

Propuesta de análisis sistémico sobre el proceso de construcción identitaria en la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) en Chile.

Proposal for a systemic analysis of the process of identity construction in the Copper Workers' Confederation (CTC) in Chile.

Mauricio Muñoz Flores (Universidad de O'Higgins, Chile)
Alejandro Osorio Rauld (Universitat d'Alacant, España)

Cita bibliográfica: Muñoz, M. & Osorio, A. (2023). Propuesta de análisis sistémico sobre el proceso de construcción identitaria en la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) en Chile. *Disjuntiva*, 4(1), 9-20. <https://doi.org/10.14198/DISJUNTIVA2023.4.1.1>

Resumen

En Chile, la figura de la subcontratación de trabajadores en la minería ha crecido sostenidamente durante las últimas tres décadas. Su consolidación en el sector, con luces y sombras, ha llevado a movilizaciones, protestas y un aumento de la conflictividad social. El presente artículo busca, en primer lugar, describir brevemente el funcionamiento de la subcontratación en el sector minero, poniendo énfasis en la situación de la subcontratación en la Corporación Nacional del Cobre, empresa del Estado y mayor productora de cobre a nivel mundial. En segundo lugar, se analiza desde la teoría de sistemas luhmaniana el proceso de construcción identitaria en la CTC, buscando conocer los factores sistémicos que han producido la emergencia o irrupción de la CTC. A partir del razonamiento teórico aplicado a este estudio de caso, se observa el paso de un "movimiento de protesta" hacia un "sistema de protesta", que puede ser interesante como objeto de análisis sociológico en aras de una comprensión sistémica entre actores, comunicación y sistema.

Palabras clave

Subcontratación; CTC; identidad; teoría de sistemas; sistema de protesta.

Abstract

In Chile, subcontracting of workers in the mining industry has grown steadily over the last three decades. Its consolidation in the sector, with lights and shadows, has led to mobilizations, protests and an increase in social conflict. This article seeks, firstly, to briefly describe the functioning of subcontracting in the mining sector, with an emphasis on the situation of subcontracting in the Corporación Nacional del Cobre, a state-owned company and the world's largest copper producer. Secondly, the process of identity construction in the CTC is analysed from the Luhmannian systems theory, seeking to understand the systemic factors that have produced the emergence or irruption of the CTC. Based on the theoretical reasoning applied to this case study, we observe the transition from a "protest movement" to a "protest system", which may be interesting as an object of sociological analysis for the sake of a systemic understanding between actors, communication and system.

Key words

Outsourcing; CTC; identity; systems theory; protest system; protest system.

Correo electrónico de correspondencia: mauricio.munoz@uoh.cl. <https://orcid.org/0000-0002-0385-0858> (Mauricio Muñoz). <https://orcid.org/0000-0003-0409-0376> (Alejandro Osorio)



Este trabajo está sujeto a una licencia de Reconocimiento 4.0 Internacional de Creative Commons (CC BY 4.0).
Licencia de Creative Commons. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>

1. Introducción

A partir del retorno a la democracia en 1990, la figura de la subcontratación en Chile no ha tenido una evolución progresiva. En efecto, según la Encuesta ENCLA aplicada por la Dirección del Trabajo, esta ha ido disminuyendo significativamente llegando desde casi a un 40% en 2011 a un 17,6% en 2014 (ENCLA, 2019: 69). Si bien estos datos pueden ser interpretados positivamente, lo cierto es que esta disminución no se da manera homogénea en la economía del país, algo que se expresa muy bien en el rubro de la minería, puesto que en este sector, Chile presenta una de las tasas más altas de subcontratación de trabajadores, muy por encima de otros países mineros como Estados Unidos y Sudáfrica (Comisión chilena del cobre, 2021: 3-4).

Se trata, en definitiva, de la implementación de un tipo de relación laboral que tiene su fundamento ideológico en la necesidad de las empresas de aumentar sus tasas de ganancia; así no habría interferencia en la reproducción del ciclo del capital, del que se beneficiarían empresarios y también trabajadores. Esta estrategia permitiría a las empresas poder hacer frente a altos y bajos de la industria y del mercado, enfocarse en su *core business* e invertir en obras y faenas que, a la larga, podrían producir más empleo, siendo esto beneficioso para la sociedad. Para ello, la flexibilidad laboral externa, que trae inherentemente el sistema de subcontratación, es favorable.

La zona gris de este asunto estriba en la constante precarización del mundo del trabajo donde se implementa, en el que prevalecen lógicas de acumulación en detrimento de la situación subjetiva de la fuerza de trabajo y sus formas de organización social para mejorar sus condiciones laborales (Muñoz, 2012). Hay consenso en el mundo de las ciencias sociales en que la flexibilidad laboral y, en particular, la subcontratación de trabajadores afecta al mundo del trabajo, ya que en la constante búsqueda de disminuir costos y riesgos de los capitalistas terminan precarizando al eslabón más débil de la relación, que son aquellos que venden su fuerza de trabajo (De la Garza, 2012; Hugues, 2013).

Lo anterior vuelve necesaria la tarea de estudiar empíricamente el impacto negativo que puede ocasionar la subcontratación, particularmente, en el sector minero. Sin embargo, igualmente relevante puede ser un análisis teórico de la situación de los trabajadores subcontratados del cobre, sus formas de organización, su acción colectiva y sus formas de protesta ante la inevitable precariedad laboral que conlleva el empleo flexible en este rubro esencial para el desarrollo de Chile. En efecto, el sistema de subcontratación no se ha modificado sustancialmente desde su instalación en 1979 bajo la dictadura cívico-militar, proceso que a todas luces modificó el modelo económico favorablemente para el sector empresarial; de ahí su defensa irrestricta por parte de este actor en el espacio público (Huneus y Osorio, 2022).

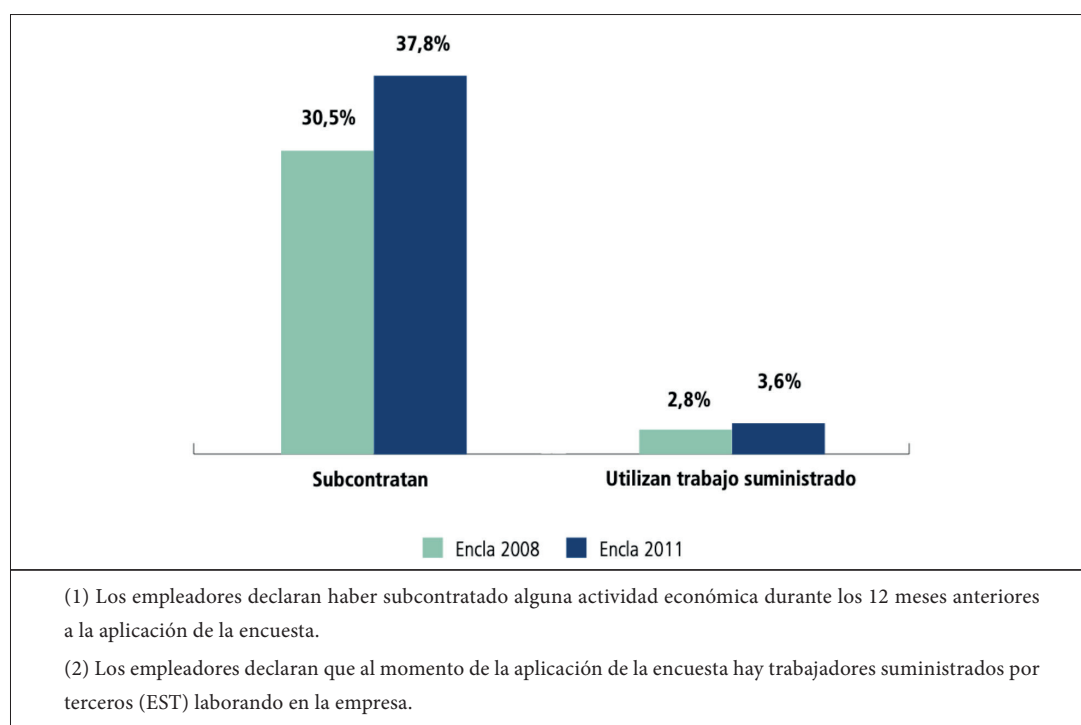
Para avanzar en este análisis teórico, en la primera parte del trabajo se realiza un acercamiento general al tema de la subcontratación en Chile, su presencia en el sector productivo minero y específicamente en la Corporación Nacional del Cobre (en adelante CODELCO), empresa del Estado y mayor productora de cobre a nivel mundial. También, se define qué es la subcontratación y se expone cómo esta figura se ha consolidado en la Gran Minería del Cobre chileno (en adelante GMC). Posteriormente, se hace referencia a los trabajadores subcontratados de la GMC y se indica, brevemente, el contexto de emergencia de la Confederación de Trabajadores del Cobre (en adelante CTC), su principal organización sindical.

En la segunda parte del artículo, se realiza una propuesta de aplicación de la teoría de sistemas luhmaniana sobre el proceso de construcción identitaria en la CTC. El esfuerzo analítico consistió en identificar los factores sistémicos que han producido la emergencia o irrupción de la organización sindical de los trabajadores subcontratados del cobre; factores interpretados desde el enfoque luhmaniano en donde operan los subsistemas de funciones políticas, el de derecho y el de economía. Se buscó poner en evidencia sus condiciones de posibilidad y, en tanto sistema, su distinción con el entorno, el orden interno que de ahí se ha configurado y alguna de las relaciones que han permitido su reproducción. También, como organización sindical que representa a los trabajadores subcontratados de la GMC frente a sus contrapartes empresariales o estatales, se analizó su propensión al conflicto, aunque en registro sistémico, abordándolo, en un primer momento, como “movimiento de protesta” y luego, enriqueciendo el análisis sociológico al concebirla como un “sistema de protesta”.

2. Contextualización del problema de investigación.

La *subcontratación* es una estrategia empresarial de descentralización de la producción que pone en relación a una *empresa mandante*, una *empresa contratista* y a los *trabajadores subcontratados*, y que transfiere desde la mandante a la contratista ciertas etapas del proceso productivo con el objetivo de que esta última empresa, a través de los subcontratados, realice dichas tareas bajo su cuenta y riesgo (Leiva, 2009). También, otra modalidad de la subcontratación es la que guarda relación con las Empresas de Servicios Transitorios (EST), que suministran trabajadores, poniendo a disposición de otra empresa –“mandante” o “usuaria”– los servicios laborales de sus dependientes, a un precio económico determinado (Lizama y Ugarte, 2007; Morgado, 2013). En Chile, luego de la implementación del Decreto Ley 2759 en el año 1979, que derogó la ley 16.757 que limitaba la presencia de contratistas en las empresas a las labores auxiliares de estas, las compañías “mandantes” pueden subcontratar personal en cualquier área de su proceso productivo, incluso en aquellas relacionadas con su giro principal (Palavecino, 2013; Caamaño, 2007). Este marco legal instalado durante el autoritarismo y que se ha matenido en democracia ha propiciado las condiciones jurídicas y económicas para una expansión de la figura de la subcontratación. Así lo corrobora, por ejemplo, la Encuesta Laboral ENCLA de la Dirección del Trabajo de Chile (2011) (ver gráfico 1), que muestra que el porcentaje de empresas instaladas en el país que subcontratan personal para el año 2011 llegó a 37,8%. Aunque no es la cifra más elevada de la última década –el 2004 alcanzó 50,5%–, existe un aumento de 7,3 puntos porcentuales respecto del año 2008, el más bajo de los últimos diez años.

Gráfico 1. Proporción (%) de empresas que subcontratan (1) y de empresas que utilizan trabajo suministrado (2) (2008 y 2011)



Fuente: Encuesta ENCLA, 2011: 98

En la *minería*, uno de los sectores productivos más importantes de la economía del país¹, la cantidad de *empresas contratistas* superan ampliamente a las *empresas mandantes*. Las primeras crecen en cantidad,

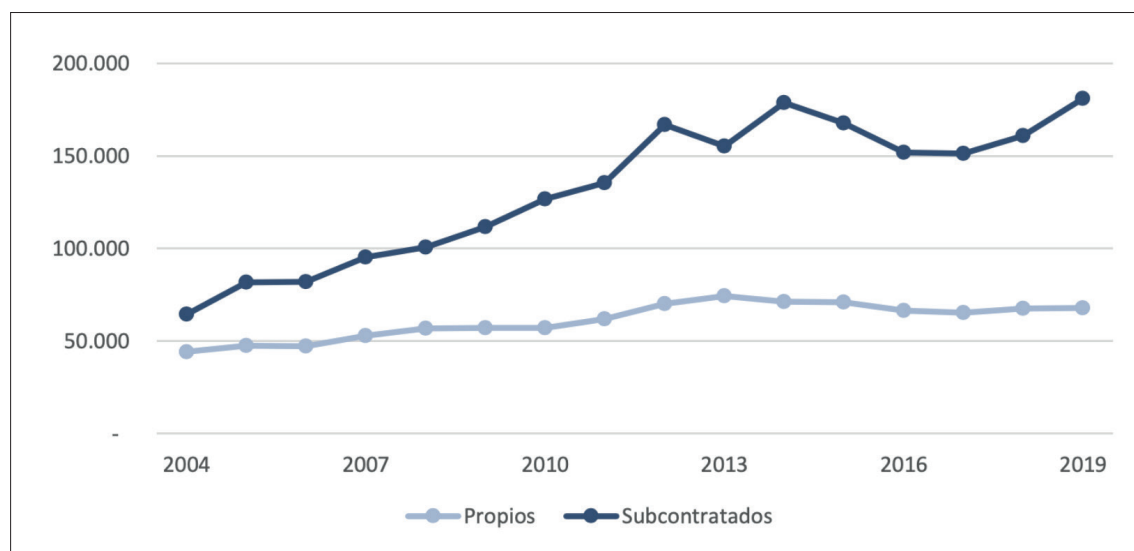
1. Según el Banco Central de Chile, el año 2012 este sector aportó el 13,7% del PIB nacional. De este porcentaje, el 89,7% fue gracias a la producción de la Minería del Cobre. Ver indicadores de las “Cuentas Nacionales” en http://www.bcentral.cl/estadisticas-economicas/series-indicadores/index_aeg.htm.

año tras año, acompañando el crecimiento del sector. Así, en el año 2003, en la minería chilena existían 300 empresas mandantes y 1.839 contratistas; ya para el año 2013, las primeras llegaron a 829, mientras que las segundas a 3.507 (Sernageomin, 2014).

Dentro de este sector productivo es CODELCO la empresa más importante. Esta compañía, propiedad del Estado, al finalizar el año 2012 poseía activos de US\$31.645 millones, un patrimonio de US\$12.178 millones y su producción alcanzó a 1,75 millón de Toneladas Métricas de cobre refinado, consolidándose así como el principal productor de metal rojo del mundo. La compañía ejecuta sus operaciones a través de las siguientes divisiones mineras: Chuquicamata, Salvador, Radomiro Tomic, Ministro Hales, Gabriela Mistral, Ventanas, Andina y El Teniente. Esta última división es la que registra la mayor producción a nivel nacional. Durante el año 2012 llegó a producir 417.244 Toneladas Métricas de cobre y, además, cuenta con 5.079 trabajadores contratados de forma directa, la dotación de personal más alta de la compañía, después de Chuquicamata.

Entre los años 1999 y 2012 la cantidad de *personal subcontratado* por CODELCO se ha cuadruplicado, pasando de 13.153 a 55.707. Además, a partir de estos datos publicados en las memorias anuales de la compañía, es posible afirmar que desde el año 2005 el personal en régimen de subcontratación duplicó a los trabajadores contratados directamente, llegando a su paroxismo el año 2012 con 2,9 trabajadores subcontratados por cada trabajador de planta de la estatal. A 2019, la tendencia ya es clara, la subcontratación ha crecido significativamente, pasando del 61% en 2005 (poco más de 100.000 trabajadores) a un 73% en 2019 (250.000 trabajadores). En este aumento de un 6% en la dotación de personal prevalece con nitidez el personal subcontratado, que creció un 7,6% entre 2004-2019, mientras el personal de dotación propia llegó a un 3,1%. Lo anterior confirma esta tendencia a la subcontratación como relación laboral predominante en el sector de la minería, incluso siendo mucho mayor que otros países mineros, como Estados Unidos, cuyo porcentaje de subcontratación a 2019 es de un 30% (43% menos que Chile) (Comisión chilena del cobre, 2021: 7). En la *figura 1* que se muestra a continuación, se puede distinguir la evolución de las contrataciones en CODELCO, en el que prevalece la subcontratación por sobre el personal propio.

Figura 1: Trabajadores en minería, según relación con empresa mandante, período 2004-2019



Fuente: Comisión chilena del cobre, 2021: 7

A partir de la investigación que realizan los economistas Agacino, González y Rojas (1998: 130-136), es posible afirmar que *la subcontratación está presente en todo el proceso productivo minero*. La configuración productiva de este sector, que mezcla la internacionalización del capital con la administración estatal de las mineras y la heterogeneidad de las formas de contratación, ha segmentado el mercado del trabajo generando, por un lado, ocupaciones típicas (trabajadores de planta) y, por otro lado, ocupaciones atípicas y precarias

(subcontratados), impactando en la situación objetiva y subjetiva de los trabajadores (Hughes, 2013; Leiva, 2009; Iranzo y Richter, 2008).

Estas condiciones, presentes con fuerza en el sector cuprífero desde fines de la década de los 80, son las que han permitido la *emergencia de nuevas organizaciones sindicales vinculadas a los trabajadores subcontratados* de la GMC. El surgimiento de estas organizaciones está vinculado al Sindicato Nacional de Montaje Industrial (SINAMI) y los trabajadores de la construcción con presencia en las obras de instalación en los yacimientos mineros.

En 1990, convocado por el Sindicato Interempresas de Trabajadores Contratistas (SITECO en adelante), se realizó el primer encuentro de dirigentes y delegados de personal de trabajadores de El Teniente y, en 1991, se constituyó la Federación Nacional de Trabajadores Contratistas que agrupaba al SITECO, Caucho del Sur y a otras dos contratistas de Potrerillos y El Salvador, en el norte del país. Todos estos trabajadores subcontratados, a través de empresas contratistas, por CODELCO (Agacino, González y Rojas, 1998: 194-195).

Durante los años 90 son reiteradas las denuncias en el sector por un deterioro en la calidad del empleo (Hughes, 2013; Leiva, 2009). Estas tienen que ver con bajos salarios, agotadoras jornadas laborales, problemas en el pago de horas extraordinarias, incumplimiento de los estándares de seguridad, precaria infraestructura y medios de transporte hacia las faenas y el constante despido y recontratación de trabajadores para evitar el pago de indemnizaciones de parte de los empleadores (Davis- Blake y Uzzi, 1993; Hughes, 2017).

El aumento de la precariedad laboral de los trabajadores llevó a un estallido de movilizaciones el año 2003 con un gran conflicto en la mina El Teniente, que llegó incluso a la ocupación del yacimiento de parte de los trabajadores agrupados en el SITECO. Esto dio paso a una seguidilla de conflictos entre los trabajadores subcontratados y CODELCO, que tienen su punto más alto en el año 2007 con la conformación, el 8 de junio, de la Confederación de Trabajadores Subcontratados del Cobre (en adelante CTC) y la posterior huelga general que se extendió por 37 días y afectó a todas las divisiones de la empresa estatal.

El aumento de la precariedad laboral a raíz de las modernizaciones neoliberales del capitalismo (Piketty, 2021; para el caso de América Latina véase, Lander (2006)) ha venido siendo diagnosticada desde comienzos de la década de los 80 por autores como Rifkin (2010), Bauman (2012), Gorz (1989) y Sennett (2010), quienes comenzaron a hablar de la *crisis del actor sindical*. Y esto tiene una clara expresión en el caso chileno, ya que el tipo de matriz productiva implementada por la dictadura (1973-1990), y luego consolidada en el proceso de transición democrática, se ha caracterizado por la heterogeneidad, flexibilidad e inestabilidad en el mundo del trabajo (Blanco y Julián, 2019). Este constante deterioro en las condiciones materiales, junto a otros factores culturales propios del mundo globalizado, han contribuido a obstaculizar que los trabajadores del cobre chileno puedan continuar identificándose con categorías sociológicas clásicas como la “clase”, los grandes sindicatos y los movimientos sociales.

Sin embargo, a pesar de este diagnóstico crítico –relacionado con la crisis de los actores que se constituyen en torno al trabajo y la descomposición de las identidades colectivas- han seguido emergiendo sindicatos vinculados a esta nueva forma de organizar la producción. Tal es el caso de la CTC, que agrupa justamente a aquellos trabajadores que por su condición flexibilizada e inestable hacían impensada su organización (Araya, 2017; Nuñez, 2012: 76)

Hoy en día la CTC tiene presencia en todas las divisiones de CODELCO. Como confederación agrupa a las federaciones organizadas por cada división de la estatal, las que, a su vez, están compuestas por los distintos sindicatos de empresas contratistas, es decir, por organizaciones de bases. En total, la confederación representa a unos 40.000 trabajadores y es en la división El Teniente donde la organización tiene mayor presencia. Es también en esta división donde existe mayor propensión al conflicto de parte de los trabajadores subcontratados y donde éste se ha tornado más radical (Nuñez, 2012).

A partir del protagonismo que comenzó a tener este actor desde el año 2007, en la realidad sindical, política y social del país, algunas investigaciones dirigieron sus análisis hacia él (Matamala y Sisto, 2021;

Araya, 2017; Leiva y Campos, 2013; Hughes, 2013; Núñez, 2009). Estos estudios han puesto el énfasis en describir el mercado del trabajo, sus condiciones laborales y los conflictos que, como actores, han estado involucrados. Aquellas que se han acercado más a la problemática de la identidad lo han hecho de forma general, en tanto trabajadores subcontratados, y se ha dicho de ésta que es “precaria” puesto que no permite la identificación de los trabajadores con la actividad que realizan, “escasamente politizada” o “irreconocida”.

Sin embargo, no existe una literatura abundante que desde la sociología aborde a fondo la problemática de la configuración de la identidad colectiva de los trabajadores subcontratados del cobre, específicamente, la de aquellos trabajadores pertenecientes a las organizaciones sindicales afiliadas a la CTC, cuestión que se hace interesante por varios motivos. Uno de ellos es la importancia que tiene la GMC para la economía del país y para el mundo, debido a los altos niveles de producción que CODELCO exporta al resto de los países. A lo anterior se puede añadir que Chile continúa siendo un caso extraordinariamente interesante de analizar desde las ciencias sociales, en tanto en cuanto su matriz productiva fue impuesta a sangre y fuego por una cruenta dictadura cívico-militar. Esta matriz se ha mantenido en lo esencial desde el “Plan Laboral” de 1979, lo que ha producido, en definitiva, un cerco institucional que limita al actor sindical, sus alcances y recursos y además genera condiciones para un mercado del trabajo flexible, con predominio del subcontrato. Como señalábamos más arriba, esta flexibilidad se da a niveles mucho más radicales que otros países con modelos económicos parecidos, como es el caso de Estados Unidos, país en que la subcontratación en el rubro de la economía es sustantivamente menor (Comisión chilena del cobre, 2021: 6-7). Lo anterior se refleja claramente en aquellas teorías que vienen anunciando el “fin del trabajo” (Rifkin, 2010) y la “muerte del proletariado” (Gorz, 1989), en las que predominaría la fragmentación social y la descomposición de las identidades colectivas (Hopenhayn, 2001).

Pese a la adversidad institucional y también material en detrimento de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, la CTC ha ocupado un rol importante en el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores del cobre. Por ello, se torna pertinente un acercamiento a conocer cómo, a pesar de los cambios institucionales formales de la legislación laboral y en el actual contexto productivo flexible, ella emerge con fuerza estableciéndose a la luz de la teoría de sistemas como una suerte de “movimiento de protesta” que bajo determinadas condiciones podría constituirse como un “sistema de protesta”. Esto lo analizamos a continuación.

3. Proyecciones para la aplicación de la teoría de sistemas luhmanniana sobre la construcción identitaria en la CTC

Las condiciones para la emergencia de la CTC responden a varios factores sistémicos, algunos de ellos mencionados en el primer punto de este documento. Entre ellos es posible destacar a nivel legal, por ejemplo, la implementación del Decreto Ley 2.759 en el año 1979, que derogó la ley 16.757 que limitaba la presencia de trabajadores subcontratados en las empresas a sus labores auxiliares. Esto permitió a nivel económico que las compañías “mandantes” pudieran subcontratar personal en cualquier área de su proceso productivo, incluso en aquellas relacionadas con su giro principal. Luego, se puede subrayar la decisión política y económica de CODELCO de sostener su proceso productivo en empresas contratistas, haciendo que en cada parte de este proceso estén presente los trabajadores subcontratados. Lo anterior, incide en fomentar una segmentación de la fuerza de trabajo que divide entre trabajadores de primera clase (de planta) y trabajadores precarios y/o de segunda clase (subcontratados), estos últimos con grave impacto en su situación subjetiva (incertidumbre, bajos salarios, jornadas laborales extenuantes, falta de seguridad, constantes despidos y reconstrucción de trabajadores, etc.).

Pero también existen otros factores que contribuyen a explicar el surgimiento de la CTC como “movimiento de protesta”. Uno de ellos es de orden jurídico-institucional, como es el caso del Código del Trabajo, que norma la representación de los trabajadores de manera colectiva, permitiendo la existencia de

cuatro tipos de sindicatos: 1) de tipo empresa, 2) inter-empresa, 3) de trabajadores independientes y 4) de trabajadores transitorios (artículo 5° de las Disposiciones Generales del Decreto Ley 2.756, que establece las normas sobre las organizaciones sindicales). De estos cuatro tipos, sólo el primero –el de tipo empresa– puede negociar colectivamente (artículos 1° y 4° del Decreto Ley 2.758). El resto de los colectivos puede enrolarse en organizaciones mayores como federaciones, confederaciones y centrales, pero éstas carecen de capacidad legal para negociar colectivamente con las empresas. El efecto es pernicioso en perjuicio de los trabajadores, ya que la negociación individual –según bastante evidencia empírica– puede llegar a ser más débil que la organizada colectivamente (Santos y otros, 2004; Caamaño, 2016).

Por último, cabe añadir que el contexto de apertura institucional que se dio en el gobierno de Michelle Bachelet entre 2006 y 2010, permitió la reactivación de grupos y movimientos sociales, principalmente, estudiantiles y sindicalistas. En efecto, antes de asumir como mandataria de la República y en su campaña electoral, la presidenta Bachelet se comprometió a que, en su futuro gobierno, mejorarían las condiciones laborales de los trabajadores subcontractados. Esta promesa por diversos motivos no se cumplió desatando movilizaciones de trabajadores del cobre agrupados en la Coordinadora Nacional de Trabajadores Contratistas del Cobre (CNTC), antecesora de la CTC (Muñoz, 2022).

Los factores antes mencionados, leídos en clave sistémica, pueden ser interpretados como aquellos elementos donde efectivamente operan algunos de los sistemas considerados por Luhmann (2002) en sus análisis: el que cumple funciones políticas (sistema político), el de derecho (sistema jurídico) y el económico (sistema económico). La interacción entre estos sistemas produce las condiciones de posibilidad para la emergencia de la CTC, la que, en tanto sistema, mediante la distinción de la frontera con su entorno, construye un orden interno de complejidad reducida:

...se define al sistema como la diferencia entre sistema y entorno. [...] el sistema es la diferencia que resulta de la diferencia entre sistema y entorno. [...] el punto de partida debe arrancar de la disparidad entre sistema y entorno (Luhmann, 2002: 78).

En este orden interno, que se produce gracias al simple hecho de que la operación de distinción sistema/entorno “se enlaza a operaciones de su propio tipo y deja fuera a las demás” (Luhmann, 2002: 86), es donde se articulan, como subsistemas, federaciones (una por cada División), sindicatos y bases sindicales. Estas organizaciones aportan y comparten elementos que implican características, necesidades e intereses comunes que permiten la incorporación al grupo, y, al mismo tiempo, el reconocimiento por los demás integrantes como perteneciente a una colectividad, enlazando, a través de la comunicación, relaciones internas que permiten su reproducción. La “comunicación” es la operación social que tiene la capacidad de eslabonar operaciones anteriores con subsecuentes, es decir, operar y desechar operaciones que no le pertenecen. En palabras de Luhmann (2002: 87): “un sistema social surge cuando la comunicación desarrolla más comunicación, a partir de la misma comunicación”.

La identificación de quienes conforman la organización y su “autopoiesis” está dada por la *clausura operativa* propia del sistema (Urteaga, 2009), es decir, por el cierre de sus operaciones internas y la apertura para recibir estímulos de su entorno (Rottleuthner, 1989), cuestión que promueve la conformación de elementos compartidos entre sus miembros y su continuidad como organización:

La clausura operativa trae como consecuencia que el sistema dependa de su propia organización. Las estructuras propias se pueden construir y transformar únicamente mediante operaciones que surgen en él mismo; [...] La clausura operativa hace que el sistema se vuelva altamente compatible con el desorden en el entorno o, más precisamente, con entornos ordenados fragmentariamente... (Luhmann, 2002: 109).

Pero, a la vez, estas operaciones de distinción necesarias para el funcionamiento del sistema crean problemas derivados de la propia diferenciación de funciones al interior de la organización (Luhmann, 2014); esto puede jugar a favor de la complejidad del análisis, ya que permitirá apreciar la heterogeneidad de la organización y los probables conflictos que se generan internamente.

La CTC, así como las federaciones y sindicatos que la conforman, están vinculadas, además, al trabajo que llevan a cabo individuos que las integran y, a pesar de que uno de sus objetivos puede ser intervenir en la producción (en sus ritmos y formas de ser ejecutada, por ejemplo), su función principal es representar a sus miembros ante la empresa, las organizaciones patronales, las instancias jurídicas y ante otros actores sociopolíticos. En el caso particular de la CTC, puede ser el Estado, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), otras confederaciones sindicales, organizaciones no gubernamentales (ONGs), organizaciones internacionales, etc.

Ciertamente, a la luz de una interpretación sistémica y recogiendo lo indicado anteriormente, se podría afirmar siguiendo a Luhmann (2014; 2002) que la CTC no es un sistema cerrado, más bien está abierto constantemente a perturbaciones de su entorno, por tanto, siempre está expuesta a una incertidumbre que puede generar inestabilidad interna (Urteaga, 2009). Esto de alguna manera la obliga a tomar decisiones contingentes que aseguren su *autopoiesis* (Luhmann, 2002: 118-126) y que, a la vez, determinan su trayectoria mientras generan necesariamente *acoplamientos estructurales* entre la organización y su entorno. Estos acoplamientos permiten la compatibilidad entre el sistema y su entorno, asegurando la autonomía relativa del primero respecto al segundo:

El acoplamiento estructural, entonces, excluye el que datos existentes en el entorno puedan especificar, conforme a las propias estructuras, lo que sucede en el sistema. [...] No determina lo que sucede en el sistema, pero debe estar presupuesto, ya que de otra manera la autopoiesis se detendría y el sistema dejaría de existir (Luhmann, 2002: 99).

Por otro lado, la CTC, en su función de representar a los trabajadores subcontratados de la GMC frente a las contrapartes empresariales o estatales, es que se orienta inevitablemente al conflicto (Aravena y Muñoz, 2018). En esta línea, las *huelgas*, en tanto instancias históricas de conflicto entre organizaciones sindicales y patrones, son, además, contingencias fundamentales al momento de pensar la configuración de la identidad colectiva de quienes son parte de tales organizaciones. Su implementación como instrumento de presión por parte de los trabajadores frente a los empleadores puede llegar a ser útil para reafirmar la vinculación al interior del grupo, definir y redefinir los imaginarios comunes y, en definitiva, modelar la identidad individual y colectiva de aquellos trabajadores pertenecientes a la organización.

Desde luego, la “identidad colectiva” también puede concebirse como un sistema. En efecto, se puede observar que esta también se produce por un proceso de diferenciación sistema/entorno, que genera operaciones, interacciones y diferenciaciones internas, por un lado, y, por otro lado, acoplamientos estructurales, con otros sistemas o actores, en un contexto social, histórico y político determinado. Consecuentemente, la “identidad colectiva”, en tanto sistema social que asegura su *autopoiesis*, puede ser definida como una “identidad operativa”, es decir, un “recurso para la acción” (Dubet, 1989) que se produce a través de operaciones que ejecuta para su reproducción y diferenciación con su entorno, donde se articula de manera contingente a través de la comunicación y acoplamientos estructurales. En ellos participan individuos –en este caso, los trabajadores de la CTC- en *espacios colectivos micro o primarios* (familia, escuela, barrio, clase social, origen rural o urbano, etc.), *espacios colectivos amplios o secundarios* (iglesia, clubes sociales, culturales o deportivos, partidos políticos, organizaciones locales, etc.), el *trabajo*, los *sistemas de protestas* (organizaciones sindicales, federaciones y confederaciones), las *acciones colectivas o huelgas* y la percepción y el trato que *otros actores* (familiares, las autoridades, los representantes de las empresas, los trabajadores subcontratados no sindicalizados, los trabajadores de planta, etc.) generan hacia ella. Lo anterior nos lleva a creer que la identidad puede ser concebida como un proceso relacional que, aunque cambiante o dinámico, cuenta con una lógica sistémica que permite su producción, reproducción, comunicación y adaptación, articulando su carácter contingente, proteico y heterogéneo en una estructuración estructurante de sujetos.

Todo lo anterior nos permite afirmar que la CTC (y su identidad colectiva), mirada desde la teoría de sistemas de Luhmann, puede leerse como un “movimiento de protesta” (Luhmann, 1992: 173-192). Ello porque opera como principio de distinción entre seguidores y opositores (donde los primeros se encuentran y articulan ante un determinado miedo generado por los sistemas funcionales, en este caso, las condiciones de trabajo precarias); pero, además, porque la organización social puede llegar a instituirse como “representante moral” de los trabajadores subcontratados. En tal sentido, la organización contaría con cierta estructura interna (por su complejidad, *imposible* de limitar al “centro” y la “periferia” que indica Luhmann) y formas

temáticas adaptables (“igual trabajo, igual salario”, “no a la discriminación”, “mejora de condiciones laborales”, “nacionalización del cobre”, “fin a la subcontratación”), que permitiría generar compromisos y semánticas particulares de la movilización, y que pueden llegar a ser comunicadas –“temas”- a través de movilizaciones y discursos que la organización elabora y pone en circulación.

En otro nivel de análisis, y tal vez tomando cierta distancia con el propio Luhmann -para quien el sistema está por la comunicación y no por individuos- podemos distinguir un desplazamiento teórico interesante para estas reflexiones: el paso de la CTC desde la noción de “movimiento de protesta” al modelo de “sistema de protesta” (Estrada, 2012: 251-270). Este último modelo considera la articulación entre la teoría de los sistemas sociales de Luhmann y elementos sistémicos de las teorías de los movimientos sociales y la acción colectiva, lo que permitiría abordar este problema sociológico de una manera que puede llegar a ser productiva para los intereses de investigación de este trabajo, ya que, a la luz de esta mirada, se puede llegar a concebir a la CTC como un “sistema de protesta”, es decir:

una forma especial de los sistemas sociales, que se caracteriza por su constitución y producción mediante comunicaciones orientadas al conflicto. Estas comunicaciones se expresan temáticamente como movilizaciones de protestas en contra de diferentes oponentes [...] o de las consecuencias no previstas de la operación de los sistemas de funciones de la sociedad (Estrada, 2010: 907)

En efecto, en la búsqueda de diferenciación con su entorno, el “sistema de protesta” opera con recursos sociopolíticos como la protesta y sus modos de conducción, reclutamiento de individuos, motivaciones, selección de participantes y mecanismos de identidad que serán fundamentales como parte de su proceso de su *autopoiesis* (Estrada, 2010). Pero, por otro lado, esta operación de diferenciación permitirá apreciar sus comunicaciones externas o, más específicamente, su acoplamiento estructural con otros sistemas de su entorno, gracias a lo cual es capaz de negociar, generar alianzas o iniciar nuevos conflictos.

Con el fin de comprender mejor la constitución interna y el entorno del “sistema de protesta” es necesario distinguir analíticamente la articulación entre los niveles micro (sistemas de interacción), meso (organizaciones) y macro (sociedad). Así, por ejemplo, en el nivel *micro* es posible apreciar interacciones de los individuos, en tanto entorno, en la cotidianidad del “sistema de protesta”. El trabajo sociológico aquí consistiría en conocer cuáles son los procesos de identificación de los actores que son parte de él, y cómo estos, a la vez, contribuyen a modificar sus identidades, cuestión necesaria si, siguiendo a Berger y Luckmann, se concibe que:

...la identidad se forma por procesos sociales. Una vez que cristaliza, es mantenida, modificada o aún reformada por las relaciones sociales. Los procesos sociales involucrados, tanto en la formación como en el mantenimiento de la identidad, se determinan por la estructura social. Recíprocamente, las identidades producidas por el interjuego del organismo, conciencia individual y estructura social, reaccionan sobre la estructura social dada, manteniéndola, modificándola o aun reformándola (2011 [1967]: 214).

Lo anterior se enlaza con el *nivel meso* u organizacional, donde aspectos como las membrecías (dirigentes, bases, etc.), relaciones de poder internas, posiciones de autoridad, roles, tareas, funciones, mecanismos de representación y toma de decisiones, se tornan visibles y pueden ser aprehendidos a través de canales de comunicación intra-sistémicos. En efecto, en virtud del problema de la identidad aquí planteado, este nivel adquiere importancia, puesto que en él es donde se configura la identidad a nivel individual y colectivo, lo que ocurre a partir de operaciones que distinguen al sistema con el entorno (“diferencia” - “clausura operativa” - “acoplamiento estructural” - “autopoiesis”). Pero, además, ello ocurre simultáneamente mediante la escenificación en público del “sistema de protesta” a través de la externalización de sus relaciones con el entorno a través de la comunicación.

Por último, como se señaló antes, en el *nivel macro* o social se producirán relaciones de alianza y/o conflicto entre diversos actores y organizaciones del entorno del “sistema de protesta”. Por ello resulta relevante sociológicamente distinguir y conocer cómo estos otros sistemas conciben y codifican este sistema crítico. En esta dimensión se puede estudiar el conflicto en el que está envuelto el “sistema de protesta” y las posibles modificaciones sociales y culturales que éste puede generar en la vida cotidiana de los participantes y, más ampliamente, de la sociedad en general.

4. Reflexiones finales

El artículo se propuso dos breves objetivos. El primero de ellos fue describir muy sucintamente el funcionamiento y “estado del arte” de la subcontratación en el sector minero en Chile; el segundo, buscó analizar desde la teoría de sistema de Niklas Luhmann el proceso de construcción identitaria en la Confederación de Trabajadores Subcontratados del Cobre (CTC). En ese ejercicio teórico se trató de identificar algunos de los principales factores sistémicos que han incidido en la irrupción de la mayor organización sindical en el rubro, la que se ha constituido en un sistema de protesta orientado al conflicto en tanto en cuanto se han precarizado permanentemente las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados del cobre.

Respecto del primer objetivo, a partir de la revisión de datos proporcionados por la literatura especializada, se corrobora la consolidación del modelo de dotación de personal a través de la vía de la subcontratación en el país andino; recurso legal, económico y político que ha sido beneficioso para el sector empresarial, su reproducción y para la consolidación de una economía “pura de mercado” en los términos de Linz y Stephan (1996). En efecto, las cifras muestran un crecimiento sostenido de implementación de este tipo de relación laboral, en varios rubros relevantes para el desarrollo del país, entre ellos el sector principal de la minería. Este tipo de empleo flexible y, definitivamente, precario, ha acelerado la pauperización de las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados del cobre, produciendo las condiciones objetivas y subjetivas para la emergencia de un gran sindical, la CTC, que no ha vacilado en defender sus intereses frente al Estado y los empleadores. De ahí la radicalidad de su acción colectiva en 2007 y su paso de un movimiento de protesta a un “sistema de protesta”.

Sobre el segundo objetivo, podemos corroborar la utilidad de la teoría de Niklas Luhmann para examinar factores sistémicos que han incidido en la formación de esta gran organización sindical, la CTC. En efecto, de la interacción entre distintos sistemas (político, económico y jurídico) emerge una organización social con un orden interno de complejidad reducida que articula subsistemas como son las federaciones, los sindicatos y las bases sindicales, y que bajo determinadas coyunturas o contingencias puede operar como negociadora en forma de alianza o en forma de conflicto (movilizaciones).

Sin embargo, bajo una mirada crítica con su respectiva “vigilancia epistemológica” dirá que se considera necesario dar un paso más allá en lo metateórico si se desea un análisis de mayor densidad sobre “identidad colectiva” de las organizaciones sindicales. En este sentido, puede ser interesante avanzar hacia una imbricación entre una teoría de sistemas como la planteada por Luhmann y otra que incorpore elementos sociopolíticos (como, por ejemplo, en el modelo planteado por Estrada). Este “marco teórico integrado” puede ser fructífero para el desarrollo de un trabajo teórico-empírico abocado a comprender el proceso de construcción de la identidad colectiva que articula y une a los trabajadores en la implementación de su acción colectiva y elaboración de estrategias de transformación de su propia realidad laboral.

5. Bibliografía

- Agacino, R., González, C., y Rojas, J. (1998). *Capital Transnacional y Trabajo. El Desarrollo Minero en Chile*. Lom.
- Aravena, A. y Muñoz, M. (2018). Conflicts Around Subcontracted Workers in Chile's Copper Mining Sector. En Joerg Nowak, Madhumita Dutta y Peter Birke (Eds.). *Strikes and workers movements in the 21st century* (pp. 135-152). Rowman & Littlefield International.
- Araya, R. (2017). Ha llegado la hora de decir basta. El movimiento sindical y la lucha por la democracia en Chile, 1973-1990. *Revista Izquierdas*, 37: 191-211. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50492017000600191>
- Bauman, Z. (2012). *Modernidad Líquida*. Fondo de Cultura Económica.

- Berger, P. y Luckmann, T. (2011). *La construcción social de la realidad*. Amorrortu.
- Blanco, O. y Julián, D. (2019). Una tipología de precariedad laboral para Chile: la precariedad como fenómeno transclasista. *Revista de la CEPAL*, 129: 99-137. <https://doi.org/10.18356/8f5ac9c8-es>
- Caamaño, E. (2007) La ley de subcontratación y la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores de servicios transitorios. *Ius et Praxis*, 13 (2): 157-194. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122007000200008>
- Caamaño, E. (2016) Crítica a las ideas fundantes del actual modelo normativo de negociación colectiva en Chile y a su reforma. *Revista de derecho*, 46: 381-406. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512016000100012>
- Comisión chilena del cobre (2021). *Impacto de la subcontratación en la industria minera chilena*, DEPP 13/21, Gobierno de Chile, Santiago.
- Davis-Blake, A. y Uzzi, B. (1993). Determinants of employment externalization: A study of temporary workers and independent contractors. *Administrative Science Quarterly*, 38 (2): 195-223. <https://doi.org/10.2307/2393411>
- De la Garza, E. (2012). La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. En Juan Carlos Celis (comp.), *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales* (pp. 15-37). CLACSO
- Dubet, F. (1989). De la sociología de la identidad a la sociología del sujeto. *Estudios Sociológicos*, 7 (21): 519-545
- ENCLA (2011). *Informe de resultados séptima encuesta laboral*. Dirección del Trabajo de Chile.
- ENCLA (2019). *Informe de resultados novena encuesta laboral 2019*. Dirección del Trabajo de Chile.
- Estrada, M. (2010). La anarquía organizada: las barricadas como el subsistema de seguridad de la Asamblea Popular de los Pueblos de Oaxaca. *Estudios Sociológicos*, 18 (84): 903-939.
- Estrada, M. (Coordinador). (2012). *Protesta social. Tres estudios sobre movimientos sociales en clave de la teoría de los sistemas sociales de Niklas Luhmann*. El Colegio de México.
- Gorz, A. (1989). *Adiós al proletariado*. Imago mundi.
- Hopenhayn, M. (2001). *Repensar el trabajo: Historia, profusión y perspectivas de un concepto*. Editorial Norma.
- Hughes, M. F. (2013). Re-estructuración capitalista: Precariedad laboral y resistencia. La protesta de los mineros del cobre en Chile. *Horizontes Antropológicos*, 39: 99-124. <https://doi.org/10.1590/S0104-71832013000100005>
- Hughes, M. F. (2017). Precariedad laboral en Chile. Prácticas de resistencia en los sindicatos de trabajadores tercerizados de la Gran Minería Chilena. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, 10: 84-111.
- Huneus, C. y Osorio, Alejandro (2022). La baja confianza en el gran empresariado chileno: Una explicación histórico-institucional. *Revista Temas Sociológicos*, 31 (en prensa).
- Iranzo, C. y Richter, J. (2008) Subcontratación y conflicto. El caso de la Siderurgia del Orinoco. *Revista Gaceta Laboral*, 14 (1): 5-34.
- Lander, E. (2006). *Neoliberalismo, sociedad civil y democracia: ensayos sobre América Latina y Venezuela*. FACES, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
- Leiva, S. y Campos, A. (2013). Movimiento social de trabajadores subcontratados en la minería privada del cobre en Chile. *Psicoperspectivas*, 12 (2): 51-61. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol12-Issue2-fulltext-293>

- Leiva, S. (2009). La subcontratación en la minería en Chile: elementos teóricos para el análisis. *Polis*, 8 (24): 111-131. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682009000300007>
- Linz, J. y Stepan, A. (1996). *Problems of Democratic Transition and Consolidation*. The John Hopkins University Press. <https://doi.org/10.56021/9780801851575>
- Lizama, L. y Ugarte, J.L. (2007). *Subcontratación y suministro de trabajadores*. LexisNexis.
- Luhmann, N. (1992). *Sociología del Riesgo*. UIA – Universidad de Guadalajara.
- Luhmann, N. (2002). *Introducción a la teoría de sistemas*. UIA.
- Luhmann, N. (2014) *Teoría política en el Estado del bienestar*, Alianza.
- Matamala, J. y Sisto, V. (2021). La Federación de Trabajadores del Cobre en Chile y la Salud laboral: una década de acción sindical (2009-2019). *Revista Salud de los trabajadores*, 29 (1): 59-72
- Morgado, E. (2013). El outsourcing en la legislación chilena. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 17: 293-300. [https://doi.org/10.1016/S1870-4670\(13\)71982-1](https://doi.org/10.1016/S1870-4670(13)71982-1)
- Muñoz, M. (2012). *La flexibilidad laboral y su impacto en la configuración de subjetividades*. Santiago: ICAL – FRL.
- Muñoz, M. (2022). *Identidad y Trabajo. El proceso de construcción identitaria en los trabajadores subcontratados de la Gran Minería del Cobre en Chile*. El Colegio de México.
- Núñez, D. (2009). El movimiento de los trabajadores contratistas de Codelco: una experiencia innovadora de negociación colectiva. En Antonio Aravena y Daniel Núñez (Editores). *El renacer de la huelga obrera. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI* (pp. 37-74). ICAL.
- Núñez, D. (2012). Apuntes sobre el renacer de la huelga obrera en Chile. *Revista Colombiana de sociología*, 35 (1): 41-58.
- Palavecino, C. (2013). La subcontratación en el reglamento de construcción de obra pública. *Revista Chilena de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*, 4 (8): 73-84. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2013.42738>
- Piketty, T. (2021). *El capital en el siglo XXI*. Fondo de Cultura Económica.
- Rifkin, J. (2010). *El fin del trabajo*. Paidós.
- Rottleuthner, H. (1989). A Purified Sociology of Law: Niklas Luhmann on the Autonomy of the Legal System. *Law & Society Review*, 23 (5): 779-798. <https://doi.org/10.2307/3053763>
- Santos, B., Martín, J.L., Ortiz, L. y Resa, C. (2004). La negociación colectiva en España: un análisis económico. *Temas laborales*, 76: 287-317
- Sennett, R. (2010). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama.
- Servicio Nacional de Geología y Minería (Sernageomin) (2014). *Anuario de la minería de Chile 2013* (versión corregida). Sernageomin. <https://www.sernageomin.cl/wp-content/uploads/Anuarios/anuario2013.pdf>
- Urteaga, E. (2010). La teoría de sistemas de Niklas Luhmann. *Contrastes. Revista Internacional de Filosofía*, 15: 301-31. <https://doi.org/10.24310/Contrastescontrastes.v15i0.1341>