindical deviene uno de los mecanismos de integración social principales de los trabajadores y de sus familias, permitiendo una recomposición relativa de sus experiencias.

4. Subjetivación y principios de justicia bajo el régimen de subcontratación

Hemos visto que la acción sindical en estos contextos, y en general en los contextos de trabajo precario, constituye un elemento de importancia mayor para los trabajadores. Sin embargo, vista desde nuestra perspectiva, ésta adquiere nuevos matices.

En particular en esta comunicación me referiré a dos dimensiones. Una de ellas tiene que ver con la constitución del colectivo de trabajadores, bajo la forma sindical a nivel de empresas y, sobretodo, a nivel inter-empresa. La segunda tiene que ver con la crítica desarrollada por los trabajadores y los principios de justicia enarbolados. A nuestro juicio, ambas dan cuenta de importantes procesos de subjetivación.

Tal como hemos visto, a raíz de las profundas transformaciones, en el mundo del trabajo del Chile actual existe una presión no sólo estructural hacia la individualización de condiciones, considerando la masiva flexibilidad del empleo, sino también institucional. El carácter individual que asume la relación de trabajo desde el Código laboral heredado desde la dictadura y legitimado por el régimen

democrático, sumado a la fuerte restricción de la dimensión colectiva, sobretudo en materia sindical y de negociación colectiva, son clara muestra de ello. En este sentido, no debiera sorprender la evidencia que se ha puesto recientemente de manifiesto en Chile respecto de la preponderancia de estrategias individuales para hacer frente a los malestares del trabajo v/s estrategias colectivas (PNUD, 2012, Araujo y Martuccelli, 2012). Sin embargo, la acción sindical en condiciones de subcontrato estudiada muestra cierta ruptura con esta tendencia. En este sentido, a nuestro juicio, la constitución de *colectivos* de trabajadores, que en condiciones de subcontrato, empujan y se movilizan hacia negociaciones inter-empresa, expresa en sí misma un proceso de subjetivación que contrasta con las presiones estructurales e institucionales individualizantes.

Del punto de vista de la crítica social de los trabajadores, crítica concentrada sobre todo a sus condiciones de trabajo, el régimen de subcontratación aparece no sólo como desigual, sino como injusto. En términos teóricos, el paso de la experiencia de la desigualdad a la experiencia de la injusticia no es ni necesario ni automático, ya que existen desigualdades vividas como justas y otras vividas como injustas (Dubet, 2000; 2006). Es por esta razón que el análisis de los principios de justicia, vinculada a la crítica social de los trabajadores, es interesante. A partir de él, podemos apreciar la gramática normativa de sus luchas, cuya combinación de “igualdad”, “mérito” y “autonomía” está directamente vinculada a sus experiencias. De modo que, la crítica social no es la misma de un sector productivo a otro. En cada caso, la crítica de la injusticia supone un proceso de generalización (*montée en généralité*) que pone en juego un principio determinado de justicia o bien una combinación de varios.

Este análisis es relevante en términos de la cuestión de lo político porque, siguiendo de cerca aquí a Isabelle Ferreras (2007), la dinámica de lo justo y lo injusto y su inscripción en la constitución de colectivos es el registro propio de la política. En este aspecto, su reflexión es próxima a la de Jacques Rancière (2006,1995) para quien el universal político por excelencia es el ideal de igualdad radical. La diferencia entre ambos está en el nivel de abstracción en el cual situemos el análisis. A nuestro juicio, la igualdad radical no se encuentra al mismo nivel que los diferentes principios de justicia (como podría ser el mérito, la autonomía o una definición más concreta de igualdad). La igualdad radical de Rancière, pensamos, no está *necesariamente* a nivel discursivo –como el caso de los principios de justicia enarbolados-, sino fundamentalmente a nivel de las prácticas que desafían un orden dado. Es decir, los trabajadores al movilizarse y, sobretudo, al imponer prácticamente, al margen del Código laboral, una negociación inter-empresa con la empresa principal, hacen uso de una igualdad fundamental que tensiona las jerarquías establecidas en el mundo del trabajo en condiciones de subcontrato. Hay aquí, por tanto, ya una dimensión política inscrita en la practicidad de la acción sindical estudiada, directamente ligada a la constitución de *colectivos* de trabajadores en condiciones estructurales e institucionales adversas.

Ahora bien, más allá de esta dimensión material, el análisis de los principios de justicia muestra, en un nivel diferente, el carácter político de la experiencia de los trabajadores del punto de vista de su ejercicio crítico.

En el caso de la producción del cobre, por ejemplo, la experiencia del trabajo es atravesada por la percepción de una discriminación, una suerte de apartheid social, como experiencia de injusticia primera y estructural. Esta igualdad de condiciones negada por el régimen de subcontratación es hasta cierto punto neutralizada por la apelación al mérito. El mérito que se pone de manifiesto en la competencia legítima para poder ingresar y ser parte de CODELCO y el mérito puesto en el trabajo realizado y frecuentemente bien recompensado, en términos relativos, por el salario. Así, la experiencia de la injusticia se expresa con toda su crudeza ahí donde el mérito deja de operar: el gran abanico de experiencias de desigualdad de trato. En el caso de la producción forestal, la experiencia del trabajo también es atravesada por la percepción de discriminación, pero de una manera más profunda, puesto que a la desigualdad respecto de los trabajadores de planta, se superpone la desigualdad relativa del sector productivo a nivel nacional. El mérito profesional se encuentra, en este caso, limitado. Éste aparece más bien bajo la forma de un sacrificio puesto en el trabajo, el cual es vivido como inexistente o invisible a los ojos de los otros. En el caso del sector portuario, la injusticia en el trabajo esta asociada a la experiencia de discriminación y de explotación, neutralizadas, hasta cierto punto, por la acción sindical, lo que permite, al mismo tiempo, la puesta en juego del principio de autonomía graficada en el control sindical del acceso a los puestos de trabajo.

Una dimensión interesante de este análisis es que, en ciertos casos, la experiencia de injusticia es tan compleja que la sintaxis misma de los principios de justicia es desbordada. En el mundo forestal, por ejemplo, la demanda fundamental es en términos de *reconocimiento*, principalmente ligada a su experiencia de “invisibilidad”. El reconocimiento, en este caso, podría significar hacerse visibles a través de la visibilidad del sacrificio puesto en su trabajo, tanto en términos individuales, como a nivel del sector productivo. Del mismo modo, la demanda en términos de *dignidad* en el mundo portuario parece condensar varios principios de justicia, una especie de sumatoria desigual de autonomía, de mérito e igualdad. El caso del mundo del cobre es también interesante puesto que ahí la experiencia de injusticia está dominada por la percepción de discriminación respecto de los trabajadores de planta. Entonces es principalmente la igualdad de condiciones laborales el principio de justicia que parece dominar su gramática normativa.

Al alero de la crítica social desarrollada por los trabajadores, de la formación de sus organizaciones sindicales y sus estrategias de movilización, se han forjado identidades sociales que muestran el carácter concreto de los procesos de subjetivación. Si bien existe una apelación en términos de clase, esta no parece ser mayoritaria. Sin embargo, se apela a una identidad que, por una parte, rebasa la *condición* estructural de subcontrato y, por otra, no manifiesta una condición de precariedad que sea aglutinante. En los casos analizados, la auto-identificación supone una generalización hacia los contextos productivos específicos,

generalización vinculada también al ejercicio crítico en términos de injusticia. Por ejemplo, el caso de la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), de la Unión Portuaria o bien de la Unión de sindicatos forestales de Arauco (USINFA), apelan todas ellas a una subjetividad que busca trascender el cúmulo de experiencias de desigualdad y de precariedad vividas por los trabajadores.

5. Conclusiones

A partir de este análisis, quisiera establecer algunas conclusiones provisorias. En primer lugar, se ha puesto de manifiesto el carácter político de la configuración de uno de los elementos fundamentales del Chile actual: el mundo del trabajo. En efecto, la masiva flexibilidad del empleo, así como una expansión de la externalización productiva, con las conocidas consecuencias en términos de desigualdad y de precariedad, ha sido posibilitada por una regulación institucional en contexto autoritario que precedió y posibilitó la transformación material. De modo que lejos de representar un proceso económico *natural*, la “gran transformación” chilena (Martínez y Díaz, 1995), ha sido construida y reproducida políticamente, de modo arbitrario y violento. La regulación de la subcontratación, a nuestro juicio, muestra el mismo carácter al reproducir las orientaciones fundamentales del *plan laboral* y sin avanzar, pese al reclamo original de los trabajadores, en la igualdad de condiciones laborales.⁷ Me parece relevante hacer mención a esta dimensión política, que puede parecer obvia, pero que frecuentemente se olvida, no sólo cuando se alaban los éxitos del modelo chileno, sino también cuando se asumen, desde las ciencias sociales, versiones bastantes naturalizadas de los procesos de modernización en Chile, ya sea en clave diferenciación funcional o bien en clave individuación. Desde nuestra perspectiva siempre existe una dimensión política que posibilita y construye históricamente estos procesos.

En segundo lugar, contra el sentido común dominante que habla de una despolitización del mundo del trabajo, nuestro análisis ha podido mostrar que existe una *experiencia de lo político* en los contextos de subcontratación estudiados. Así, en un nivel basal, existe una crítica política de los trabajadores, al evaluar en clave de justicia la organización colectiva de las condiciones de trabajo. En este caso, los principios de justicia enarbolados suponen un proceso de generalización, al alero de la formación de las organizaciones sindicales y de las experiencias históricas de movilización, las cuales han permitido, justamente, la constitución de *sujetos colectivos* ahí donde priman las presiones estructurales e institucionales hacia la individualización. Estos procesos de subjetivación en términos simbólicos apuntan a la configuración de identidades sociales ligadas a los contextos productivos respectivos, poniendo en cuestión las identificaciones vinculadas con sus condiciones de subcontrato y de precariedad en general. En términos materiales, por

⁷ La legislación de la subcontratación fue una promesa de campaña comprometida por la entonces candidata a la presidencia Michelle Bachelet en el contexto de la movilización de los trabajadores subcontratistas de CODELCO del año 2005, cuya principal consigna era “igual trabajo, igual salario” (Calderón, 2008).

su parte, estos procesos han trastocado en algunos casos las condiciones de subcontratación, posibilitando, en la práctica, negociaciones colectivas de largo alcance, tanto a nivel de los trabajadores involucrados, como de la periodicidad de las mismas.⁸

Sin embargo, el paso de estas conquistas prácticas a su institucionalización a nivel general supone procesos políticos de mayor alcance, de modo que sea posible romper la hasta ahora infranqueable clausura del sistema político, reconfigurando así la *forma social* dominante del Chile actual.

Bibliografía

- ABARZUA, E. (2008), “Acción sindical de trabajadores subcontratistas”, en Soto, A. (Ed.) Flexibilidad laboral y subjetividades: hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo en Chile. Santiago, LOM ediciones, páginas 79-80.
- AGACINO, R. (2007), Pasado y presente: los trabajadores una vez más. En la Red: <http://www.rebellion.org> (agosto 2013).
- ARAUJO, K. y MARTUCCELLI, D. (2012), Desafíos comunes. Retrato de la sociedad chilena. Santiago, LOM ediciones.
- ARAVENA, A. y NUÑEZ, D. (2009), El renacer de la huelga obrera en Chile: el movimiento sindical en la primera década del siglo XXI. Santiago, Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz (ICAL).
- BALTERA, P. y DUSSERT, J. (2010), Liderazgos sindicales emergentes. El caso de los trabajadores subcontratados de la salmonicultura, minería del cobre y forestales. Santiago, Dirección del Trabajo.
- CALDERON, R. (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. (Ed.) Flexibilidad laboral y subjetividades: hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo en Chile. Santiago, LOM ediciones, páginas 111-134.
- DUBET, F. (2006), Injustices. L’expérience des inégalités au travail. Paris, Seuil.
- DUBET, F. (2000), Les inégalités multipliées. Paris, éditions de l’Aube.
- ECHEVERRÍA, M. (2010), La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores. Santiago, Dirección del Trabajo.
- ECHEVERRÍA, M. (2008), “Límites y condiciones de la flexibilidad laboral”, en Soto, A. (Ed.) Flexibilidad laboral y subjetividades: hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo en Chile. Santiago, LOM ediciones, páginas 51-60.
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2012), ENCLA 2011. Informe de resultados. Séptima Encuesta Laboral. Santiago, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2009), ENCLA 2008. Resultados de la Sexta Encuesta Laboral. Santiago, Departamento de Estudio de la Dirección del Trabajo.
- FERRERAS, I. (2007), Critique politique du travail, travailler à l’heure de la société

⁸ Un elemento estratégico de estas victorias prácticas ha sido la posibilidad de impedir el remplazo legal de trabajadores en huelga.

de services. Paris, Presses de Science Po.

LECHNER, N. (1984), La conflictiva y nunca acabada construcción del orden deseado. Santiago, FLACSO.

LEFORT, C. (1986), Essais sur le politique, XIX-XX siècles. Paris, Seuil.

LEFORT, C. (1994), L'invention démocratique. Paris, Librairie Arthème Fayard.

LÓPEZ, D. (2008), "Flexibilidad laboral en Chile: un paseo por la realidad", en Soto, A. (Ed.) Flexibilidad laboral y subjetividades: hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo en Chile. Santiago, LOM ediciones, páginas 41-50.

MARTÍNEZ, J. y DÍAZ, Á. (1995), Chile: la gran transformación. Santiago, Ediciones SUR.

PNUD (2012), Informe de desarrollo humano en Chile: bienestar subjetivo, el desafío de repensar el desarrollo. Santiago, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

RANCIÈRE, J. (2006), Política, policía, democracia. Santiago, LOM ediciones.

RANCIÈRE, J. (1995), La mésentente. Politique et philosophie. Paris, Éditions Galilée.

ROSANVALLON, P. (2003), Pour une histoire conceptuelle du politique. Paris, Seuil.