

¿LOS LÍMITES DEL CLASISMO? IDENTIDAD Y VÍNCULOS ENTRE TRABAJADORES REGULARES Y PREARIOS. CHILE Y PERÚ EN PERSPECTIVA COMPARADA

OMAR MANKY

Universidad del Pacífico (Perú)

wo.mankyb@up.edu.pe

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-1741-3461>

THE LIMITS OF CLASSISM? IDENTITY AND RELATIONS BETWEEN REGULAR AND PREARIOUS WORKERS. CHILE AND PERU IN COMPARATIVE PERSPECTIVE

Cómo citar este artículo / Citation: Manky, O. 2019. "¿Los límites del clasismo?: Identidad y vínculos entre trabajadores regulares y precarios. Chile y Perú en perspectiva comparada". *Revista Internacional de Sociología* 77(2):e125. <https://doi.org/10.3989/ris.2019.77.2.18.006>

Copyright: © 2019 CSIC. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

Recibido: 15/01/2018. **Aceptado:** 11/12/2018

Publicado online: 04/06/2019

RESUMEN

En un contexto políticamente adverso, suele asumirse que los sindicatos tradicionales no tienen el interés de organizar a los trabajadores precarios. Sin embargo, estas no son organizaciones que actúen mecánicamente. Partiendo de una mirada comparada, este artículo propone que es crucial analizar los quiebres identitarios sobre los que definen sus estrategias, pero también las tensiones que estos abren. Sobre la base de una comparación de federaciones de trabajadores mineros de Chile y Perú, se explica cómo una orientación "clasista" permite la inclusión de los trabajadores precarios, aunque abriendo conflictos en torno a las prioridades de la organización.

ABSTRACT

In a politically adverse context, it is often assumed that traditional unions have no interest in organizing precarious workers. However, these are not organizations that act mechanically. Drawing on a comparative perspective, this article proposes that it is crucial to analyze the identity cleavages that define union strategies, but also the tensions that these open up. Through a comparison of mineworker federations in Chile and Peru, the article explains how a "class" orientation allows the inclusion of precarious workers, although opening conflicts regarding the organization's priorities.

PALABRAS CLAVE

Chile; Identidad; Minería; Perú; Sindicalismo.

KEYWORDS

Chile; Identity; Labor Unions; Mining; Peru.

INTRODUCCIÓN

Numerosos estudios han analizado los efectos de las reformas neoliberales sobre los sindicatos tradicionales. La discusión sobre cómo estos han reaccionado a la precarización del empleo, sin embargo, es más reciente y ha sido poco explorada desde la sociología del trabajo. Este artículo intenta cubrir este vacío a través de la comparación de la industria minera en Chile y Perú, caracterizada por la fortaleza de sus sindicatos durante el siglo XX, y el substancial aumento de la fuerza de trabajo precarizada a través del subcontrato en las últimas dos décadas.

El minero es un sector clave para las economías peruana y chilena. Tradicionalmente, tuvo un nivel de sindicalización mayor al promedio nacional de ambos países. Pero desde 1990, el uso de la subcontratación laboral aumentó y los trabajadores empleados a través de este sistema representan, en la última década, a más del 60 % de la fuerza de trabajo minera (Fundación Chile 2011; Manky 2014). A pesar de sus pobres condiciones de trabajo, los trabajadores subcontratados se han organizado, aunque con diferencias significativas en cada país. En Perú, lo hicieron a través de la Federación Minera del Perú (FMP)¹, una organización con más de 40 años de existencia que hoy representa a trabajadores de planta y contratistas. En Chile, en cambio, el carácter excluyente de la tradicional Federación de Trabajadores del Cobre (FTC) fue respondido a través de la creación de la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), una organización nacional autónoma y exclusivamente de contratistas (Nuñez 2009). Paradójicamente, este contraste no evitó que apareciesen tensiones y rupturas en torno a la representación de los trabajadores precarios en ambos casos.

Para entender estas complejas dinámicas de organización y ruptura, es crucial alejarse de las perspectivas que asumen a los sindicatos como organizaciones que reaccionan automáticamente a su entorno. Partiendo de la literatura sobre la revitalización sindical (Ibsen y Tapia 2017), se propone que las identidades sindicales son un concepto crucial para analizar los planes de acción y las rupturas organizativas en América Latina.

Este estudio se basa en más de un año de trabajo de campo en el que se realizaron entrevistas a dirigentes de las federaciones mineras de ambos países, asistiéndose a reuniones y asambleas de trabajadores en distintas minas. En el caso chileno, el trabajo se construye en diálogo con y sobre la base de los varios estudios realizados acerca de los mineros del cobre en la última década (*i.e.* Aravena y Núñez 2009; Duran-Palma 2011; Muñoz Flores 2014). El enfoque comparativo con Perú ilumina tensiones y dinámicas no siempre explícitas al centrarse únicamente en un país.

El artículo se divide en cuatro secciones. La primera explica el marco analítico. La segunda presenta los casos y métodos de investigación. La tercera analiza las experiencias de cada país, rastreando el rol jugado por las identidades sindicales. Finalmente, se presentan las conclusiones del estudio.

MARCO ANALÍTICO

Uno de los efectos más conocidos de las reformas neoliberales ha sido la *dualización* de los mercados de trabajo, esto es, la división entre trabajadores con condiciones de trabajo estables y adecuadamente remunerados y trabajadores con empleos precarios, inestables y poco protegidos. En la minería latinoamericana, en la que tradicionalmente los trabajadores se beneficiaron de condiciones de trabajo mejores a las del promedio de su país, dada su importancia en economías de exportación, este proceso se ha dado a través de la subcontratación (Klubock 2004).

La subcontratación es una relación laboral “atípica”, consistente en la externalización del control administrativo y la responsabilidad de la fuerza de trabajo a una empresa distinta de la minera (Kalleberg 2000). Las empresas proveedoras de servicios ponen a disposición de la empresa mandante —la minera— trabajadores, por lo general sin mucha capacidad organizativa, en condiciones laborales peores que las de los *mineros de planta*, contratados directamente por la mandante. Es una relación de trabajo triangular, en la que el control se *terciariza* formalmente para ahorrar costos laborales (Basualdo y Morales 2014).

Aunque la subcontratación se ha extendido también a otros países mineros, como Canadá o Australia, en América Latina adquiere características específicas. Primero, por el carácter débil de sus Estados, por lo general con regulaciones muy flexibles desde 1980 (Cook 2007), pero también con poca capacidad de hacer cumplir la ley (Piore y Schrank 2018). Segundo, por su dependencia de la economía de exportación, en particular de recursos naturales como los minerales en Chile y Perú (Cavero 2017; Vejar 2014). Trabajos previos revelan que, a pesar de ser parte crucial de la economía nacional, los contratistas tienen menores salarios, peores condiciones de seguridad y salud en el trabajo y experimentan una mayor rotación laboral (Echeverría 2010; Hernández *et al.* 2014).

En estas circunstancias, los sindicatos tradicionales se han visto afectados tanto por la reducción en el número de miembros, dado el nuevo modelo de organización del trabajo, cuanto por la competencia por las ganancias de la empresa minera, que potencialmente podría incluir a los contratistas (Agacino, González, y Rojas 1998). Se abre, entonces, una potencial mirada pesimista, común a los estudios laborales de los noventa: los sindicatos serían incapaces de organizar a los trabajado-

res precarios. Como discute la literatura sobre la dualización de los mercados de trabajo en Europa (Palier y Thelen 2010), el presupuesto es que los sindicatos pueden aceptar formas de flexibilización laboral a cambio de mantener las condiciones de trabajo de sus miembros.

Al respecto, la perspectiva de revitalización sindical resalta la capacidad estratégica de los sindicatos para aumentar su poder de negociación que, en principio, podrían optar por diferentes arreglos organizativos frente a la emergencia de una nueva fuerza de trabajo (Frege y Kelly 2004; Gumbrell y McCormick 2011; para el caso de América Latina, Senén González y Del Bono 2013). Desde esta perspectiva, Heery (2009) plantea tres reacciones posibles de los sindicatos tradicionales frente al creciente grupo de trabajadores precarios. La primera es la lógica de “exclusión”, que consiste en que los trabajadores tradicionales rechazan la organización de los contratistas, sea porque quieren quitarle legitimidad a este sistema o para evitar confrontaciones con sus empleadores. La segunda es la de “subordinación”, que consiste en la aceptación de las demandas de estos trabajadores, pero sin incluirlos como iguales en el interior de los sindicatos. Finalmente, la estrategia de “inclusión” reconoce a la subcontratación como problema e intenta frenar sus peores efectos a través de la organización de los trabajadores contratistas como iguales.

Existen tres razones por las que los sindicatos optarían por una u otra estrategia. Primero está su fortaleza económica. Los sindicatos con mayor poder de negociación no se verían obligados a organizar trabajadores precarios, siempre que logren mantener sus beneficios (Fantasia y Voss 2004). Aquellos con menores recursos, en cambio, se verían obligados a reclutar nuevos miembros para recobrar el poder de negociación perdido. Aunque pertinente para mostrar el contexto económico en el que los sindicatos actúan, la explicación ha sido criticada por ignorar que estos son organizaciones que no solo tienen como fin “natural” beneficiar materialmente a sus miembros, sino que también compiten por recursos simbólicos que es preciso comprender históricamente (Benassi y Dorigatti 2015).

Ante este vacío, la segunda explicación enfatiza la relevancia de la arena política (Levitsky y Mainwaring 2006). Serían los vínculos partidarios los que definirían la respuesta sindical frente a la emergencia de trabajadores precarios. Las organizaciones con lazos hacia el gobierno estarían más abiertas a ignorar las demandas de trabajadores excluidos, si eso asegura la continuidad de ciertos privilegios, mientras que, en los casos en que los sindicatos no poseen dichos canales, encontrarían en la organización de trabajadores precarios un camino para ganar influencia.

Aunque los recursos políticos abren una nueva dimensión en el análisis, es posible que, aun sin cambiar los vínculos hacia el gobierno, se decida por un cambio en la relación con los trabajadores precarios. Para comprender esta posibilidad es crucial recurrir a la tercera explicación, centrada en la identidad de la organización sindical. Esta posición no reemplaza, pero complementa los análisis estructurales. Utilizando la metáfora del campo de Bourdieu, la posición de un sindicato no explicaría por sí sola las estrategias de los actores sociales. Aunque importante, sería crucial conocer sus *habitus*, es decir, las pautas a través de las que se leen a sí mismos e interpretan la realidad (Bourdieu and Wacquant 1992; Ver también Hyman 2001).

Estudios previos han enfatizado la relevancia de las identidades sindicales, en particular a través del estudio de sindicatos con un carácter “clasista”, esto es, en los que su dirigencia y sus bases ven a la organización como una herramienta en la lucha de clases, privilegiando la contraposición con la empresa frente a estrategias conciliadoras (Connolly y Darlington 2012; Seidman 2011; Stepan-Norris y Zeitlin 2003). Dado que la identidad clasista ve al sindicalismo como una manera de oponerse a la opresión del sistema capitalista (Hyman 2001), puede vincularse a sectores desfavorecidos y buscar, junto a ellos, la movilización sociopolítica de los sectores marginados. Esto en contraste con una orientación “de mercado”, que asume que los sindicatos tienen el papel de luchar por las mejoras de las condiciones de vida de sus agremiados únicamente (Hyman 2001). Esta orientación privilegia la negociación colectiva directa, se resiste a los vínculos con partidos políticos y persigue el compromiso con actores privados.

En el caso chileno, la discusión sobre identidades sindicales ha sido bien explotada para explicar las principales dinámicas de los sindicatos mineros tanto en sociología como en relaciones laborales. Sea a través de la noción de orientaciones sindicales (Duran-Palma 2011), conflictos simbólicos (Muñoz Flores 2014) o procesos de enmarcado (Donoso 2013), estos trabajos, así como aquellos sobre forestales (Baltera y Dussert 2010) y portuarios (Álvarez 2015) abren una serie de temáticas cruciales. En el caso peruano, en cambio, estudios como los de Canessa (1995) muestran las posibilidades del enfoque de mercado en el sector manufacturero.

Es importante hacer dos precisiones al modelo “identitario”. Primero, que no implica que un sindicato tenga solo una orientación. Como en cualquier organización, es posible encontrar diferentes visiones sobre qué debe hacer el sindicato en general y respecto de los trabajadores precarios. Para sortear este problema, en este estudio se entiende por “identidad sindical” los discursos oficiales de los sindicatos y sus dirigentes, pues, al menos formalmente, estos representan a la organización y su campo de acción

(Martin 1992). Son quienes, volviendo a Bourdieu, tienen mayor capacidad de nominar (Bourdieu y Wacquant 1992).

De este modo, la noción de “identidad” no ignora la existencia de otras orientaciones hacia los trabajadores precarios. De hecho, en este estudio se encontró que ellas existen y que sus tensiones afectan críticamente la actividad sindical. De ahí que el clasismo pueda convertirse en un límite: si por una parte permite incluir a nuevos sectores, por otra el compromiso de largo plazo puede generar tensiones en sus filas. Esta idea no ha sido del todo explorada en estudios previos que, tanto en su variante norteamericana (Fairbrother 2008) como latinoamericana (Aravena y Núñez 2009) suelen enfatizar menos las tensiones que las ventajas de la identidad de clase.

La segunda precisión es que la identidad sindical no es inmutable. De hecho, un elemento clave de este estudio es comprender sus reacomodamientos en la era neoliberal. Siguiendo a Vejar (2012: 101), “la generación y diversificación de los espacios/formas de explotación han sentado las bases de la articulación de nuevas identidades laborales”. Estos espacios-formas de explotación afectan variables clave, como la generación de la que provienen los cuadros de la organización y las tradiciones de lucha en la que se inscriben.

Este enfoque es de ayuda para lograr una mirada compleja sobre las decisiones sindicales. El punto clave es que estas identidades no dependen exclusivamente de la posición económica del sindicato ni de sus vínculos hacia el gobierno de turno. Estas influyen sobre la identidad colectiva, pero no la determinan. Es crucial notar que la definición previa de cuál es el elemento preponderante es imposible teóricamente, pues depende de las dinámicas concretas de cada espacio histórico (Bourdieu y Wacquant 1992). En el caso de este estudio, se encontró que es crucial comprender la tradición política en la que se inscriben dirigentes y miembros de base. Como se verá, esta tradición, en minería, se ha visto afectada por la presencia del Partido Comunista. Sin embargo, ello no implica que esta sea el principal determinante en otros casos, como en sectores “nuevos” de la economía o en aquellos con trabajadores con perfiles sociodemográficos diferentes.

En resumen, este artículo parte de tres premisas. Primero, en contraste con estudios que asumen que los sindicatos son pasivos frente a la dualización de los mercados de trabajo y que la fragmentación laboral siempre aísla a estas organizaciones, plantea que los sindicatos pueden desarrollar diferentes estrategias. Segundo, que, respecto de los contratistas, estas estrategias pueden tipificarse entre la exclusión, la subordinación y la inclusión. La lista no agota las posibilidades, pero ofrece una guía para entender la relación entre sindicatos de planta y trabajadores precarios. Por último, que, para entender el tipo de

estrategia seguida, además de su posición económica y vínculos hacia el gobierno, es necesario considerar las orientaciones identitarias del sindicato, desde las cuales define los planes de acción. En lo que sigue, exploro y expando estas ideas sobre la base de la experiencia de la minería en Chile y Perú.

CASOS Y MÉTODOS

El artículo se basa en la comparación de la industria minera de dos países, Chile y Perú. La selección está teóricamente motivada, pues esta se presenta como un laboratorio natural para analizar las diferentes orientaciones de los sindicatos ante las demandas de los obreros contratistas, aun en contextos económicos y políticos similares. Ello permite un análisis más fino sobre temas sugeridos en trabajos previos.

Chile y Perú son similares porque en ambos casos la minería fue siempre una de las industrias mejor organizadas a nivel sindical (Sulmont 1980; Zapata 2002), a pesar de que, desde mediados del siglo XX hasta la actualidad, no representa a más del 10 % de la fuerza de trabajo empleada en estos países (Bertranou y Astorga 2017; MTPE 2016). A pesar de ello, el sector enfrentó, durante los últimos veinte años, transformaciones radicales, dado el carácter masivo de la subcontratación. Ambos tienen, además, legislaciones laborales que tienden a beneficiar a las empresas sobre los sindicatos (Cook 2007) y, en contraste con los casos argentino o brasilero, la negociación colectiva ocurre a nivel de empresa, lo que dificulta, en términos legales al menos, la acción organizada de los trabajadores contratistas.

El marco temporal inicia en 1990, cuando comenzó el aumento de la subcontratación, en un contexto de cambio político en ambos países. Termina en 2015. Para este periodo, comparo las trayectorias de las dos federaciones más importantes de cada país —la FMP y la FTC— y su respuesta a las demandas de los trabajadores contratistas. Estas federaciones estuvieron entre las más poderosas entre los años cincuenta y setenta (Angell 1982; Klubock 2004; Kruijt y Vellinga 1979). Ambas sufrieron importantes derrotas en los ochenta, en medio de importantes conflictos políticos y crisis económicas (Araya 2015; Manky 2011).

Los noventa traerían la consolidación de un modelo de desarrollo que privilegiaba la flexibilidad laboral, por lo que la subcontratación ganó popularidad, pasando de representar al 20 % de la fuerza laboral minera en 1990 a más del 60 % a fines de 2003 (Fundación Chile 2011; Manky 2014). A pesar de ello, es importante notar que tanto en Perú como en Chile los trabajadores en el sector minero se encuentran entre los mejor organizados, llegando, en el primer caso, a tener una tasa de sindicalización por encima del 24 %, muy superior al promedio nacional del 5 % (MTPE

2016). Junto a las dos federaciones que agrupan a los trabajadores de planta, en el caso chileno sigo, además, la trayectoria de la CTC, que emergió como una respuesta autónoma de los contratistas frente a la política de exclusión de la FTC.

Respecto del trabajo de campo, realicé entrevistas con dirigentes sindicales y miembros de base de las tres organizaciones. Concretamente, entrevisté a 20 dirigentes nacionales, y mantuve conversaciones informales con 40 dirigentes contratistas de las bases de Casapalca y Marcona, en Perú, y de Rancagua y Andina en Chile. El 100 % de los dirigentes entrevistados eran hombres y, en el caso de los trabajadores de planta, el 75 % eran mayores de 50 años, en contraste con los trabajadores contratistas, en casi todos los casos menores de 40 años. Aunque no se dispone de estadísticas nacionales respecto de las características demográficas del trabajador minero, por estudios anteriores realizados por el autor y otros investigadores, considero que estas entrevistas representan algunas de las principales voces del sector.

Estas entrevistas me dieron diferentes perspectivas sobre el trabajo realizado por cada federación, especialmente en la última década y media. El análisis del material recabado consistió en examinar la data tanto a nivel interno, a través de la evolución de cada organización en el tiempo, como comparativo, a través del contraste de las dinámicas de cada caso.

Complementariamente, realicé trabajo de archivo, que involucró revisar diarios nacionales (*El Comercio* y *El Mercurio*) para triangular la historia de cada organización, en particular en el periodo 1990-2000. En ambos casos, además, se dialoga con una rica tradición de estudios sobre los mineros del cobre, uno de los más analizados en la última década, dadas sus importantes movilizaciones (Donoso 2013; Muñoz Flores 2014; Nuñez 2009).

RESULTADOS

Perú: De la exclusión a la subordinación

Aunque los sindicatos mineros comenzaron a organizarse hacia los años treinta, la represión estatal impidió su fortalecimiento hasta fines de los sesenta, cuando realizaron el primer congreso para crear una federación nacional (Kruijt y Vellinga 1979). El proceso fue liderado por dirigentes que militaban en diferentes partidos de izquierda y que abogaban por un sindicalismo conectado a la política nacional. Esta orientación de clase permitía superar la heterogeneidad de los miembros de la Federación. Durante el siglo XX, sindicatos poderosos, con ingresos incluso mayores que los de la misma Federación, se organizaban en esta junto a otros más pequeños, pertenecientes a empresas medianas. Aunque la Federación ofrecía asesoría a ambos grupos, solían necesitarla

más los segundos que los primeros. El esquema funcionaba porque los sindicatos más grandes solventaban los gastos de la Federación, compartiendo espacios de poder con los de las empresas medianas, pues dirigentes de ambas partes compartían la misma identidad partidaria (Sulmont 1980).

Aunque su politización fortaleció la organización vía la sedimentación de vínculos entre dirigentes, esta también trajo tensiones en el interior de la FMP. En 1973 se dividió entre un ala vinculada al Partido Comunista del Perú y otra a partidos de la “nueva izquierda” (Sulmont 1980). Aunque ambos tenían una orientación de izquierda, los segundos tenían una perspectiva que consideraban “más clasista”. Solo una década más tarde, en un contexto de caída del precio de los minerales, los dirigentes mineros lograron reunificar la organización, cuando enfrentaban una de las crisis económicas y políticas más importantes del país. Saúl Cantoral fue elegido como secretario general. Minero de la base de Marcona, él lideró la organización durante sus dos huelgas más importantes en 1988, con el propósito de conseguir la negociación por rama de actividad a nivel nacional. Aunque no era militante de ningún partido, este y otros dirigentes mantuvieron un carácter de clase. Sus esfuerzos resultarían infructuosos, pues el gobierno no dio su brazo a torcer y Cantoral fue asesinado por un comando paramilitar en el contexto de la violencia política que vivía el país.

La muerte de Cantoral marcó el inicio de una grave crisis en la FMP, no solamente por estar en medio de una guerra entre grupos subversivos y Estado (Canessa 2011), sino porque con la victoria de Alberto Fujimori en 1990 se iniciaron radicales reformas neoliberales, incluyendo la privatización de todas las minas y la flexibilización de la legislación laboral. Las nuevas normas redujeron la cantidad de trabajadores sindicalizados de 70 000 en 1990 a menos de 20 000 en mayo del 2000 (MTPE 2016).

La FMP fue incapaz de enfrentar al gobierno. En 1992 se eligió a Freddy Flores como cabeza de una organización en la que ya no quedaban cuadros vinculados a partidos de izquierda. La mayoría de ellos habían sido despedidos, mientras que el resto, como en otros sectores de la economía (Parodi 1986), había abandonado su trabajo para buscar una oportunidad como trabajadores independientes. Se instaló entonces un discurso que se restringía a la defensa de los derechos de los trabajadores sindicalizados, dejando en segundo plano otros asuntos de importancia nacional, como la violación de los derechos humanos o la precarización del trabajo. En síntesis, una orientación de mercado ganó espacio en este contexto de crisis.

A pesar de que nuevas empresas habían iniciado operaciones en los noventa, las siguientes juntas directivas fueron incapaces de revertir la situación de debilidad. Se criticaba al gobierno, pero adoptándose a la vez una perspectiva de exclusión frente a

los trabajadores contratistas: se criticó la subcontratación como un elemento debilitador del sindicalismo, pero se fue incapaz de evitarla o de impulsar la organización de los trabajadores más precarios. Como me explicó un dirigente de la FMP, “nosotros pensábamos que primero debíamos mejorar la situación de los sindicatos tradicionales y luego anular la subcontratación (...) en ese esquema no cabía la posibilidad de incorporar a los contratistas, porque era darle legitimidad al sistema”. Los mineros de planta, fueran de empresas grandes o medianas, quedaban como una minoría privilegiada frente al creciente grupo de contratistas, despojados de los derechos laborales básicos.

La identidad de mercado comenzaría a cambiar a partir de 2003, no tanto como producto de transformaciones estructurales, cuanto por la llegada de un nuevo secretario general a la presidencia de la FMP. Luis Castillo era un dirigente comunista que había pertenecido a la Federación desde de los noventa. Antes de su llegada, la Federación tenía 37 sindicatos afiliados a nivel nacional, de los que solo 20 cumplían con sus aportes. La gestión de Castillo fue la primera que, en lugar de exigir el fin del subcontrato, impulsó la organización de los contratistas. En los panfletos de aquella época, por primera vez, se hacía mención a los problemas de estos trabajadores y no solo a cómo la subcontratación debilitaba a los trabajadores de planta.

Para entender este cambio, es preciso notar la militancia comunista de Castillo y sus principales asesores. Él era el primer dirigente comunista en la Federación desde los ochenta. Para él, “ser comunista implicaba no solo negociar pan y agua, sino pensar en todo minero explotado. No podíamos ser izquierda si solo pedíamos mejores salarios”. La identidad de clase ganaba lugar nuevamente en la Federación. Tras casi desaparecer en los noventa, él y otros militantes con una identidad clasista recuperaron puestos claves en la federación minera y en otras a nivel nacional.

La identidad jugó un rol clave, pero abrió también tensiones. Por ejemplo, en la base de Marcona los contratistas se habían organizado autónomamente y, tras dos huelgas en 2003, negociaron directamente con la minera Shougang. La manera en que se desarrolló este proceso, sin embargo, incluyó ataques contra la empresa, lo que dio como resultado conflictos con el sindicato de planta, que temía se afectara la producción y sus puestos de trabajo. La FMP envió dos representantes a Marcona para resolver el conflicto. Un representante de la Federación aseguró que “vimos que los contratistas eran luchadores y nos dimos cuenta que otros podían replicar su experiencia”. Coherente con su identidad de clase, Castillo decidió desarrollar un proyecto de sindicalización de los contratistas en el sector.

Para incorporar a los nuevos trabajadores, la FMP encargó a dos dirigentes que visitaran dife-

rentes minas peruanas. La estrategia se manifestó en la creación de sindicatos que incluían a trabajadores de varias empresas contratistas para negociar directamente con la empresa minera. Desde la FMP se ofreció el ingreso de estas nuevas organizaciones en la Federación, pues ello permitiría institucionalizar el respaldo logístico y legal desde ambas partes. Dada la magnitud de la subcontratación en el país, esos esfuerzos pronto rindieron sus frutos: la Federación pasó de incluir a menos de 40 sindicatos en 2004 a 78 a mediados de 2007. El número ha ido creciendo desde entonces, llegando a ser más de 100 en 2016. De este número, cerca de 20 de los nuevos sindicatos eran de trabajadores contratistas.

Aunque lejos de recuperar el poder que tuviese en los setenta, este proceso permitió el fortalecimiento de la Federación. Los nuevos socios aumentaron los ingresos, por lo que se pasó de trabajar en una pequeña oficina en Lima a comprar un piso entero, cinco veces más grande, en 2010. Además, en 2007 se organizó una de las huelgas más importantes de la década. Para ello se contó con el apoyo de los contratistas, que en bases como las de Casapalca, Marcona y Uchucchacua lograron algo casi imposible para los sindicatos de planta: frenar las operaciones de las empresas. La movilización logró que el Estado asumiera un fondo de jubilación especial para los mineros que incluía mejoras en las leyes de salud ocupacional (Fernandez Maldonado 2007). Más importante aún, la movilización logró que trabajadores de otras operaciones observaran con interés la posibilidad de organizarse en un sindicato y ser parte de la Federación.

Pese a esta victoria, la situación de los contratistas no mejoró sustancialmente. Como indicó uno de ellos, a pesar de su apoyo a las movilizaciones (que para ellos tenían como objetivo central una ley que les permitiese ingresar a la planilla de la empresa mandante), los sindicatos de contratistas no obtuvieron ninguna reforma sustantiva. Se precisó la regulación respecto de la subcontratación (Uriarte y Colotuzzo 2009), pero, como uno de los participantes mencionó, “a la larga nos sentimos utilizados, porque prestamos nuestra fuerza para parar al país y los de planta fueron quienes más se beneficiaron”.

Esto fue resultado de la carencia de un plan específico para responder a las demandas y problemas propios de los contratistas. Se organizó a estos trabajadores, pero no se les integró de forma orgánica en la estructura de la Federación. Así, aunque la FMP disponía que cada 30 miembros de un sindicato de planta tuviesen un representante en la asamblea, para el caso de los sindicatos de contratistas esto no se cumplió, argumentando que su naturaleza era distinta, pues se agrupaban masivamente a nivel local. Por ello, estos tuvieron menos posibilidades de presentar su voz a nivel nacional y sus demandas pasaron a segundo plano.

Durante las entrevistas, uno de los dirigentes contratistas señaló que “la federación trabaja como un triángulo sin base, solo de arriba hacia abajo, sin empujar el que, entre nosotros, los trabajadores precarios y nuestras organizaciones, se tejan vínculos de solidaridad”. La idea del “triángulo sin base” ilustra la lógica de subordinación. De hecho, los dirigentes de la FMP mencionaron que no era posible dar demasiado poder a los contratistas por su “falta de experiencia política”, y porque “no estábamos seguros sobre si eran o no consecuentes con los ideales de la Federación.”

En este contexto, un grupo de contratistas intentaron crear una federación paralela a la FMP en 2011. Este esfuerzo no puede ser explicado mecánicamente por ninguna ruptura o acercamiento con el gobierno por parte de la FMP, ni por la situación económica de la industria, que no había variado fundamentalmente respecto de años anteriores. Su origen está en rupturas identitarias.

El principal impulsor de esta organización era miembro de un sindicato de trabajadores de planta que ocupó cargos directivos en la FMP desde 2005. Fue uno de los dos encargados de organizar y asesorar a los sindicatos de contratistas y su éxito como organizador sindical consolidó su liderazgo en el interior de la Federación. Sin embargo, ello trajo como consecuencia la creciente desconfianza por parte de los principales mandos de la FMP, para quienes era un advenedizo sin experiencia política. Como él indicó, “7 de los 10 cargos más importantes militaban en el Partido Comunista, ¿qué me iban a dejar a mí llegar a ser cabeza?”. Cuando algunos dirigentes de los sindicatos de contratistas propusieron que asumiera un cargo más alto en la Federación, la dirigencia se opuso y él decidió salir de la organización. Tres años más tarde otros dirigentes contratistas dieron un paso al costado, ante la falta de voz en la FMP, buscando crear una nueva organización. Para mediados de 2016, esta agrupaba a 12 de los 30 sindicatos de contratistas existentes en Perú.

De este modo, la ruptura pasaba por una mirada no clasista sobre la subcontratación, interesada menos por hacer política que por lograr mejores condiciones de trabajo. Como indicó un trabajador contratista, “ellos preferían a los sindicatos antiguos porque algún militante habría, aunque sea viejito... en cambio, los contratistas son jóvenes, no quieren hacer política, sino solo luchar por mejores salarios. Y yo apoyo eso, un sindicato libre de política”.

En resumen, la FMP cambió su relación con los trabajadores contratistas, pasando de una postura de exclusión a una de subordinación. Ello se dio no solo por cambios en el contexto económico y político, sino que reflejó una modificación en la orientación identitaria de la organización, marcada por la llegada de dirigentes nacionales con una perspectiva “de clase”.

Esto, sin embargo, no evitó que surgiesen tensiones, centradas en la politización de una organización que impedía el acceso, en igualdad de condiciones, de dirigentes que tenían una perspectiva despolitizada.

Chile: De la exclusión a la integración autónoma

Como en Perú, en Chile existió, durante gran parte del siglo XX, una organización —la Confederación de Trabajadores del Cobre— que representó a la mayoría de trabajadores mineros (Campero y Cortázar 1986). Ella estaba integrada solamente por sindicatos de las empresas más grandes del país, en especial empresas extranjeras, que serían nacionalizadas en los setenta, cuando se volvieron parte de Codelco, la empresa estatal del cobre (Klubock 1998). Como en Perú, la organización tenía como principal tarea asesorar a los sindicatos a nivel de empresa y ejercer presión política cuando fuese necesario (Barrera 1978).

Este modelo entraría en crisis en los ochenta, pues la dictadura y la crisis económica afectaron el poder de negociación de los mineros. Aunque la organización se consideró ilegal, los partidos de izquierda contaban con redes que se extendían a los sindicatos de planta, lo que les dotó de capacidad para organizarse subterráneamente (Agacino, González, y Rojas 1998; Klubock 2004). Una vez que el gobierno de la Concertación llegó al poder, este se acercó a los sindicatos y federaciones más importantes para lograr acuerdos que permitieran sostener el sistema democrático (Roberts 1998). A diferencia del caso peruano, en el que hubo una total privatización durante los noventa, en el caso chileno se mantuvo la empresa estatal, Codelco. La FTC renunció a organizar a trabajadores en la emergente minería privada.

Para el gobierno, contar con el apoyo de los dirigentes históricos de la Federación resultaba crucial. Se le ofreció a la organización —que en 1992 había cambiado de nombre a *Federación de Trabajadores del Cobre* (FTC), para no perder su legalidad ante el riesgo de agrupar a menos de 20 sindicatos—espacios de diálogo en el directorio de Codelco (Duran-Palma 2011). A cambio de ello, la FTC aceptó colaborar en un plan para modernizar las relaciones laborales en la empresa (Agacino, González, y Rojas 1998).

De este modo, a diferencia del caso peruano, la FTC tuvo canales de acceso al gobierno y una mejor situación económica durante los noventa, dado su poder de decisión en la gerencia de Codelco. En relación con los contratistas, sin embargo, los dirigentes entrevistados dieron cuenta del desarrollo de una estrategia similar a la peruana, como consecuencia de un cambio mayor en la cultura política del país, dirigida la transformación por el Partido Socialista, que tenía influencia mayoritaria en la federación minera (Roberts 1998).

La FTC dejó de lado a los contratistas durante los noventa. Su capacidad para negociar convenios positivos, unida al cambio ideológico post-dictadura, le hizo ignorar demandas que provenían de fuera de sus bases (Agacino, González, y Rojas 1998). No hubo mayores esfuerzos por organizar a los trabajadores precarios ni por organizar a los obreros de la minería privada, la cual crecía a un ritmo mayor que la empresa estatal.

Como en Perú, el carácter excluyente de la FTC originó que los contratistas mineros se organizaran de forma autónoma (Nuñez 2009). Sin embargo, en contraste con el caso peruano, en el que los primeros esfuerzos surgieron de dirigentes sin experiencia política y fueron rápidamente incorporados, aunque de forma subordinada, por la FMP, en Chile se contó con el apoyo del Partido Comunista, el cual carecía de influencia en el interior de la FTC. Ya en los años ochenta, jóvenes comunistas habían organizado el sindicato SITECO, que agrupaba a trabajadores subcontratados en la mina El Teniente, una de las más grandes de Codelco. Aunque sin éxito, este sindicato siguió trabajando subterráneamente durante los noventa (Agacino, González, y Rojas 1998; Duran-Palma 2011).

A partir de estos esfuerzos se consolidaron, desde 2004, nuevos sindicatos de contratistas (Montecinos 2014). En El Teniente y Andina (dos minas de Codelco donde se habían organizado, como en Perú, sindicatos de contratistas locales) se avanzó hacia la creación de una organización nacional. Estos vínculos fueron facilitados por la militancia comunista de sus principales dirigentes (Manky 2018). Como resumió un trabajador, “es en las reuniones partidarias donde aprendimos sobre compañeros en otras minas, porque no había otra forma de conocernos”. El elemento identitario fue crucial en esta instancia.

De este modo, frente a la exclusión por parte de la FTC, los contratistas crearon una organización de carácter inclusivo (Aravena y Nuñez 2009). La Coordinadora de Trabajadores Contratistas del Cobre organizó las primeras huelgas de contratistas a nivel nacional en 2005 y 2006. En contraste con el “triángulo sin base” peruano, la nueva estructura buscaba aumentar la participación de contratistas de diferentes lugares de Chile. Es importante notar que, producto de estas movilizaciones, el gobierno chileno aprobó en 2006 una ley que regulaba algunos de los efectos más dañinos de la subcontratación (Echeverría 2010). De hecho, el gobierno peruano utilizó este modelo para responder a las movilizaciones en ese país, generando disposiciones legales parecidas (Sanguineti 2012).

En este marco, en 2007 se formalizó la alianza entre diferentes minas, creando la nueva CTC. El nombre de la organización muestra hasta qué punto buscaba diferenciarse de las organizaciones de trabajadores de planta. Parafraseando a un entrevistado,

se trataba de subrayar el regreso a la tradición radical, centrada en la lucha de los explotados, en contraste con lo que la FTC había ido haciendo desde los noventa (Ver también el trabajo de Donoso 2013).

El mismo año de su creación, la CTC obtuvo una de sus victorias más importantes, un acuerdo marco que mejoraba las condiciones de trabajo de todos los contratistas de Codelco. Para ello, se utilizaron tácticas contenciosas, como cerrar las carreteras hacia la mina y quemar buses que transportaban trabajadores. Aunque exitosas en términos de afectar la producción de la empresa, estas tuvieron como consecuencia un mayor alejamiento con la FTC. Como expresó un dirigente de esta, “para mí la nueva organización era violenta, radical y perjudicaba al país”. Los contratistas, por otro lado, consideraban a los trabajadores de planta, por sus beneficios y por el lugar ocupado en la empresa, “una aristocracia despreocupada de los problemas del día a día que, además, discriminaba al contratista” (Ver también Echeverría 2010).

En contraste con la FTC, la nueva organización tenía por objetivo agrupar no solo a los obreros de Codelco, sino a todos los contratistas chilenos. De este modo, más allá de firmar acuerdos marco con Codelco, se firmó otro con Anglo-American. Desde 2011 los trabajadores de Sodexo, empresa encargada de la limpieza y la alimentación, había tratado de organizar una federación que agrupara a diferentes empresas contratistas. La respuesta represiva de la empresa evitó que ello ocurriese, pero en 2013 se buscó el apoyo de la CTC, que envió a organizadores sindicales que facilitarían la coordinación y asesorarían a sus dirigentes. En 2014 se firmó el primer acuerdo marco a nivel nacional. Este resultado muestra el carácter inclusivo de una organización que, a diferencia de la FTC, apostó por la organización de los trabajadores en la minería privada. El contraste con los pobres vínculos entre los sindicatos contratistas afiliados a la FMP es claro.

A pesar de los esfuerzos por desarrollar una perspectiva inclusiva respecto de los contratistas, la CTC, igual que la Federación en Perú, ha enfrentado diferentes rupturas desde su fundación. En 2007 varios sindicatos que eran parte de la CTC se alejaron de ella por considerarla “muy politizada”. En este caso, como en Perú, la orientación de clase fue el eje desde el que se trazó la ruptura, criticándose la influencia comunista en la directiva. Como mencionó un dirigente, “nosotros no éramos radicales y nos excluían por luchar por los trabajadores y no por su revolución, así que dijimos, bueno, haremos nuestra propia organización, solo para nosotros.”

Estas organizaciones firmaron acuerdos con Codelco incluso antes que la CTC firmara el suyo. Aunque el de la CTC obtuvo más beneficios y fue acogido por más trabajadores, es significativo lo pronto que se abrieron disputas entre organizacio-

nes que buscaban representar a los contratistas. Para los dirigentes de la CTC, la firma de esos acuerdos “provocó una mayor radicalización, porque era como una traición, por parte del gobierno, a todo el movimiento.” (Ver también Donoso 2013).

De este modo, la orientación de clase planteó una estrategia parcialmente exitosa, fomentando una organización que agrupa a trabajadores de empresas públicas y privadas. Pero también había tensiones. En lugar de apostar por la despolitización del movimiento, los comunistas desarrollaron un discurso crítico del sistema económico e incluso respecto de los contratistas y trabajadores precarios en otros sectores. Pero esto les alejaba de organizaciones críticas que trazaron, desde una lógica de mercado, un enfoque restrictivo, que no buscaba salir del espacio de El Teniente, utilizando un marco en el que lo fundamental era enfatizar sus demandas económicas.

En 2008 se dio un proceso de ruptura de la CTC, aunque en este caso no fueron los dirigentes “no politizados” los protagonistas, sino más bien actores que sentían que la organización había traicionado sus principios clasistas. Ya que Codelco no cumplió con todos los puntos del Acuerdo Marco, la dirigencia nacional decidió apostar por una salida negociada. Pero para varios los dirigentes de Rancagua, esto fue visto como una traición y un grupo de contratistas se alejaron de la CTC buscando organizaciones más radicales. Como mencionó uno de sus fundadores, “en 2014 yo rompí con el Partido Comunista, donde milité por casi 15 años, porque este se estaba acercando mucho a la Concertación”.

En resumen, a diferencia del caso peruano, la FTC no cambió su estrategia de exclusión respecto de los contratistas, dada la debilidad de la orientación de clase en su interior. Sus dirigentes moderaron su discurso y apostaron por un sindicalismo de mercado. Frente a ello, apareció una nueva organización que, igual que en el caso peruano, enfrentó disputas de liderazgo que terminarían en organizaciones paralelas, a pesar de su carácter formalmente inclusivo. Para unos, se trataba de abandonar el sindicalismo de clase por uno de mercado y, para otros, de fomentar un sindicalismo más radical, al margen de la institucionalidad política. En ambos casos, como en Perú, las orientaciones definen la política de acercamientos y rupturas sindicales entre trabajadores de planta y contratistas.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Sobre la base de una comparación sistemática, este artículo ha explorado dos paradojas. La primera consiste en que, a pesar de enfrentar problemas similares, vinculados al aumento de la subcontratación en la industria minera, las estrategias de las federaciones nacionales en Perú y Chile fueron bien distintas. En Perú, tras diez años de una política de exclusión, se pasó a una estrategia de incorporación

subordinada. En Chile, la continua exclusión por parte de la FTC generó una respuesta autónoma de los sindicatos contratistas que, con el soporte del Partido Comunista, apostaron por una organización propia inclusiva. La segunda paradoja se vincula a cómo, a pesar de lo divergente de estas estrategias, en ambos casos aparecieron fuertes tensiones respecto de la representación de los mineros que acabaron en la formación de organizaciones paralelas.

El estudio comparativo permite mostrar que variables vinculadas a la fuerza política y económica de cada organización no explican estos hechos. Esto es claro en el caso de la FMP, que pasó de una postura de exclusión en los noventa a una de subordinación en 2003. Entre uno y otro momento, más que perder, la organización aumentó su poder de negociación en un contexto de crecimiento económico y democratización política. La FTC, por otro lado, continuó su estrategia de exclusión aun cuando sus redes hacia el gobierno se vieron muy debilitadas durante el gobierno de Piñera desde 2010. Comprender las tensiones entre grupos de contratistas en cada espacio es imposible si no se toma en consideración, junto al contexto en que se encuentran, la manera en que desarrollan disposiciones específicas sobre el mismo.

De ahí la necesidad de entender la identidad de los sindicatos, pues ella media entre el poder de negociación que estos tienen y sus estrategias. Específicamente, argumenté que una disposición clasista influye en la aceptación de la incorporación de los contratistas. En el caso peruano, más que la democratización del país o el crecimiento económico, fue cuando un grupo de dirigentes del Partido Comunista Peruano llegaron al poder en 2003 que se apostó por un trabajo más activo con los contratistas. De forma similar en Chile, ante la incapacidad de la FTC para organizar a los contratistas, dada su debilidad, el Partido Comunista apostó por apoyar la organización autónoma de los mismos.

Esto no necesariamente implica que la identidad sindical sea exclusivamente una función de la militancia política de los dirigentes. Pero este estudio ha encontrado que, al margen de las edades de los dirigentes —más jóvenes en Chile que en Perú—, fue crucial el discurso que estos articularon en torno al sindicato y la lucha de clases. Por otro lado, ello tampoco implica que todos los miembros de la FMP o la CTC fuesen comunistas. De hecho, el trabajo de campo que realicé me hace pensar que estos son una minoría, pero con mayores recursos para empujar sus luchas en el interior de cada organización.

Entonces, otro elemento que debe considerarse es que esta identidad sindical no es necesariamente homogénea. De hecho, integrar las orientaciones de cada sindicato permite también comprender las tensiones que cada estilo de incorporación enfrenta. En el caso peruano, la Federación no fue capaz de integrar los reclamos de los contratistas de forma activa.

Aunque con un discurso clasista, la ausencia de militantes comunistas en las bases acabó debilitando los lazos entre dirigentes nacionales y locales. En este contexto, cuando los mineros contratistas no lograron acceder a puestos de mando en la Federación, apostaron por organizaciones autónomas y críticas de la tradicional dirigencia de obreros, acusando a los comunistas de sobre-politizar la dirigencia. De forma parecida, los dirigentes comunistas chilenos, que habían logrado organizar a cientos de trabajadores en el periodo 2000-2008, enfrentaron serios problemas cuando el Partido Comunista comenzó su ruta hacia la institucionalización. Tanto los trabajadores que sentían que la CTC estaba muy politizada cuanto aquellos para los que esta se alejaba de sus ideales de clase rompieron y crearon organizaciones paralelas. En ambos casos se muestran las dificultades que existen para lograr una efectiva representación de los trabajadores precarios.

En síntesis, este artículo tiene tres contribuciones, cada una de las cuales abre preguntas que esperamos nuevos estudios enfrenten. Primero, el texto es un esfuerzo por analizar los vínculos entre trabajadores de planta y sus respuestas a las demandas de trabajadores precarios. A pesar de lo extendido de la flexibilización en los mercados de trabajo en América Latina, pocos estudios han ido más allá del análisis de las relaciones entre sindicatos y actores tradicionales como el Estado, los empleadores y sus miembros en el interior de la empresa. En contraste, se ha resaltado la necesidad de problematizar los vínculos en el interior de la clase trabajadora. Es conveniente, sin embargo, recordar que la de los contratistas mineros es un tipo específico de situación de precariedad. Considero que futuros debates deberían ver las particularidades de la subcontratación en otros sectores y bajo otras legislaciones —por ejemplo, esta es muy extendida en el sector automotriz español y alemán— para obtener una imagen completa de sus dinámicas. Futuros estudios a nivel global también deberían analizar otras formas, como las de los trabajadores migrantes, independientes y de planta, pero a tiempo parcial. En lugar de prescribir la necesidad de que estos grupos se unan en su lucha, es necesario analizar sus dinámicas internas.

En segundo lugar, se ha enfatizado la relevancia de ir más allá de enfoques que reducen la agencia sindical. En contraste, se llama la atención sobre la necesidad de ver las posibilidades de renovar estrategias incluso en un contexto adverso. Se ha argumentado que no basta con poner estas estrategias en su contexto económico y político, sino que es crucial identificar las orientaciones sindicales, que definen la manera en que se lee la realidad dentro y fuera de la organización. Por el tipo de comparación y casos estudiados, se ha encontrado que estas orientaciones provinieron, en primer lugar, de la militancia de los dirigentes y de la manera en que las bases reproducen cierta lectura de la misma. Pero esta militancia no necesariamente explicaría otros casos. De hecho, si uno piensa en la organización del sector *retail* en Perú, la identidad sindical es de mercado y pasa por una crítica radical a los partidos (Saravia 2015); en el caso chileno, el trabajo de Gutierrez Crocco (2016) da cuenta también de formas de pensar la estrategia sindical que no siempre son dependientes de la militancia partidaria. Futuros trabajos deberían ahondar en la emergencia de nuevas orientaciones organizativas y sus efectos sobre la revitalización sindical en América Latina.

Finalmente, a nivel metodológico he mostrado la utilidad de analizar las orientaciones sindicales desde una perspectiva comparada. Al respecto, aunque algunos estudios en Argentina (Senén González y Del Bono 2013) y Brasil (Anner 2003) dan cuenta de la emergencia de identidades de clase y de mercado, menos trabajos han comparado su evolución en la región. El cotejo de Chile y Perú, desde este punto de vista, muestra que, a pesar de las diferentes trayectorias de cada país, existen similitudes llamativas, vinculadas a las tensiones entre distintas orientaciones y el impacto que tienen los partidos políticos en las mismas. Futuras investigaciones podrían continuar con la metodología de casos *pareados* para investigar las dinámicas en otros sectores en los que la dualización de los mercados de trabajo se ha vuelto también común, como el educativo, el petrolero o el de las telecomunicaciones.

NOTAS

- [1] El nombre completo de la organización es Federación Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agacino, R., González, C. y J. Rojas. 1998. *Capital transnacional y trabajo: el desarrollo minero en Chile*. Santiago: LOM.
- Álvarez, C. 2015. "Reactivación del movimiento sindical portuario chileno". Tesis de maestría. Flacso. Quito.
- Angell, A. 1982. "Unions and Workers in Chile during the 1980s.", *The struggle for democracy in Chile* 1990: 188-210.
- Anner, M. 2003. "Industrial Structure, the State, and Ideology Shaping Labor Transnationalism in the Brazilian Auto Industry", *Social Science History* 27(4): 603-34. <https://doi.org/10.1017/S0145553200012700>
- Aravena, A. y D. Núñez. 2009. *El renacer de la huelga obrera en Chile*. Santiago de Chile: Ocho Libros.

- Araya, R. 2015. *Movimiento sindical en dictadura: fuentes para una historia del sindicalismo en Chile. 1973-1990*. Santiago: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Baltera, P. y J. P. Dussert. 2010. "Liderazgos sindicales emergentes: el caso de los trabajadores subcontratados de la salmicultura, minería del cobre y forestales", *Cuadernos de Investigación* 37.
- Barrera, M. 1978. "El conflicto obrero en el enclave cuprífero chileno", *Revista Mexicana de Sociología* 40(2): 609-682. <https://doi.org/10.2307/3539727>
- Basualdo, V. y D. Morales. 2014. *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Editorial Siglo Veintiuno.
- Benassi, C. y L. Dorigatti. 2015. "Straight to the Core-explaining Union Responses to the Casualization of Work: The IG Metall Campaign for Agency Workers", *British Journal of Industrial Relations* 53(3): 533-55. <https://doi.org/10.1111/bjir.12079>
- Bertranou, F. y R. Astorga. 2017. *Chile: desafíos de la productividad y el mundo laboral*. Santiago de Chile: OIT.
- Bourdieu, P. y L. Wacquant. 1992. *An Invitation to Reflexive Sociology*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Campero, G. y R. Cortázar. 1986. "Lógicas de acción sindical en Chile", *Revista Mexicana de Sociología* 48(4): 283-315. <https://doi.org/10.2307/3540399>
- Canessa, M. 1995. "Una aproximación al sindicalismo resolutivo en el Perú", *Debates en Sociología* 19: 169-83.
- Canessa, M. 2011. "La violencia política en el mundo laboral peruano", *Debates en Sociología* 36: 85-106.
- Cavero, O. 2017. "El trabajo en una economía heterogénea y marginal". Pp. 26-57 en *Trabajo y sociedad: estudios del trabajo en el Perú*, editado por Omar Manky. Lima: CISEPA-PUCP.
- Connolly, H., y R. Darlington. 2012. "Radical Political Unionism in France y Britain: A Comparative Study of SUD-Rail y the RMT", *European Journal of Industrial Relations*. 18(3): 235-250. <https://doi.org/10.1177/0959680112452693>
- Cook, M. 2007. *Politics of Labor Reform in Latin America*. University Park, PA: Penn State Press.
- Donoso, S. 2013. "Reconstructing Collective Action in the Neoliberal Era: The Emergence y Political Impact of Social Movements in Chile since 1990". PhD Thesis en Ciencias Políticas. University of Oxford, Oxford.
- Duran-Palma, F. 2011. "Union Strategies in the Era of Globalisation: Case Studies from Chile's Large-Scale Copper Mining Sector". Tesis de Doctorado en Relaciones Laborales. Loughborough: Escuela de Negocios, Loughborough University.
- Echeverría, M. 2010. *La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores*. Santiago: División de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- Fairbrother, P. 2008. "Social Movement Unionism or Trade Unions as Social Movements". *Employee Responsibilities y Rights Journal* 20(3): 213-220. <https://doi.org/10.1007/s10672-008-9080-4>
- Fantasia, R. y K. Voss. 2004. *Hard Work : Remaking the American Labor Movement*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Fernandez Maldonado, E. 2007. *Reporte sobre conflictos laborales en Perú*. Lima: PCM.
- Frege, C. y J. Kelly. 2004. *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199270149.001.0001>
- Fundación Chile. 2011. *Fuerza laboral en la gran minería chilena. Diagnóstico y remuneraciones 2011-2020*. Santiago de Chile: Consejo Minero.
- Gumbrell-McCormick, R. 2011. "European Trade Unions and 'Atypical' Workers", *Industrial Relations Journal* 42(3): 293-310. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2011.00628.x>
- Gutiérrez Crocco, F. 2016. "¿Sindicatos sin socios, pero representativos?: ideologías de la representatividad sindical en Chile", *Polis (Santiago)* 15(43): 533-55. <https://doi.org/10.4067/S0718-65682016000100025>
- Heery, E. 2009. "Trade Unions y Contingent Labour: Scale y Method", *Cambridge Journal of Regions, Economy y Society* 2(3): 429-442. <https://doi.org/10.1093/cjres/rsp020>
- Hernández, G., J. Pavez, L. Rebolledo y X. Valdés. 2014. *Trabajos y familias en el neoliberalismo. Hombres y mujeres en faenas de la uva, el salmón y el cobre*. Chile: LOM.
- Hyman, R. 2001. *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class y Society*. London: Sage.
- Ibsen, C.L. y M. Tapia. 2017. "Trade Union Revitalisation: Where Are We Now? Where to Next?", *Journal of Industrial Relations* 59(2): 170-191. <https://doi.org/10.1177/0022185616677558>
- Kalleberg, Arne. 2000. "Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary y Contract Work", *Annual Review of Sociology* 26(1): 341-365. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.341>
- Klubbock, T.M. 1998. *Contested Communities: Class, Gender, y Politics in Chile's El Teniente Copper Mine, 1904-1948*. Durham, NC: Duke University Press.
- Klubbock, T.M. 2004. "Class, Community, and Neoliberalism in Chile". Pp. 209-260 en *Victims of the Chilean Miracle*, editado por Peter Winn. Durham, NC: Duke University Press. <https://doi.org/10.1215/9780822385851-006>
- Kruijt, D. y M. Vellinga. 1979. *Labor Relations y Multinational Corporations: The Cerro de Pasco Corporation in Peru*. Amsterdam: Van Gorcum.
- Levitsky, S y S. Mainwaring. 2006. "Organized Labor y Democracy in Latin America", *Comparative Politics* 39(1): 21-42. <https://doi.org/10.2307/20434019>
- Manky, O. 2011. "El día después del tsunami. Notas para comprender a los sindicatos obreros peruanos en las últimas décadas del siglo XX", *Debates en Sociología* 36: 107-34.
- Manky, O. 2014. "Democracia, crecimiento económico y sindicalismo en el Perú del siglo XXI. Continuidades y rupturas." *Revista Latinoamericana de Estudios de Trabajo* 19(31): 195-228.
- Manky, O. 2018, "Resource Mobilisation and Precarious Workers' Organisations: An Analysis of the Chilean Subcontracted Mineworkers' Unions." *Work, Employment and Society* 32(3):581-598. <https://doi.org/10.1177/0950017017751820>
- Martin, J. 1992. *Cultures in Organizations : Three Perspectives*. New York: Oxford University Press.
- Montecinos, A. 2014. "Sindicato Siteco: memorias, identidades, hegemonía. 2000-2006". Tesis doctoral. Departamento de Historia, Universidad de Santiago de Chile.
- Muñoz Flores, M. 2014. "El conflicto como unidad de asociación, antagonismo y síntesis", *Sociedad y Discursos* 25: 115-152.
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MPTE). 2016. *Anuario Estadístico Sectorial*. Lima.
- Núñez, D. 2009. "El movimiento de los trabajadores contratistas de CODELCO". Pp. 37-74 en *El Renacer de la Huelga Obrera en Chile*, editado por Daniel Núñez y A. Aravena. Santiago: LOM.
- Palier, B y K. Thelen. 2010. "Institutionalizing Dualism: Complementarities y Change in France y Germany", *Politics & Society* 38(1): 119-148. <https://doi.org/10.1177/0032329209357888>

- Parodi, J. 1986. *Ser obrero es algo relativo. Obreros, clasismo y política*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- Piore, M. y A. Schrank. 2018. *Root-Cause Regulation: Protecting Work y Workers in the Twenty-First Century*. Cambridge, MA: Harvard University Press. <https://doi.org/10.4159/9780674986244>
- Roberts, K. 1998. *Deepening Democracy?: The Modern Left y Social Movements in Chile y Peru*. Palo Alto, CA: Stanford University Press.
- Sanguinetti, W. 2012. "La regulación de los efectos laborales de la subcontratación: el Perú en América del Sur." *Derecho PUCP* 68: 335-353.
- Saravia, S. 2015. "¡Ahora o nunca!# HuelgaEnRipley: el caso del Sindicato Único de Trabajadores el Grupo Ripley S.A. Perú". Tesis de licenciatura. Facultad de Sociología, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Seidman, G. 2011. "Social Movement Unionism: From Description to Exhortation", *South African Review of Sociology* 42(3): 94-102. <https://doi.org/10.1080/21528586.2011.621241>
- Senén González, C. y A. Del Bono. 2013. *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. San Justo: Universidad Nacional de La Matanza - Prometeo.
- Stepan-Norris, J y M. Zeitlin. 2003. *Left out: Reds y America's Industrial Unions*. Londres: Cambridge University Press.
- Sulmont, D. 1980. *Historia del movimiento obrero minero metalurgico (hasta 1970)*. Lima: Tarea.
- Uriarte, O. E. y N. Colotuzzo. 2009. *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Lima: OIT.
- Vejar, D. 2014. "Precariedad laboral y neocolonialismo en Chile. Un acercamiento al estudio de la minería del cobre", *Cescontexto* 5: 28-44.
- Vejar, D. 2012. "Tendencias de un sindicalismo fracturado. Sindicalismo autoritario vs sindicalismo movimientista", *Actuel Marx Intervenciones* 13: 95-113.
- Zapata, F. 2002. "Los mineros como actores sociales y políticos en Bolivia, Chile y Perú durante el siglo XX", *Estudios Atacameños* 22: 91-103. <https://doi.org/10.4067/S0718-104320022002200006>

OMAR MANKY es doctor en Relaciones Laborales por Cornell University y profesor del Departamento Académico de Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad del Pacífico. Su investigación se centra en las dinámicas actuales del sindicalismo minero y el trabajo precario en América Latina.