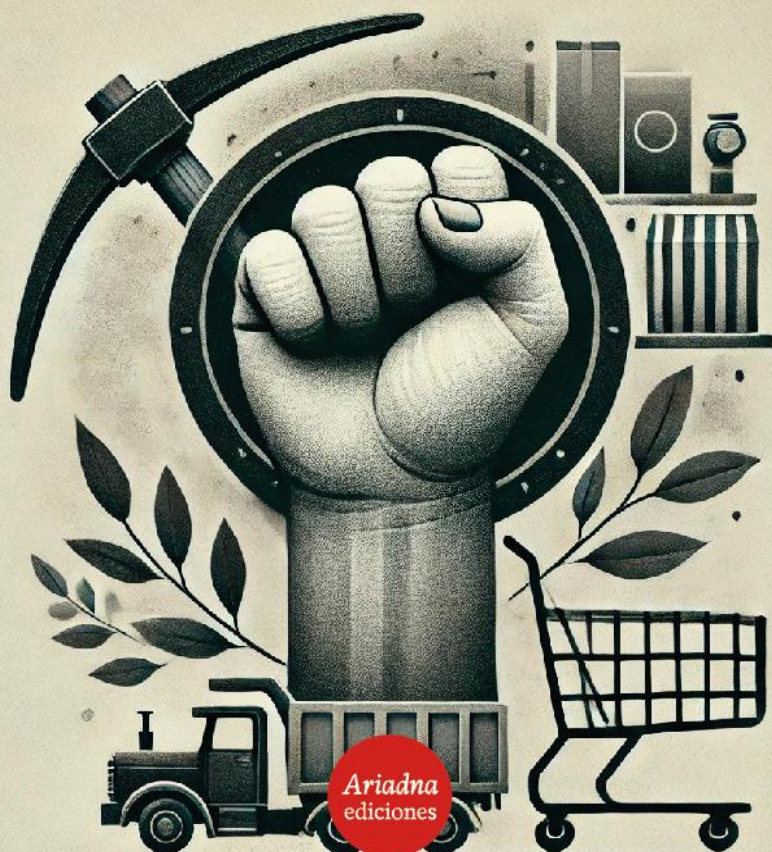


DOMINGO PÉREZ VALENZUELA

Territorio laboral capitalista

DESPLIEGUE DE PODER SINDICAL
EN MINERÍA Y SUPERMERCADOS



**Territorio laboral capitalista.
Despliegue de poder sindical
en minería y supermercados**

Domingo Pérez Valenzuela

**Territorio laboral capitalista.
Despliegue de poder sindical en minería y supermercados**

Domingo Pérez Valenzuela

Este trabajo contó con financiamiento del Fondo Apoyo a las Publicaciones de la Universidad de O'Higgins (UOH).

La obra original se realizó en el marco del Fondecyt Regular 1150860 (CONICYT/ANID) - Investigadora Responsable: Helia Henríquez.

ISBN: 978-956-6276-53-1

Santiago de Chile

Primera Edición, 2019, RIL Editores

Segunda Edición, marzo 2025

Gestión editorial: Ariadna Ediciones

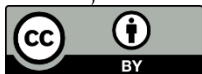
<http://ariadnaediciones.cl/>

DOI: <https://doi.org/10.26448/ae9789566276531.132>

Portada: Matías Villa

Los textos publicados en la presente obra han sido evaluados mediante el sistema de pares ciegos (doble ciego) externos a la editorial

Obra bajo Licencia Creative Commons Atribución



Obra postulada/indexada en plataformas internacionales: Book Citation Index (sólo en inglés), ProQuest, OAPEN, ZENODO, HAL Archives Ouvertes, DOAB, Digital Library of the Commons, SSOAR, Open Library (Internet Archive) Catalogue du Système Universitaire de Documentation (SUDOC, Francia); UBL (Universidad de Leipzig).

ÍNDICE

Prólogo	i
Introducción: una entrada al lugar de trabajo.....	1
1. La teoría de la empresa capitalista como territorio	11
i) Espacio geográfico y espacio social	13
ii) Fases del proceso de trabajo y poder sindical	17
iii) Territorio laboral capitalista	23
Consolidación territorial del consentimiento.....	26
Territorio sindical	30
2. Del barrio de trabajadores y trabajadoras a la propiedad productiva	36
Proletariado y mundo reproductivo	37
Camino al centro de trabajo.....	40
Geografía de la propiedad.....	42
Mercancía	45
3. Flexibilización del espacio de trabajo	47
Escala macro de la flexibilización del espacio laboral	48
Territorialidad y geografía del proceso de trabajo	52
Geografía de la producción.....	58
Flexibilización y territorialidad	60
4. Fragmentación productiva y fragmentación sindical	62
Fragmentación en minería y supermercados	65
Fuerza territorial de la máquina y entorno rentista-industrial.....	72
Separación espacio-temporal	78
Expulsión de trabajadores.....	84
Corolarios: la fragmentación como unidad del proceso productivo	86
5. Espacios seguros como tesis de organización.....	88
Espacios seguros en el proceso de trabajo.....	89

Secreto sindical.....	95
Creación en retaguardia territorial del sindicato.....	103
Informaciones estratégicas.....	108
Espacios seguros internos y externos, estrategia de revitalización sindical.....	110
6. Libertad socio-geográfica del trabajador y el sindicato	115
Control en los límites de la propiedad	116
Desplazamiento del sindicato en la empresa	118
Expansión de la territorialidad sindical.....	124
Geografía política y control en el Estado laboral.....	130
Formación logístico-operativa del sindicalismo minero	134
Territorialidad sindical	141
7. Conflictos disruptivos: posición estratégica y proceso de trabajo.	
Diferencias entre minería y supermercados.....	143
Flexibilización del conflicto	145
Estrategia y posición	148
Limitantes y posibilitantes territoriales	158
Huelga legal y poder.....	162
8. Territorialidad sindical antagonista	168
Territorialidad antagonica y posicionamiento	170
Nueva violencia legítima.....	183
El lugar oculto de la producción y las movilizaciones	191
Conclusiones y debate. Poder sindical y sindicalismo territorial.....	196
i) Poder sindical en el territorio laboral capitalista	196
ii) Sindicalismo territorial estratégico	204
iii) Corolarios para el quehacer sindical	218
Anexo. Estrategia metodológica	226
Sobre el autor	229

PRÓLOGO

ESTE LIBRO TOMA AL TERRITORIO COMO UNA PUERTA DE ENTRADA para comprender la forma que asume la lucha de clases en el capitalismo contemporáneo. A partir de un recuento crítico de autores de tradición marxista como Richards Edwards, Domingo Pérez Valenzuela se propone analizar el papel que juega el territorio en la lucha de clases al considerar que toda relación de poder genera territorialidad y que la empresa privada moderna, como territorio laboral capitalista, es una fracción de espacio geográfico donde surgen las relaciones de poder socio-materiales entre capital y trabajo. Recuperando la propuesta de Thompson y Briken¹ de no separar la economía política de las relaciones laborales, D. Pérez entrecruza a lo largo de su reflexión el control del proceso de trabajo con el control territorial, en la perspectiva de consolidar una economía política geográfica del proceso de trabajo; una tarea pendiente, debido a que el control territorial sobre el proceso productivo ha sido poco estudiado.

El territorio como objeto de reflexión en este trabajo se enraíza en la historia de la lucha sindical en Chile, si se considera que el movimiento sindical en este país, desde sus orígenes, crece y se desarrolla en una situación de aislamiento geográfico, por lo que, buscando romper este aislamiento, a la lucha de los trabajadores del salitre se integran las banderas de todo el territorio; en movilizaciones de las que participa el entorno familiar y social de los trabajadores. Desde esta tradición se comprende la formación de los circuitos geográficos de fábricas y urbanizaciones operadas por los trabajadores como espacios de lucha y resistencia durante los años setenta, los denominados “cordones industriales”; una tradición organizativa que se contrapone a la posesión privilegiada que detenta la burguesía en el territorio de la empresa. Esta posesión privilegiada, hace notar Pérez, se expresa geográficamente en que el derecho a la huelga en Chile opera solo fuera del centro de trabajo, lo que impide (legalmente) el uso de los puestos de trabajo o la ocupación de la empresa como táctica de lucha.

¹ Paul Thompson y Kendra Briken, “Kognitiver Kapitalismus: Wider eine fragwürdige Diagnose”, *Soziopolis. Gesellschaft beobachten*, 2016, 57-85.

Debido a que el autor se propone explicar de qué manera la forma de la organización del proceso de trabajo configura un territorio atravesado por relaciones de poder con implicaciones en las estrategias, tácticas y reflexividades de los dirigentes sindicales, elige para su terreno de investigación dos espacios laborales muy disímiles como son la minería y los supermercados. Desde aquí, Pérez extrae las ventajas del método comparativo, para encontrar diversas estrategias, tácticas organizativas y de lucha de los trabajadores, quienes, influidos por la “topografía” de su propio territorio, responden a las desventajas que políticamente plantea la fragmentación y externalización de la organización capitalista del trabajo.

Munido de un enfoque metodológico que estudia a los obreros más allá del espacio circunscrito a la fábrica, el autor muestra que la superación a la fragmentación que provocan la subcontratación y externalización productivas, se realiza en los barrios obreros a distancia de la vigilancia patronal, en “espacios seguros”. En estos lugares, los trabajadores construyen una mirada común; un “nosotros” que sirve de base a la formación de una conciencia de clase, la cual da fuerza al sindicalismo.

En la identificación de estos “espacios seguros”, donde los trabajadores encuentran autonomía de clase y seguridad organizativa, se detiene Pérez para dar cuenta del papel que juegan los barrios obreros en el proceso de constitución de los sindicatos y de preparación de las huelgas, en un ambiente de lucha de clases caracterizado por un régimen laboral anti-sindical. De ahí que el trabajo resalte que el secreto y conspiración sindicales son un patrimonio cultural del proletariado chileno, comprobando, a través de su experiencia, que se trata de tácticas exitosas que responden a la situación de lucha concreta “frente a la tradición represiva de los patrones”.

Basado en una abultada información empírica, recogida entre trabajadores de base y dirigentes sindicales de la minería y de supermercados en Chile, este trabajo de investigación, inspirado en un enfoque que sitúa la relación laboral de la fábrica en conexión con el conjunto de relaciones sociales que la circunscriben, se opone a la mirada pesimista que ve en la fragmentación del territorio productivo una barrera para la organización sindical. Entender la realidad como totalidad concreta² permite al autor identificar la respuesta de los trabajadores a la

² Karel Kosík, *Dialéctica de lo concreto*, México, Gijalbo, 1990 (1963).

fragmentación productiva, una respuesta basada en la ampliación de su territorio de acción, desde la fábrica hasta los barrios obreros, donde ellos construyen los “espacios seguros”, que, para el autor, constituyen el elemento que define el alcance de despliegue sindical de los trabajadores.

De esta manera, el autor niega; por una parte, los postulados inspirados en el estructuralismo, que ven a los trabajadores como seres pasivos, objeto de la dominación patronal, sin capacidad de resistencia a la dominación y; por otra parte, a enfoques positivistas que borran las contradicciones del entorno en tanto dimensión explicativa de situaciones sociales concretas, como nos recuerda Burawoy³.

En un periodo histórico caracterizado porque la academia (con excepciones) deja de lado a la clase obrera como objeto de estudio, con el argumento de que ya no tiene capacidad de respuesta a las contradicciones que produce el sistema capitalista, este importante aporte de Domingo Pérez Valenzuela nos convoca a reflexionar, más bien, sobre las amplias posibilidades de la clase obrera para producir tácticas de lucha, mediante la integración de las poblaciones y barrios de trabajadores empobrecidos a un territorio sindical que abra sus puertas a actividades colectivas, que sean espacios de unificación y de politización de los oprimidos, frente a la estrategia de fragmentación de los patrones.

Tania Aillón Gómez⁴

Cochabamba, verano del 2025

³ Michael Burawoy, *El consentimiento en la producción*, España, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.

⁴ Doctora en Sociología por la Universidad de Nanterre Paris-X. Investigadora del Instituto de Estudios Sociales y Económicos (IESE) de la Universidad Mayor de San Simón-Cochabamba y Miembro del Grupo de Estudios del Trabajo Llak'aymanta.

INTRODUCCIÓN:

UNA ENTRADA AL LUGAR DE TRABAJO

«Eran los años de la democracia de los consensos donde debíamos organizar a los trabajadores clandestinamente, en los socavones de la mina, en sus túneles, en los casinos, campamentos, en la misma calle o en la población [...]. Era un proceso casi similar, sin buscarlo, a quienes nos precedieron en el salitre y el carbón, a principios del siglo XX»⁵.

EL EPÍGRAFE PRESENTE, REFERIDO AL MOVIMIENTO SUBCONTRATISTA chileno emergido en el bienio 2006-2007 y su génesis ubicada en la «construcción silenciosa, subterránea, mística [...] una creación que lidió con la fragmentación del movimiento sindical», revela en detalle una perspectiva territorial cotidiana del sindicalismo minero en función del centro de trabajo capitalista, que se ha pulido desde antaño en los cerros a partir de los viejos campamentos internos a la compañía y la especial naturaleza geográfica de la producción, hasta los tiempos actuales. La razón de lo anterior es que el quehacer territorial constituye una pieza clave en la historia de todo el sindicalismo clásico, vale decir, aquel vinculado a la manufactura y su centro productivo fabril, sea en la extracción de recursos naturales o en las industrias urbanas, donde los trabajadores despliegan control sobre las distintas secciones, espacios menores y artefactos de la empresa, para organizarse con autonomía del control laboral.

No obstante, la presente tesis demuestra que este quehacer puede desplegarse no solo en los espacios de producción industriales, sino que también en cualquier centro de trabajo capitalista, materializado inclusive en la propiedad privada más flexible en términos socio-espaciales, fruto de la fragmentación de establecimientos y la capacidad de dispersión geográfica. Como veremos, un ejemplo paradigmático de lo anterior lo

⁵ Cristián Cuevas, “La lucha de los trabajadores y trabajadoras subcontratistas en Chile”, www.elquintopoder.cl, 2014.

constituye el sindicalismo de supermercados y su formación frente a la expansiva morfología urbana del capital, el cual instala locales repetitivamente entre las diversas aglomeraciones del proletariado para que este consuma y reproduzca sus fuerzas de trabajo. Es decir, en minería y en supermercados, es posible observar a la empresa capitalista como un territorio donde se organiza la fuerza sindical.

¿Qué significa la territorialidad del espacio de trabajo para los trabajadores y el sindicalismo? La respuesta se encuentra entre factores que atañen desde la cooperación productiva, donde emergen zonas de socialización exclusiva de los trabajadores, en el control territorial cotidiano de la propiedad capitalista; hasta en la emergencia de conflictos abiertos como huelgas y movilizaciones, donde grupos de trabajadores ocupan forzosamente la propiedad y su entorno, o cuando la naturaleza de su territorio de trabajo les cancela de sobremano tal posibilidad. Paso a paso, todo comienza en una propiedad productiva de un empresario particular, fenómeno garantizado por un Estado capitalista, pero donde se encuentran zonas de producción que parecieran ser controladas en su clima social por los trabajadores. Se replica en horarios y comunicaciones seguras para los mismos, mediante formas de reunión e intimidad trabajadora que no pueden ser accedidas por los directivos (ni por las ciencias sociales en reiteradas ocasiones). Donde a veces los trabajadores no están en conflicto, pero están fraguando con sumo secreto sus planes de organización, sino “descargándose” de los dueños (criticándolos, insultándolos y botando rabia), cuidándose de represalias, e inclusive liberándose de la vigilancia para protegerse —o simplemente descansar—. O de otra manera, ya más ofensivamente, donde los trabajadores socializan entre sí y a espaldas de los jefes, mediante eventos sociales por fuera de la empresa para montar un sindicato y volver a golpear en el centro del problema laboral.

En efecto, en la teoría y debate del proceso de trabajo, Richard Edwards caracterizó el proceso productivo como un «escenario» de la lucha de clases y al lugar de trabajo como un «terreno disputado» que expresaba el anterior, en su célebre obra *Contested terrain*.⁶ No obstante, ¿qué territorialidad tenía en mente el autor para sugerir tal metáfora? ¿Qué relaciones sociales nos revelan lo territorial en la producción del capital?, son elementos concretos fuera de su estudio, pero latentes en su tesis.

⁶ Richard Edwards, *Contested terrain*, New York, Basic Books, Inc., 1979.

Por otro lado, en el mismo debate y año, Burawoy caracterizaba al centro de trabajo por desplegar un «Estado interno» según el mando del capitalista en su área acotada de injerencia⁷, lo que trae a colación la pregunta de, ¿cuál es el territorio del “Estado laboral”, si el carácter esencial de la *estatalidad* descansa en el monopolio de la violencia sobre una geografía que domina?, ¿es la propiedad privada la fuente de este poder político? Con el autor, como se aprecia, la estructura política de la empresa quedaba expuesta a contrapelo del terreno oculto de la producción. No obstante, la resistencia de los trabajadores contraviene la pureza del control territorial político del capitalista, aun bajo al velo de la sagrada propiedad.

El debate expuesto equivale a conceptualizar la empresa capitalista no solo como un terreno (geográfico) sino como un territorio (del poder). En efecto, tan pronto como el capitalista experimenta un control garantizado de la propiedad privada gracias a un Estado homólogo⁸, al interior del capital emerge una morfología socio-espacial propia del proceso de trabajo, caracterizada por el control territorial de la propiedad privada, constituyendo así la empresa moderna como un territorio laboral capitalista. Sin embargo, la teoría del proceso de trabajo, a lo largo de sus diversos aportes a la comprensión de las formas de control laboral⁹, no ha considerado la dimensión del poder territorial en la empresa capitalista como una estructura elemental de control y resistencia entre capital y trabajo. De hecho, el control territorial de los trabajadores frente al control de su proceso de trabajo en la propiedad privada, expone una subjetividad gravitante en conexión con esta perspectiva materialista –donde la conciencia se refugia, se protege y reflexiona en espacios seguros–, la cual no siempre tuvo por objetivo ahondar en tal dimensión¹⁰. No obstante, aquí se ofrece una conexión a profundizar.

⁷ Michael Burawoy, *El consentimiento en la producción*, España, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.

⁸ Max Weber, *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*, México, Fondo de Cultura Económica, 2005. Nicos Poulantzas, *Poder político y clases sociales en el Estado capitalista*, México DF, Siglo XXI, 1988.

⁹ David Knights y Hugh Willmott (eds.), *Labour process theory*, Londres, Macmillan, 1990. Stephen Ackroyd y Paul Thompson, *Organizational Misbehaviour*, SAGE Publications, 1999. Paul Thompson y Chris Smith (eds.), *Working life: renewing labour process analysis*, UK, Palgrave Macmillan, 2010.

¹⁰ Ver Harry Braverman, *Trabajo y capital monopolista*, México DF, Editorial Nuestro Tiempo, 1975.

La pregunta por el territorio donde toma materialidad la organización de la explotación no solo apremia en sus rasgos teóricos. Ella es puesta en escena también por la actualidad de los movimientos sociales y sus rasgos geográfico-espaciales, hoy en día mayormente atendidos que antaño por las ciencias sociales, permitiéndonos así proyectar una investigación socio-espacial en los estudios laborales. En estos estudios, lo territorial adquiere reconocimiento cuando determinados movimientos sociales —valga recordar, mayoritariamente compuestos de trabajadores y el proletariado en general— disputan recursos naturales o protestan en el espacio público por demandas locales. Y con ello, nunca cuando el movimiento social es expresión nacida desde el proceso de trabajo, activándose al interior de los lugares de trabajo o en su contorno.

¿Por qué lo territorial se reconoce poco en el mundo del trabajo? ¿Por qué se les niega este poder a los movimientos sindicales? ¿Es imposible que construyan territorialidad? Asumiendo diversas disciplinas el fenómeno de la propiedad privada de la empresa como un hecho cuasi natural y no un territorio con valor político y social, se produce la propensión de pensar lo territorial como todo lo que es no-trabajo sino espacio público. Por movimientos sociales territoriales, entonces, se entienden únicamente movimientos ajenos al ámbito laboral y nunca se aprecia la territorialidad de los trabajadores al interior del capital. Tal vez porque en los estudios movimentistas socio-territoriales se entiende la territorialización de un proyecto político como el avance e implantación de una territorialidad particular por sobre otras alternativas¹¹, es que en los mismos nace una miopía con respecto al espacio laboral, en función de una época de baja conflictividad abierta de los trabajadores*. Sin embargo, los errores de nivel teórico y empírico se mantienen allí, a razón de que el conflicto es intrínseco a la organización de la explotación o, desde otro espectro, que la cooperación productiva también se abraza del control territorial.

En el debate político y social, los corolarios de lo anterior se encuentran en la conclusión de que no hay mayor comunidad, reflexión interna y cotidiana, intimidad, creatividad, fraternidad horizontal, en definitiva mundo interior para el trabajador, dentro del espacio productivo vigente,

¹¹ Regina Kretschmer, “Conflictos territoriales en las regiones de frontera en Paraguay Oriental”, *Geografia em questão*, 4:2, 2011, 41-55.

* No obstante, esto cambió con la ola global de protestas sociales el 2019, medio año después de publicado este libro.

el cual ha desplazado a la fábrica (donde emergía la asociatividad del obrero industrial) e instala como reemplazo una sumatoria de empleos desconectados¹². Para este autor citado, los elementos de fuerza enumerados se encuentran ahora en la faceta reproductiva del proletariado (la comunidad ajena al trabajo). En específico, el nuevo asalariado, habiendo abandonado el sabotaje y el conflicto directo, ya no es un sujeto clave de transformación. Sin embargo, la investigación presente ha encontrado cada una de las cualidades mencionadas inclusive en los territorios laborales más flexibilizados, contraviniéndose los corolarios políticos anteriores. Más allá, la presente investigación demuestra cómo se articulan sindicalmente ambos momentos de la vida proletaria (productiva y reproductiva), con distintos pesos específicos. La tesis de Salazar es verídica fuera del mundo del trabajo, pero también está determina por el mismo.

Como consecuencia de que en el centro de trabajo emergen determinadas relaciones de poder¹³ y que toda relación de poder produce territorialidad¹⁴, la presente investigación contribuye a comprender la empresa privada moderna como un «territorio laboral capitalista». Una fracción de espacio geográfico donde emergen las relaciones de poder socio-materiales entre capital y trabajo. De esta manera, la empresa capitalista asentada en la propiedad privada se estructura como un territorio, aunque el capitalista lo niegue y el trabajador usualmente lo dude. En definitiva, el control espacial de la propiedad privada se verifica como una forma de control del proceso de trabajo.

Lo anterior contribuye a clarificar la lucha de clases que ocurre en la escala de la empresa capitalista, aún en una época de profunda debilidad del movimiento de trabajadores. Retomando el peso de la propiedad privada de la empresa moderna, la lectura teórica que subyace a esta investigación propone que la tesis nuclear de Marx es que el trabajo va

¹² Gabriel Salazar, *Movimientos sociales en Chile*, Santiago, Uqbar Editores, 2012.

¹³ Karl Marx, *El Capital*, Tomo I, México, Fondo de Cultura Económica, 2008. Braverman, *op. cit.* Paul Edwards, *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*, España, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990.

¹⁴ Rogério Haesbaert, “Del mito de la desterritorialización a la multiterritorialidad”, *Cultura y representaciones sociales*, 8:15, México DF, Universidad Nacional Autónoma de México, 2013. Juan Marín, *Cuaderno 8 – Juan Carlos Marín. Leyendo a Clausewitz*, Buenos Aires, Ediciones PICASO, 2009. Gustavo Montañez y Ovidio Delgado, *Espacio, territorio y región: conceptos básicos para un proyecto nacional*, Colombia, Universidad Nacional de Colombia, 1998.

perdiendo poder sobre el territorio laboral privado al expandirse la dominación del capital.

El alegato que resulta de carecer de una geografía social sobre el centro de trabajo es análogo al reclamo de Thompson y Briken en la segunda ola de estudios del proceso de trabajo, donde se propone que, más que dividir economía política y relaciones laborales, nos aproximemos al capitalismo *en el trabajo* (*capitalism at work*)¹⁵. La presente tesis recoge esta inquietud entrecruzando el control territorial y el control del proceso de trabajo, en función del poder de la propiedad privada en una sociedad determinada, con su respectivo valor político, económico e ideológico para las relaciones sociales concretas. Esto contribuye a consolidar una economía política del proceso de trabajo.

Como se desmenuzará, los trabajadores experimentan un *control territorial marginal en la empresa capitalista*, fuente de inseparable consentimiento y conflictividad. En específico, la infraestructura empresarial y sus poderes físicos y sociales se presentan como el «medio privado de producción» más invisibilizado y mixtificado para los trabajadores, en cuanto mecanismo de control capitalista. Por tanto, se utiliza deliberadamente por el control patronal para que la fuerza de trabajo active un consentimiento con su propia explotación, cediéndole zonas restringidas de libertad y socialidad. No obstante, el control territorial de los trabajadores también constituye un problema permanente para el capitalista, en razón de que se puede tornar un recurso estratégico para la resistencia cotidiana y uno antagónico cuando la lucha de los trabajadores lo instrumentaliza para la organización sindical.

En este sentido, en la conjugación del control territorial con el control del proceso de trabajo es posible investigar minuciosamente una política natural de los trabajadores en el centro laboral, que puede llegar a organizarse, fruto de mayor estrategia, como un quehacer territorial del sindicalismo. Sin necesariamente pretender hacerlo, el control del entorno laboral por los trabajadores siempre comporta una antítesis de la pureza de la propiedad privada. De esta manera, indica un riesgo que el capitalista no puede eliminar y por tanto debe organizar y disputar. Sin embargo, los trabajadores también aprenden a controlarlo, llegando a constituir espacios seguros hegemonizados por ellos, con los cuales van

¹⁵ Paul Thompson y Kendra Briken, “Kognitiver Kapitalismus: Wider eine fragwürdige Diagnose”, *Soziopolis. Gesellschaft beobachten*, 2016, 57-85.

consolidando su disputa sobre el proceso de trabajo. Por consiguiente, el control territorial constituye una práctica que los trabajadores no pueden detener, pero cuyo sentido práctico se encuentra en permanente disputa por la dirección. Es una política espontánea de los trabajadores pero con un futuro abierto.

Más ampliamente, comprendiendo la modernidad capitalista como el incesante revolucionar de las fuerzas productivas, el espacio laboral ha experimentado un proceso disputado de creciente racionalización, como todas las facetas del control del proceso de trabajo, donde el conflicto es inherente al sistema de relaciones laborales y la pregunta es más bien cómo se organiza¹⁶. Los saltos cualitativos de lo anterior se van expresando materialmente como nuevas relaciones de espacialidad entre el trabajador y las fuerzas científicas y tecnológicas.

Para llevar a cabo esta investigación se han seleccionado dos grupos de estudios con organizaciones socio-espaciales de la producción paradigmáticamente opuestas, a saber, minería y supermercados. Con ello se busca conseguir un análisis heurístico y parsimonioso para la comprensión del territorio capitalista. En específico, ambos espacios poseen en común ser un lugar de trabajo, no obstante cada uno acondiciona de forma diferenciada el desenvolvimiento material de sus trabajadores y sus modos de organización y acción sindical. En otras palabras, trabajadores de la minería y de supermercados constituyen un buen ejemplo para testear lo que une y separa las distintas formas del «territorio laboral capitalista». Por una parte, la ubicación y fraccionamiento geográfico de las empresas y los puestos de trabajo permite comparar las diferentes formas de compromiso territorial que experimentan los trabajadores en la empresa capitalista. Por otra parte, los diversos grados de conflictividad de los trabajadores y sindicatos arrojan múltiples luces sobre la lógica subterránea del territorio capitalista, según hacen caer las máscaras y fetiches que esconden las relaciones sociales efectivas y pasan a desnudar el mismo territorio invisible y mixtificado de la propiedad privada, en un aspecto largamente descuidado por los estudios del trabajo.

¿Qué experiencias, tácticas y reflexividades establecen los dirigentes sindicales de minería y de supermercados en el territorio laboral

¹⁶ Paul Edwards, “El conflicto laboral: temas y debates en la investigación reciente”. *Cuadernos de relaciones laborales*, 3, Madrid, 1993, 139-191.

capitalista? A fin de dar una respuesta balanceada a esta interrogante guía, el estudio se plantea de modo exploratorio, por cuanto trata de un campo inexistente en la teoría del proceso de trabajo, pero de manera robusta en base a una comparación de casos intra-sector y una comparación de casos extremos entre sectores. En efecto, minería cuprífera y supermercados han sido seleccionados por razones propias de los estudios de caso: la especificidad y relevancia del objeto de estudio¹⁷, tanto en sus atributos internos como en sus diferencias paradigmáticas. Esto, tanto a nivel macro de la economía, como a nivel micro de los estudios de organización sindical.

A nivel macro, cada sector económico mencionado posee un peso específico y distintivo en el modelo de acumulación vigente en Chile, a saber: minería como el «piso del país», en un modelo de acumulación rentista primario-exportador; y supermercados como el dinamizador del consumo de los trabajadores, en un modelo también avanzadamente financiero-mercantil¹⁸. De esta forma, y ya madurando el actual ciclo de acumulación capitalista, las historias del sindicalismo minero por un lado y de supermercados por otro han transitado rutas meridianamente inconexas.

Por un lado, el sindicalismo subcontratista 2006-2007 en minería movilizó el conflicto laboral en el último eslabón de la cadena de explotación, pero en los ejes estratégicos de acumulación: cobre, madera y pesca; vale decir, los ejes del modelo económico-empresarial de la coalición política hegemónica del periodo (de centro-izquierda y centro), la Concertación de Partidos por la Democracia. Sin embargo, el impacto de este movimiento sindical en el escenario político nacional no fue únicamente obra de la reivindicación puesta en el debate público (el desocultamiento de la subcontratación), sino también producto de las radicales tácticas de movilización a la hora de paralizar forzosamente la producción, montado acciones de abierto control territorial en los

¹⁷ Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández-Collado, y Pilar Baptista Lucio, *Metodología de la investigación*, México, McGraw-Hill, 2007. Hans Gundermann, “El método de los estudios de caso”, María Tarrés (coord.), *Lo cualitativo como tradición. Observar, escuchar y comprender*, México, FLACSO, 2001.

¹⁸ Gabriel Salazar, *Historia de la acumulación capitalista en Chile*, Santiago, LOM Ediciones, 2003. Marcel Claude, *El retorno de Fausto. Ricardo Lagos y la concentración del poder económico*, Santiago, LOM, 2006. Domingo Pérez, *La burguesía en el Chile del periodo presente (régimen democrático y acumulación neoliberal)*, Tesis de Sociología, Universidad de Chile, Santiago, 2013.

bosques, minas y puertos, como es inusual en otros centros de trabajo más urbanos. La problemática de la relación material de los trabajadores con sus respectivos espacios de trabajo, de esta manera, afloraba en el retorno de la protesta obrera¹⁹.

Por otra parte, el sindicalismo de supermercados se ha organizado en los años recientes a contrapelo de las relaciones territoriales fragmentadas entre los trabajadores y los establecimientos comerciales particulares cuando no se ha logrado legalizar una negociación colectiva transversal a toda la empresa o capital. Evidencia de lo anterior son dirigentes que asisten a mesas de negociaciones separadas por local, luego se reúnen fuera de las negociaciones para coordinarse y, posteriormente, vuelven a las mismas hasta lograr su cometido unitario de negociación, sorteando la institucionalidad adversa²⁰. En esta experiencia, es necesario indagar si la conciencia de clase se dinamiza contra la fragmentación territorial del capitalista y sus recursos políticos, y en qué niveles de estrategia.

El texto se ordena de la siguiente manera. Posterior a plantearse el problema investigativo y encuadrar el marco teórico en el siguiente capítulo, en el capítulo 2 empieza el análisis empírico mediante la reflexión del espacio físico del empresario como el medio privado de producción más naturalizado e imponente en la geografía de los trabajadores. En el capítulo 3 se analiza cómo la geografía productiva consolida la hegemonía y debilita la resistencia, marginalizando el control territorial de los trabajadores, en el contexto de una flexibilización del espacio laboral. En específico, en el capítulo 4, se analiza cómo se determinan territorialmente las diferentes posibilidades de socialidad entre trabajadores, mediante relaciones sociales de producción aglomeradas, dispersas o aisladas, en general relaciones crecientemente fragmentadas, limitando la emergencia del sindicalismo. En el capítulo 5 se detalla cómo la socialización libre entre trabajadores radica específicamente en los espacios seguros (externos o internos a la empresa), siendo la clave organizativa para sobreponerse al terreno adverso del capitalista y revitalizarse. Materialmente brindan mejores condiciones para que el sindicato cualifique la conciencia de clase, estimulando la resistencia e inclusive la organización. En el capítulo 6 se

¹⁹ Antonio Aravena y Daniel Núñez, *El renacer de la huelga obrera en Chile: el movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*, Santiago, ICAL, 2009.

²⁰ Magdalena Echeverría, *La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores*, Santiago, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, 2010.

analiza el peso del control patronal cuando activa la expulsión de dirigentes sindicales y trabajadores organizados, la importancia de la vigilancia capitalista en su terreno de mando, y las maniobras del sindicato para esquivar la represión empresarial. En el capítulo 7 se observan las diferencias entre los conflictos abiertos de minería y supermercados, en base a la territorialidad de las posiciones estratégicas que existen en cada uno. En el capítulo 8, último apartado de análisis de información, se analizan las formas de ponerse en jaque el monopolio territorial del capital, en virtud de coyunturas de territorialidad sindical antagonista. Finalmente, en las conclusiones, se debate respecto a que la demanda más transversal que se desprende de este estudio hacia el capital es la socialización de su espacio físico privado, es decir, hacer de la infraestructura de la empresa no un medio privado de producción sino un territorio público de libre acceso para organizaciones sindicales, fiscalizadores civiles e investigadores del trabajo. Así como la demanda que se deriva para los trabajadores, por otra parte, es que forjen espacios seguros sindicales para el desarrollo de sus organizaciones y, más allá, se desplieguen hacia la consolidación completa de «barrios sindicales» en todo territorio donde exista una aglomeración de empresas capitalista, tanto industriales como de servicios. Esta es una tesis para forjar un sindicalismo territorial como estrategia contemporánea de revitalización de los trabajadores.

1. LA TEORÍA DE

LA EMPRESA CAPITALISTA COMO TERRITORIO

«Para Marx, el carácter ficticio de la mercancía “fuerza de trabajo” se revela en el “lugar oculto de la producción”»²¹.

«A pesar de ser, en apariencia, cuantitativas, las diferencias de escalas [son], en realidad, cualitativas. Un fenómeno dado solo puede ser representado en una escala dada. Cambiar de escala implica cambiar de fenómeno. Tal como en la física nuclear, la escala crea el fenómeno»²².

PARA DAVID HARVEY, QUIEN PODRÍA CONSIDERARSE EL EXPONENTE más destacado del análisis geográfico del capitalismo a gran escala, el capitalismo se expande territorialmente en busca de soluciones a sus crisis de sobreacumulación, sea mediante un desplazamiento temporal (inversiones), espacial (apertura de nuevos recursos), sino ambos²³. A causa de este proceso de territorialización del capitalismo, este territorializa el entorno que va integrando a su sistema de producción:

El capital, en su proceso de expansión geográfica y desplazamiento temporal que resuelve las crisis de sobreacumulación a la que es proclive, crea necesariamente un paisaje físico a su propia imagen y semejanza en un momento, para destruirlo luego. Esta es la historia de la destrucción creativa (con todas sus consecuencias sociales y ambientales negativas) inscrita en la evolución del paisaje físico y social del capitalismo²⁴.

Al no poder acumular a través de una reproducción ampliada sobre una base sustentable, este incesante proceso le exige al capitalismo desarrollarse mediante la «acumulación por desposesión»: hacia adentro,

²¹ Beverly Silver, *Forces of labor*, New York, Cambridge University Press, 2003, p. 30.

²² Boaventura de Sousa Santos, *Crítica de la razón indolente. Contra el desperdicio de la experiencia - Volumen I*, Bilbao, Editorial Desclee, 2003, p. 229.

²³ David Harvey, “El “nuevo” imperialismo: acumulación por desposesión”, *Socialist Register*, Buenos Aires, CLACSO, 2004, 99-129, p. 100-101.

²⁴ Harvey, *op. cit.*, 103.

paz y propiedad; hacia afuera, depredación, fraude, violencia; la tesis central del autor.

¿Cómo se traduce esta perspectiva a escala macro del capitalismo, a la célula de la empresa capitalista, si la escala crea el fenómeno? Sin respuesta, los análisis geográficos del capitalismo, privilegiando en su observación la escala internacional, nacional, regional y local²⁵, han desatendido la escala de la empresa privada como un nivel territorial de la lucha de clases y, así, el poder territorial permanente de las partes involucradas. La expropiación de espacio a la sociedad por las empresas privadas no ha sido tematizada como un ejemplo de «acumulación por desposesión»²⁶. Vale decir, no ha sido teorizada como enajenación de un espacio social alguna vez público y que ahora se torna el centro de gravedad y subsistencia para los trabajadores, en donde emerge el encierro social, en ocasiones simbólico y en ocasiones físico, de un terreno libre que ya no es tal.

No obstante, una respuesta plausible la encontramos en la «teoría del proceso de trabajo». Aun cuando ella pueda estar desconectada de una economía política respecto la propiedad privada. A saber, sin una transformación recurrente de la geografía de la propiedad para reubicar el margen de tensiones, el control territorial en el centro laboral capitalista sufre una cualidad única: una permanente contradicción entre la paz impuesta y la resistencia de los trabajadores.

En efecto, en el centro de trabajo, Marx destacó el rol de la socialización para el proceso de formación de clase, donde emerge la cooperación y el conflicto, de forma diferenciada a las relaciones económicas entabladas en el mercado. Por ejemplo, ante el advenimiento del capitalismo, los campesinos exponían baja conciencia de clase por no haber entre ellos relaciones económicas suficientemente densas, lo que se verifica en que poseían procesos productivos territorialmente independientes y

²⁵ Doreen Massey, *Spatial divisions of labour: social structures and the geography of production*, Londres, Macmillan, 1984. Bradon Ellem y John Shields, "Rethinking 'regional industrial relations': space, place and the social relations of work", *The Journal of Industrial Relations*, 41:1, 1999, 536-560. Harvey, *op. cit.* Andrew Herod, "Workers, space, and labor geography", *International labor and working-class history*, 64, 2003, 12-138. Al Rainnie, Susan McGrath-Champ y Andrew Herod, "Making space for geography in labour process theory", Paul Thompson y Chris Smith (eds.), *Working life: renewing labour process analysis*, UK, Palgrave Macmillan, 2010, 297-315.

²⁶ Harvey, *op. cit.*

medianamente autosuficientes, solo unidos por el clima y el entorno natural; así entonces, «sin estar en relaciones múltiples unos con otros», se causaba que «su modo de producción los aísla unos de otros, en lugar de ponerles en mutua relación»²⁷. Al contrario, dentro del capitalismo, reunida la masa trabajadora frecuentemente bajo una misma infraestructura productiva, la *soledad* precedente es reemplazada por la *aglomeración* y se observa su transformación hacia un nuevo sujeto y una nueva fuerza social: el obrero-masa²⁸.

Sin embargo, existe una continuidad entre los modos de producción. Todavía hoy, ¿no funcionan acaso las empresas modernas, políticamente, como pequeños feudos donde los capitalistas despliegan regímenes absolutistas y totalitarios —en gran medida autonomizados de la institucionalidad laboral—, las cuales ellos resignifican como su segundo y a veces su «primer hogar»? ¿Qué efectos en el sentido de pertenencia y propiedad causa el espacio de trabajo moderno, materializado en la propiedad privada territorial, sobre el capital y trabajo?

i) Espacio geográfico y espacio social

«Si el espacio tiene apariencia de neutralidad e indiferencia frente a sus contenidos, y por eso parece ser puramente formal y el epítome de abstracción racional, es precisamente porque ya ha sido ocupado y usado, y ya ha sido el foco de procesos pasados cuyas huellas no son siempre evidentes en el paisaje. El espacio ha sido formado y modelado por elementos históricos y naturales; pero esto ha sido un proceso político. El espacio es político e ideológico. Es un producto literariamente lleno de ideologías»²⁹.

²⁷ Eric Hobsbawm, *El mundo del trabajo: estudios históricos sobre la formación y evolución de la clase obrera*, Barcelona, Ed. Crítica, 1987, p. 35.

²⁸ Benjamín Coriat, *El taller y el cronómetro: ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, España, Siglo XXI, 2001, p. 122. Diversos aspectos específicos de una nueva arquitectura productiva destacan: nace la línea de montaje y estandarización, reordenando el espacio de trabajo; emerge el maquinismo; y la organización del trabajo en «líneas» añade otro despotismo al de la máquina, a saber, el principio «panóptico» de vigilancia. En específico, la extraordinaria fluidez productiva alcanzada por este nuevo punto de avance de las fuerzas productivas, le permite «al jefe del taller ver de una simple ojeada qué operación no sigue a las otras» (Coriat, *op. cit.*, 50), en un acotado espacio de trabajo.

²⁹ Henri Lefebvre, «Reflections on the politics of space», *Antipode*, 8:2, 1976, 30-37, p. 31.

Como sucede en otros campos de estudio, donde ha primado la pregunta por el «ser y el tiempo» sobre la del «ser y el espacio», el análisis de las relaciones capitalistas de producción expresa un análisis desbalanceado en el campo de lo real: si la entrada del cronómetro contribuyó al surgimiento de la producción en masa³⁰, ¿no lo hizo también una nueva infraestructura laboral, necesaria para cercar, circunscribir y ubicar a los grupos laborales?

Las condiciones geoproductivas constituyen una realidad constitutiva del comportamiento humano, y así, de su comportamiento territorial. Sin minimizarse la importancia de las condiciones naturales precedentes, son las “condiciones creadas artificialmente las que prevalecen, en tanto son expresión de los procesos técnicos y de los complejos espaciales de información”³¹. ¿Qué relación se produce entonces entre el espacio productivo y las clases sociales? La respuesta radica en la relación territorial que da origen a estas clases socialmente divorciadas, pero reencontradas en la empresa: la tesis de la propiedad privada de los medios de producción como un territorio³². Pero, en un sentido geográfico y espacial, un territorio no del todo libre.

Actualmente, una evidencia paradigmática de lo anterior es que en el aspecto físico, infraestructural, especialmente geográfico, existe una diferencia estructural entre la inamovilidad y aislamiento del sector minero, por un lado, y la flexibilidad y dispersión geográfica del sector de supermercados, por otro. En otras palabras, en términos *realistas*, la mercancía determina el territorio y el territorio la mercancía.

El territorio de supermercado, hijo del capital comercial, constituye un «territorio logístico»³³, refiriéndose al conjunto de operaciones que vinculan los sistemas productivos a una red de circulación o potenciales de conectividad (una logística crecientemente necesaria en un contexto

³⁰ Coriat, *op. cit.*

³¹ Milton Santos, “Los espacios de la globalización”, *Anales de Geografía de la Universidad Complutense*, 13, 1993, 69-77, p. 72.

³² Bernardo Fernandes, “Sobre a tipología de territórios”, Marcos Aurelio y Eliseu Savério (org.), *Territórios e territorialidades: teorias, processos e conflitos*, São Paulo, Editora Expressão Popular, 2009, 197-215.

³³ Damian Lobos, “Los territorios de la desposesión: los enclaves y la logística como territorialización del modelo extractivo sudamericano”, *Revista NERA*, 6:22, Rio de Janeiro, 2013, 43-54.

de mundialización relativamente pos-fordista, lo cual dinamiza, por ejemplo, los flujos de los enclaves extractivos).

El territorio laboral minero posee una geografía y producción manufacturera interna que se valoriza principalmente por la renta de los recursos naturales. Este tipo de territorio puede denominarse de «enclaves extractivos», según que la apropiación de riqueza se realiza sobre recursos espacialmente situados³⁴. En otras palabras, la naturaleza impone sus escalas. De ahí en más, las industrias-rentistas, como por ejemplo sucede con las grandes refinerías de petróleo, «tienen cada vez más necesidad de disponer de espacio para desarrollarse»³⁵ en su batalla económica por la modernización. Lo anterior implica escalas diferentes según el recurso a explotar, lo cual contempla desde minería, bosques o petróleo, hasta el agro-negocio. Todos fenómenos que el proceso de trabajo interno resiente, pero no se ha investigado cómo.

En este contexto, ¿cuándo emerge el nexo entre el espacio geográfico y el espacio social? La génesis del pensamiento espacial en las ciencias sociales se remonta a la producción teórica del marxista francés Lefebvre, en especial con su obra *La producción del espacio*³⁶, donde apunta que las relaciones tienen una vida social en la medida en que poseen una existencia espacial, se proyectan en el espacio y se inscriben en este durante su proceso de producción.

De ahí en más, en las relaciones de poder, la producción de un espacio físico y su reproducción como espacio social, en rigor una «materialidad social»³⁷, son recursos organizativos que han sido identificados como claves para la comprensión de los actores socio-geográficos.

Scott³⁸ ha investigado la dinámica relacional entre dominadores y dominados mediante la producción de discursos públicos y discursos ocultos, estos últimos, en espacios seguros alejados o herméticos a la hegemonía de los grupos dominantes. Los grupos subordinados

³⁴ Lobos, *op. cit.*

³⁵ Diana Lan, *Territorio, industria, trabajo. División territorial del trabajo y espacio producido en la industria de la ciudad Tandil - Argentina*, Argentina, Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de La Plata, 2011, p. 98.

³⁶ Henri Lefebvre, *La producción del espacio*, España, Capitán Swing Libros, [1974] 2013.

³⁷ Karen Dale, "Building a social materiality: Spatial and embodied politics in organizational control", *Organization*, 12:5, 2005, 649-678.

³⁸ James Scott, *Los dominados y el arte de la resistencia*, México, Ediciones Era, 2004.

producen, a espaldas del dominador, un discurso oculto, no de forma azarosa sino en espacios seguros, resistiendo así con una «infrapolítica» (una infraestructura de la resistencia disfrazada, discreta, oculta) que los mantiene alejados del control social y político. En el fondo, la crítica planteada es que la ciencia política falla al restringirse al discurso público, olvidando la resistencia oculta de quien se sabe subordinado, frecuentemente desplegada en espacios adecuados, es decir, en espacios sociales:

El término de *espacio social* puede dar una impresión errónea si se toma en el sentido exclusivo de un lugar físico apartado. Por supuesto, se podría reducir a eso; los esclavos se reunían a hablar en zonas retiradas de los bosques, en los claros, barrancos, matorrales, cañadas. También se organizaban para aislar completamente de la vigilancia un lugar que no era de por sí seguro. [...]. Sin embargo, la creación de un lugar seguro para el discurso oculto no necesariamente requería una distancia física del dominante, siempre que se recurriera a unos códigos lingüísticos, un dialecto y unos gestos incomprensibles para los amos y las amas³⁹.

Como el espacio físico confiere materialidad a las relaciones sociales, hay determinados espacios, por sobre otros, que son provechosamente utilizados por las relaciones sociales para proyectarse. En este sentido, hay espacios físicos, gracias a un ejercicio de poder, que devienen espacios seguros, justamente para acrecentar tal ejercicio de poder. Con ello, identificando el espacio como un recurso organizativo de seguridad, autonomía, protección, el mismo deja de ser considerado un mero contexto o factor pasivo y pasa a valorizarse como un recurso que puede instrumentalizarse en diversos niveles por los agentes.

Por ende, si trabajadores y espacio se determinan recíprocamente⁴⁰, ¿qué elementos establecen trabajadores, sindicalismo y centro productivo, en las diferentes formas del proceso productivo?

³⁹ Scott, *op. cit.*, 150.

⁴⁰ Andrew Herod, “Workers as geographical actors”, *Labor history*, 53:3, 2012, 335-353.

ii) Fases del proceso de trabajo y poder sindical

«Para el capitalismo, lo que es importante, no es la forma determinada del trabajo sino su *forma social*, su capacidad para producir, como trabajo asalariado, una ganancia para el capitalista. El capitalista es indiferente a la forma particular del trabajo; en último análisis no le importa si contrata obreros para producir automóviles, lavarlos, repararlos, repintarlos, llenarlos de gasolina y aceite, rentarlos por un día, conducirlos, estacionarlos, o convertirlos en chatarra. [...] Desde ese punto de vista, la distinción entre mercancías en la forma de productos y mercancías en la forma de servicios es importante solamente para el economista o el estadígrafo, no para el capitalista. Lo que cuenta para él no es la forma determinada del trabajo, sino si ha surgido de la red de relaciones sociales capitalistas»⁴¹.

Comprendiendo que en el centro de trabajo emergen determinadas relaciones de poder, la teoría del proceso de trabajo nace bajo la problemática de que los capitalistas deben controlar la fuerza de trabajo viva para transformarla en acumulación de capital, radicando allí la necesidad de su administración o manejo, a costas de su resistencia⁴². En este sentido, la teoría del control patronal presenta una crítica a toda la sociología laboral tradicional que niega la existencia de relaciones de explotación bajo el capitalismo, donde el trabajador elige sin constricciones dónde y cómo trabajar, mediante un contrato libremente acordado⁴³. Pero el control varía en función del proceso productivo, y por tanto, del espacio de trabajo. Retomando a Marx, existen tres fases distintivas del proceso de trabajo capitalista: la cooperación simple, la manufactura y la gran industria⁴⁴.

En la fase de «cooperación simple», se supera por primera vez la dispersión de los trabajadores en talleres (la producción mercantil

⁴¹ Braverman, *op. cit.*, 416.

⁴² Braverman, *op. cit.*

⁴³ Claudio Katz, “La teoría del control patronal: balance de una discusión”, *Revista Estudios del Trabajo*, 19, Ed. AAEET, 2000, 3-34.

⁴⁴ *Gran industria*, no en referencia al tamaño físico o social, sino a la intensidad de la productividad. Puede entenderse como «empresa moderna».

simple), para aglomerarlos en un mismo lugar o campo de trabajo. En otros términos, es la centralización y concentración de la masa trabajadora en una propiedad privada, donde los trabajadores, no obstante, manejan todos los aspectos del proceso productivo y, por tanto, no opera la división del trabajo. La ventaja de lo anterior para el capitalista, a fin de incrementar la explotación, es que emerge el elemento de *dirección* suyo sobre el trabajo: la mercancía ya no es un mero encargo que los artesanos confeccionan desde sus residencias urbanas, utilizadas como taller, sino una operación dirigida por el capitalista en su espacio privado. En consecuencia, entre los trabajadores se comparte, hay socialización, relaciones «cara a cara», en definitiva cooperación productiva, pero con el costo de aceptar la dirección del patrón:

El operar de un número de obreros relativamente grande, al mismo tiempo, en el mismo espacio (o, si se prefiere, en el mismo campo de trabajo), para la producción del mismo tipo de mercancías y bajo el mando del mismo capitalista, constituye histórica y conceptualmente el *punto de partida de la producción capitalista*⁴⁵.

En la fase denominada «manufactura» se supera la cooperación simple al emerger la división social del trabajo. El proletariado se encuentra reunido como en la fase anterior, pero ya no para hacer las mismas tareas: el capitalista comienza a dividir para su beneficio. Sin embargo, no divide según las capacidades tecnológicas, sino según el control que necesita el proceso laboral, en razón de que el protagonismo en la producción lo sigue manteniendo la fuerza de trabajo y todavía no la tecnología (capital acumulado). La máquina no modifica de por sí el proceso de trabajo, sino que en función del capitalista y su mando, según este va apropiándose del quehacer de los trabajadores para así ir determinando paso a paso cuál es la unidad mínima de su trabajo, a fin de controlarlo por completo. En otras palabras, la crítica planteada es que la estricta división del trabajo no fue instaurada para afrontar la necesidad técnica de especializar cierto tipo de tareas, sino para incrementar la vigilancia sobre los operarios, a fin de dilucidar recién las necesidades técnicas. Con ello, todavía las nuevas tecnologías de la información son utilizadas como herramientas de disciplinamiento y vigilancia de los trabajadores⁴⁶. Por tanto, lo que hay detrás de esto no es

⁴⁵ Marx, *op. cit.*, 391.

⁴⁶ Katz, *op. cit.*

secularización, racionalización, modernización que redime, sino radicalización de la explotación (disminuir el capital variable) y, solo como efecto tangencial, un aumento de la productividad.

Por último, en la fase de «gran industria», se monta un sistema de control que traspasa el espacio fabril, coordina diferentes centros productivos e inserta la máquina técnica que asume el protagonismo de la producción. La subsunción del trabajo al capital que lo vigila y lo controla, termina de consolidarse. El trabajo queda subsumido al capitalista que planifica y dirige, y ahora también a los medios de trabajo, de los cuales pasa a ser un instrumento mediador, tras una larga acumulación de trabajo-muerto o fuerza de trabajo cristalizada en mercancías productivas. Así, mientras en la manufactura la revolución que tiene lugar en el modo de producción toma como punto de partida la *fuerza de trabajo*; en la gran industria tomará como tal al *medio de trabajo*⁴⁷. Ya en este punto, los procesos de trabajo mejoran solo en cuanto mejora la máquina técnica. El trabajador pasa a ser un apéndice de la máquina y depende de otros centros de comando. En definitiva, el proceso de producción se multiplica.

Como se aprecia, todas las formas de producción capitalista avanzan para suprimir los espacios de autonomía del obrero y su monopolio sobre el proceso de trabajo, encontrando su fase mayor en la gran industria o empresa moderna. ¿Qué implican las fases del proceso laboral para el poder sindical? Cuando el trabajo es dividido a partir de la fase de manufactura, el trabajador pasa a conocer más profundamente una unidad de trabajo bajo su control. Se dota de una cualificación específica y por ello puede resistir en conflictos de una manera clara, con eficiencia y acción frontal. Es decir, controlar un recurso manufacturero le otorga el poder de emanciparse relativamente del proceso productivo donde está subordinado. Como resultado, tomando el trabajador conciencia del aporte que él realiza, es decir, lo que no hace el capitalista, la misma lucha laboral no solo se torna realista sino que también legítima.

Esta capacidad es la que se ha conceptualizado como “posición estratégica”⁴⁸, la cual, a diferencia de otros tipos de fuerzas (culturales,

⁴⁷ Marx, *op. cit.*, 451.

⁴⁸ John Womack, *Posición estratégica y fuerza obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*, México, Fondo de Cultura Económica, 2007.

políticas, etc.) que pueden estar en diferentes sectores sociales, reporta una *fuerza de carácter específico y exclusivamente obrero*:

«Posición estratégica» es cualquiera que le permitiera a algunos obreros detener la producción de muchos otros, ya sea dentro de una compañía o en toda una economía, lo cual habla no tanto de las relaciones sociales en la producción o de las relaciones sociales del trabajo, sino de relaciones industriales o materiales o técnicas de la producción. Dicho método de análisis no proviene de la teoría de juegos, sino de la historia militar. Corolario: sin conocimiento de las posiciones estratégicas, no hay estrategia⁴⁹.

Las posiciones mencionadas no dependen de la calificación, sino de la posición en la producción técnica y sus relaciones correspondientes. Esto abre un campo de discusión sobre las posibilidades de acción sindical de los trabajadores cada vez más homogeneizados a la baja, por la fuerza del proceso de precarización. Asimismo, el sustrato de esta capacidad laboral estratégica se hace más notorio con el desarrollo de las fuerzas productivas, donde la descentralización material hace técnicamente más vulnerable a la empresa; en consecuencia, si un grupo aprende dónde reside técnicamente la producción, hay una oportunidad de dotarle de sustancia a su fuerza obrera, paralizando directamente la producción.

En resumen, el monopolio que el obrero «tiene del conocimiento y de las operaciones en el proceso de trabajo se convierte en la fuente de su capacidad de resistencia y en un obstáculo a la acumulación del capital»⁵⁰.

Pero en la tercera fase del proceso de trabajo, más plenamente capitalista, «la máquina culmina la codificación de la relación capitalista; el obrero se enfrenta a sus condiciones de trabajo como poderes autónomos que se le presentan como fetiches»⁵¹. Esto es experimentado por el trabajador en relación a los medios de producción de menos escala, como así en relación al centro de trabajo mismo: se flexibiliza el grado de unidad o dispersión territorial que logre el proceso productivo al fragmentarse en distintos espacios socio-técnicos. Desaparece la gran fábrica fordista unitaria⁵².

⁴⁹ Womack, *op. cit.*, 50.

⁵⁰ Enrique de la Garza, *Un paradigma para el análisis de la clase obrera*, México DF, Universidad Autónoma Metropolitana, 1989, p. 60.

⁵¹ *Idem*.

⁵² Sergio Bologna, *Crisis de la clase media y posfordismo*, Madrid, Ediciones AKAL, 2006.

Por ello, si en la manufactura existe un poder que puede desplegarse en el espacio de trabajo; en la gran industria la perspectiva de poder trabajador se encuentra modificada y, al parecer, todavía desconocida. Se demanda entonces una nueva relación entre el sindicalismo y su territorio de trabajo, el cual crecientemente lo controla en menor grado.

De aquí se entiende que, cuando el proceso de trabajo concentra y encuadra a los trabajadores para la manipulación directa del capitalista, emerge la mejor posibilidad técnica de vigilancia sobre los trabajadores: para estos, se dificultan los recursos ocultos en el territorio laboral. El espacio de trabajo es una condición de producción⁵³, pero también se constituye en un medio de producción, en virtud de la propiedad y sus efectos, utilizado por el capitalista para su control. De esta manera, se consolida un mecanismo de control fundamental especialmente en la gran industria, como se ha estudiado abundantemente en el control y vigilancia que los trabajadores del *retail* vivencian cotidianamente⁵⁴. La razón es que el espacio productivo artificial facilita técnicamente la super-visión patronal. Es aparentemente paradójico, sin embargo, que ello nos mueva al pasado y promueva condiciones de semi-clandestinidad para el sindicalismo ante regímenes despóticos, tal como ocurría en el pasar del siglo XIX y XX⁵⁵.

Entonces, en la fase de gran industria en comparación a las anteriores, se ha problematizado vagamente una temática que el proceso de trabajo comparte transversalmente, a saber: ¿qué nivel de control puede construir el sindicalismo sobre el proceso de trabajo, mediante el control territorial de la propiedad privada?⁵⁶Alves, indagando en los orígenes de

⁵³ Ospina Celis, *Sindicatos y territorios: dimensiones territoriales de la acción sindical. Aproximación teórica y descripción de experiencias colombianas*, Medellín, Ediciones Escuela Nacional Sindical, 2004.

⁵⁴ Juan Pablo Toro, Antonio Stecher y Lorena Godoy, “Calidad de vida laboral y sentidos del trabajo en operarios de supermercados en Santiago de Chile”, Ana Cárdenas, Felipe Link y Joel Stillerman (eds.), *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*, Santiago, Catalonia, 2008. Thelma Gálvez Pérez, Helia Henríquez Riquelme y Gabriela Morales Varas, *Holding y tiendas: la trama que multiplica las ventas y redobla el trabajo*, Santiago, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, 2009.

⁵⁵ Sergio Grez, “Transición en las formas de lucha: motines peonales y huelgas obreras en Chile (1891-1907)”, *Historia*, 33, Instituto de Historia Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago, 2000, 141-225.

⁵⁶ El «concejalismo obrero» apuntado por Gramsci plantea tácitamente una pregunta fundamental (Haidar, 2010): ¿puede el sindicato apoderarse de un espacio de trabajo y cumplir las funciones del consejo obrero; o solo el consejo puede conseguir tal control

la fuerza sindical, describe que las primeras asociaciones de obreros —cubriendo inicialmente a grupos de ex-artesanos transformados en asalariados— se constituían en torno a un mismo oficio y no a una misma empresa, vale decir, constituían un sindicalismo de trabajadores «profesionales» al agrupar operarios de una misma labor⁵⁷. Solo posteriormente, apenas en las últimas décadas del siglo XIX,

Los sindicatos se difundirán como expresión organizada (y de masa) del movimiento obrero. El sindicalismo de industria se expandió, pasando a encuadrar camadas obreras de baja cualificación [...]. Ocurrió el pasaje de un sindicalismo de minorías militantes a un sindicalismo de masa⁵⁸.

En este sentido, con el paso del tiempo, el sindicalismo ha ido incluyendo segmentos más precarizados y masivos de trabajadores. No obstante, el problema que no resuelve con ello es justamente los efectos de la creciente fragmentación de la producción. En efecto, a diferencia de hoy en día, anteriormente las empresas no constituían límites organizativos inmediatos para la organización sindical, la cual se estructuraba más bien en torno a segmentos de cualificación del proletariado. Vale decir, la fuerza centrípeta del sindicato era el proletariado y no el territorio laboral capitalista.

En este marco, sigue vigente la crítica de que la forma-sindicato es restringida al capital, a saber, “*la crítica de Marx es una crítica de la forma-sindicato, que tiende a mantenerse, por su propia naturaleza, en el interior del círculo de dominio del capital*”⁵⁹. El autor concluye su reflexión cuando plantea que Marx enfatizó la necesidad de que los sindicatos se convirtieran en centros de organización de la clase obrera. La pregunta

del espacio laboral? ¿Se puede producir una revolución acotada en el lugar de trabajo? La pregunta es más bien engañosa, porque la separación conceptual entre una y otra fórmula organizativa es, en un punto, meramente formalista: refiere a las intenciones de una y otra organización, y no tematiza las capacidades materiales existentes que poseen en su diseño (el Ser). De seguirse la definición formal, los sindicatos revolucionarios no pueden existir.

⁵⁷ Giovanni Alves, *Límites do sindicalismo – Marx, Engels e a crítica da economia política*, Brasil, Projeto Editorial Praxis, 2014.

⁵⁸ *Idem*.

⁵⁹ *Ibid.*, 29.

que se abre es si es necesario o no irrumpir el territorio laboral capitalista para tales fines.

iii) Territorio laboral capitalista

«Dentro del proceso productivo, el consentimiento tiene su fundamento en una organización de las actividades que parece ofrecer al trabajador un margen real de elección, por reducido que sea. La participación del trabajador en la elección genera el consentimiento [...]. Por consiguiente, la combinación de coerción y consentimiento en diverso grado asegura la existencia de la plusvalía»⁶⁰.

La capacidad de irritación de los espacios sociales sobre el comportamiento humano es significativa de problematizarse toda vez que releva un elemento sustancial aunque embrionario en la discusión materialista-histórica: aquella que tematizaba las capacidades de organicidad colectiva del proletariado al sujetarse a la cooperación de la producción capitalista, pero que el marxismo no ha tematizado desde el control territorial privado.

Etimológicamente, desde la Antigüedad, «territorio» refiere a la extensión de tierra dividida políticamente. Hoy en día, con mayores niveles de complejidad, la idea se extiende a todo espacio social delimitado por el poder político. No obstante, ¿por qué las relaciones de poder territorializadas en el campo laboral logran elevar un nivel tal de autonomía territorial del centro de trabajo, que garantiza un «lugar oculto de la producción»? Desde una escala precedente, la estructura económica no solo fracciona a la sociedad en clases y a dichas clases sociales en fracciones de clase⁶¹, sino que continúa hasta dividir el propio espacio de la producción con respecto a los espacios sociales restantes, generándole a la propiedad privada un poder capaz de entablar una autonomía relativa con respecto al territorio social en general, cuyo control recae en el Estado capitalista.

⁶⁰ Burawoy, *op. cit.*, 50.

⁶¹ Poulantzas, *op. cit.*

En efecto, la noción moderna de territorio tiene su origen histórico en el Estado-nación, a la vez que este lo actualiza desde la *polis* del modo de producción esclavista, al arraigarse allí la defensa jurídico-política de una porción de tierra para una población específica. Vale decir, el territorio del Estado es la intervención de una institucionalidad específica suya, fraccionada de la institucionalidad territorial de otros Estados. El territorio es, en la práctica, el punto de referencia geográfico de la jurisdicción del Estado⁶². Sin embargo, el Estado moderno nace a imagen y semejanza del capitalismo⁶³, aportando con ello garantizar el control territorial del capitalista sobre la propiedad privada, en última instancia por la fuerza, conectando y divorciando una territorialidad subyacente de una territorialidad privada. De esta forma, «las territorialidades no son “producidas” por el proceso productivo, sino por un proceso de poder»⁶⁴, pero el poder capitalista se focaliza en proteger la condición privada del proceso productivo.

Aquí residen las condiciones para que emerja la estructura política del centro de trabajo⁶⁵, escasamente tematizada en los estudios laborales. Cuando la «política» comenzó a establecerse como el ámbito de decisión (conflictiva o consensual) de los asuntos públicos en la Antigüedad, la misma comenzó a desalojarse del terreno privado el cual se demarcaba con autonomía relativa del territorio público o del Estado, de forma cada vez más preponderante en los diferentes modos históricos de producción. La moderna empresa capitalista le dio más fuerza a esta delimitación o fraccionamiento relativo, elevando la importancia de la propiedad privada constitutiva del centro de trabajo. Sin embargo, el espacio productivo capitalista sigue poniendo en juego la estructura política, aunque la oculte en su interior: existen los asuntos públicos dentro de la propiedad privada, pero monopolizados por la dirección de la empresa. Es especialmente la matriz teórica marxista la que ha subrayado el fenómeno de fetichización que ocurre en el ámbito productivo de mercancías, donde la extracción mixtificada de la plusvalía dificulta reconocer en las relaciones laborales la puesta en escena de los

⁶² Augusto Hernández, *Estado y territorio*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1981, p. 53.

⁶³ Max Weber, *Historia económica general*, México D.F., Fondo de Cultura Económica, 2001.

⁶⁴ Juan Marín, *Conversaciones sobre el poder (una experiencia colectiva)*, Archivo CEME, Chile, 1985, p. 74.

⁶⁵ Burawoy, *op. cit.*

asuntos públicos y sociales. Es decir, ocurre una verdadera invisibilización de la estructura política o Estado interno que adentro se despliega, frente a la conciencia de los trabajadores.

De hecho, cuando el movimiento sindical industrial se politiza bajo estos territorios, los conflictos laborales se tornan territorialmente análogos a las construcciones bélicas de los Estados naciones. Ejemplo de lo anterior es la historia del sindicalismo del siglo XX y su «guerra de la producción», donde los debates políticos y sindicales de ribetes históricos, especialmente del bloque socialista, planteaban conspirar por la obtención de *empleos estratégicos en industrias estratégicas*, a fin de obtener posiciones industrial y técnicamente óptimas de huelga, tal como en la topografía de la ciencia militar⁶⁶. En específico, en un aparato más profesional, a nivel de los partidos socialistas, se estudiaba en qué líneas de producción la contrainteligencia económica se debía concentrar, a fin de asesorar a los trabajadores sobre estrategias técnicas e industriales de lucha laboral y política. Como nunca antes, se experimentaba la huelga no como una resistencia pasiva o retaguardia, sino como una obstrucción ofensiva. Con ello, la aplicación de la huelga exigía el mismo rigor científico que la conducción de una guerra militar: la estrategia idónea no era derrocar al enemigo, sino fatigarlo hasta obligarlo a rendirse⁶⁷.

El valor teórico antes y después de este movimiento sindical, como se aprecia, es que las disputas territoriales son de significación de las relaciones sociales y del control de los diferentes tipos de territorios por las clases sociales, especialmente con la propiedad⁶⁸. En el territorio laboral confluyen diversos ejercicios de territorialidad, según el territorio es una construcción social donde existe una tensa cohabitación de diferentes racionalidades de quienes lo habitan y usan, a saber, capital y

⁶⁶ Womack, *op. cit.*

⁶⁷ Womack, *op. cit.*, 107. Siguiendo la reconstrucción del autor, la huelga era entendida como una forma de guerra pasiva en el campo industrial: «la organización industrial a “gran escala” era “semi-militar” [...] ahí los sindicatos estaban en “posición de negociar” y tenían “margen de maniobrar” [...] la fábrica cerrada era “un arma poderosa”» (p. 63). Más ampliamente, se planteaba que las huelgas ocupaban en las relaciones entre patrón y empleados, el mismo lugar que la guerra ocupa en las relaciones entre los países. En este sentido, se planteaba que la huelga más estratégica en términos industriales era aquella que desorganizaba a la burguesía, más precisamente se planteaba que una huelga de masas sería casi revolucionaria no tanto por las masas, sino por el cese del transporte, elemento concreto fundamental para un Estado centralizado (p. 102).

⁶⁸ Fernandes, *op. cit.*

trabajo. En este sentido, se entiende al *territorio laboral capitalista* como una contradicción real: la convivencia privada entre la territorialidad del trabajo y la territorialidad del capital, como un *contested terrain*, en cuanto expresión de un territorio singular.

De esta forma, es posible definir al «territorio laboral capitalista» como una fracción de espacio social, estructurado a partir de las relaciones de poder que emergen entre capital y trabajo, en el marco de la propiedad privada del centro de trabajo. El territorio laboral capitalista es el modo de «espacialización» de la relación capitalista de explotación; lo cual cierra y separa este territorio de tipo productivo-laboral, de otros territorios que lo circunscriben e inclusive le preceden, a saber, los espacios donde acaece la reproducción social y donde la violencia legítima es monopolio del Estado capitalista.

Esto expresa el proceso de formación de la clase trabajadora, pero no exclusivamente desde el ángulo histórico —como suele asumirse naturalmente, a partir de Thompson⁶⁹—, sino que en atención preferente a las condiciones materiales de existencia y la constitución del sujeto.

Así, una fuerza histórica es producida a partir de esta relación. Ingresados los trabajadores a este territorio particular, la conciencia de los trabajadores comienza a organizar un tenso compromiso con la empresa en función de su posición territorial. Es decir, la vida organizacional es fundamentalmente territorial y el *management* lo aprovecha⁷⁰. Como se argumentará, existe una consolidación territorial del consentimiento de los trabajadores con su propia explotación.

Consolidación territorial del consentimiento

Políticamente, la empresa moderna enraizada en la propiedad privada constituye la unidad territorial del capitalista: es el espacio físico y social del proceso productivo donde aquél, gracias un Estado que se le corresponde⁷¹, tiene garantizado el control territorial último⁷². En el proceso productivo, las dependencias constituyen una mercancía

⁶⁹ Edward P. Thompson, *La formación histórica de la clase obrera*, Barcelona, Editorial Laia, 1977.

⁷⁰ Graham Brown, Thomas Lawrence y Sandra Robinson, “Territoriality in organizations”, *Academy of Management Review*, 30:3, 2005, 577-594.

⁷¹ Nicos Poulantzas, *Las clases sociales en el capitalismo actual*, México DF, Siglo XXI, 1977.

⁷² Ver Weber, *op. cit.*, 2001.

estructural de un capital avanzado: comportan un valor de uso (proteger, resguardar, encerrar, acercar elementos) y un valor de cambio (mercados del suelo e inmobiliario). De esta manera, el control del valor de uso especialmente del capital inmobiliario es la primera expresión de la propiedad privada de los medios de producción, gracias a la cual el capitalismo ha estimulado con fuerza histórica la centralización de la fuerza de trabajo libre a fin de controlarla⁷³. Es decir, el espacio como relación social, constituye un medio de producción así como un instrumento político⁷⁴.

En este punto, ingresados los trabajadores al lugar de trabajo en cuanto el medio privado de producción más gravitante y generalizado en la sociedad, comienza a producirse la fabricación del consenso productivo anclado en una relación de conflictividad, constituyendo así a la empresa capitalista como una mezcla inseparable entre coacción y consenso, es decir, expresiva de la lucha de clases⁷⁵. El estudio de Burawoy busca profundizar la tesis gramsciana de que el consenso nace en la fábrica. La respuesta que otorga el autor es que el capitalista, lejos de sostenerse mediante la pura coacción, abre un margen de riesgo e incertidumbre en el centro de trabajo, con efectos singulares para la cooperación:

Muchos autores, marxistas y no marxistas, hacen hincapié en que para fomentar la eficiencia y la eficacia de las organizaciones hay que reducir al mínimo el margen de inseguridad. En la presente obra se indica que la obtención de la cooperación de los trabajadores se basa en un margen mínimo de inseguridad, en la posibilidad de que aquéllos asuman un cierto control, aunque sea limitado, sobre el proceso productivo⁷⁶.

Con lo anterior, los trabajadores asumen un control marginal del proceso productivo, mediante el cual activan un consentimiento con su explotación, bajo una «libertad falseada» que perciben como real o sin márgenes sentidos, pero que, en realidad, ha sido delimitada de antemano⁷⁷.

⁷³ Braverman, *op. cit.*

⁷⁴ Lefebvre, *op. cit.*, 2013.

⁷⁵ Burawoy, *op. cit.*

⁷⁶ *Ibid.*, 113.

⁷⁷ Burawoy, *op. cit.*

Ahora bien, unas de las formas poco o nulamente estudiadas en que los trabajadores asumen el control del proceso productivo⁷⁸, es en el control territorial que experimentan sobre la naturaleza espacial de los medios de producción y las relaciones sociales, en función de sus puestos de trabajo y las zonas delimitadas por la logística productiva. Con la necesidad de vincular la infraestructura material y la fuerza de trabajo, el capital se diseñará una geografía laboral aportando a resolver el problema constitutivo del control del proceso de trabajo: el capitalista despliega un espacio compartido entre capital y trabajo, pero acoplado a cláusulas de compartimentación y control territorial. De esta manera, ¿qué recursos aporta el hecho del control territorial laboral, al control marginal del proceso productivo por los trabajadores⁷⁹? Nuestra tesis central es que, homologando, clarificando y expandiendo los elementos de la teoría mencionada, el trabajador experimenta un *control territorial marginal del proceso productivo*, lo cual consolida poderosamente el consentimiento con la empresa.

En efecto, el capitalista le concede al trabajador un control marginal del espacio privado suyo, delegándole zonas y puestos donde se le permite sentirse ilusoriamente libre —un resguardo relativo ante el control patronal, que queda ausente por voluntad propia—, reforzando el consentimiento con la explotación. En específico, el trabajador se siente libre en espacios delimitados que no son suyos, pero que experimenta como tales, generándose directamente una ilusión en su conciencia, anclada en un control permanentemente incompleto y coyuntural del espacio. Por tanto, la territorialidad abre, expande y consolida materialmente la fabricación del consentimiento trabajador con su explotación, en función de que no se actualiza a partir de la coacción, sino del consenso, es decir, de actos de autoexpresión del trabajador.

El trabajador comienza por habitar su lugar de trabajo con una territorialidad individual, saturándolo de relaciones sociales, mediante las cuales delimita su naturaleza y sus potencialidades; para luego confluir en una territorialidad colectiva, en función de relaciones sociales de producción. Con esto, los trabajadores no rechazan los medios de producción, sino que desean dominarlos para posicionarse en ellos,

⁷⁸ Ver Knights y Willmott, *op. cit.*; Ackroyd y Thompson, *op. cit.*; Thompson y Smith, *op. cit.*

⁷⁹ Burawoy, *op. cit.*

aunque no sean suyos, reclamando una fracción del centro de trabajo. Asimismo, están presionados a ese objetivo, en función de reproducir su fuerza de trabajo.

Valga agregar que, además, este recurso para promover el consentimiento es idóneo en este objetivo. La infraestructura empresarial y sus efectos físicos se presentan como el medio de producción privado más factible entre todos, de presentarse como invisibilizado y mixtificado para los trabajadores: el control físico del trabajo, al ser infraestructural, no suele ser identificado como mecanismo de control social. Para el capitalista, al contrario, el espacio físico —y sus efectos sociales— se le presenta con mayores niveles de conciencia en cuanto recurso diseñado y originado en su proyecto productivo, el cual además cuenta con garantías políticas de control por parte del Estado capitalista y un entorno relativamente bajo su disciplina. Así, con la materialidad física y social creada por el diseño socio-técnico, se afectan deliberadamente todos los sentidos humanos del trabajador: vista, tacto, olfato, gusto y oído; afectando la conciencia.

Desde los estudios de *management*, la territorialidad se ha definido como la expresión del comportamiento de un individuo respecto de sus sentimientos de propiedad hacia un objeto físico o social. En efecto, diversos estudios psicológicos, laborales y organizacionales refuerzan que la propiedad psicológica sobre un objeto aumenta el comportamiento territorial hacia este, lo cual construye y mantiene al objeto como un territorio. En este sentido, se ha concluido que el compromiso de un individuo en el comportamiento territorial aumenta su compromiso con la organización y disminuye su conflictividad⁸⁰. Como puede observarse, la literatura de *management* posee una conciencia más avanzada sobre el tema que convoca, en comparación al resto de perspectivas de estudios laborales. No obstante, no se ha percatado que la mayor prueba de su hipótesis radica en el poder político y social de la propiedad privada sobre los trabajadores. Así, ha compartido con otras áreas de estudio la invisibilización científica de este objeto social. Entre otras, una razón de lo anterior es que tematizarlo implica una crítica profunda sobre su valor, a saber, lleva a cuestionarse formas superiores de territorialidad con respecto a la propiedad privada capitalista donde el compromiso con la producción podría ser mayor.

⁸⁰ Brown et. al., *op. cit.*

De esta forma, los trabajadores se sienten parte de la empresa, entre otras causas, porque han sido invitados a una propiedad privada y además pueden monopolizar zonas delimitadas de ella, gracias al capitalista que se ha prestado a «compartir» su propiedad. El capitalista instala materialmente la ilusión de la horizontalidad al abrir y descontrolar su propiedad, como «un igual» al agente trabajador. No obstante, en realidad, desde el inicio ha planificado —en ocasiones con significativa conciencia— cómo marginalizar la territorialidad trabajadora a fin de extraerle su plusvalía sin resistencias.

Sin embargo, el control del espacio por los trabajadores también constituye un problema permanente para el capitalista —como cualquier forma de control de los trabajadores—, en razón de que se puede tornar un recurso estratégico para la resistencia. En específico, aprovechando que el capitalista debe asumir una cuota de riesgo e incertidumbre, determinados grupos laborales estructuran determinados espacios físicos como un recurso de seguridad para ellos, consolidando una autonomía de clase. En estos espacios seguros ellos pueden socializar sin control ajeno, y por lo tanto, los individuos o grupos que tengan entre manos una iniciativa sindical, encuentran allí un espacio de comunicación atractivo para arriesgarse ante regímenes de trabajo adversos.

Territorio sindical

Así como el trabajador es depositario del control de la empresa, la empresa también recibe la resistencia del obrero. Y como la conflictividad desnuda las relaciones de poder en la empresa, epistemológicamente, expone de forma más evidente el control territorial de las partes. En este sentido, muy lejos de los estudios de geografía y sindicalismo orientados a privilegiar la escala internacional de su acción, la agencia sindical contemporánea, marcada por su debilidad, solo puede ser descubierta en el control territorial en la escala empresa.

Trasladando el concepto de «espacios seguros» de la teoría de movimientos sociales a la resistencia de los trabajadores en la empresa capitalista, la aplicación de este concepto ha sido multifacética. Son utilizados para el encuentro y coordinación, y así organización, de diferentes puestos de trabajo⁸¹. Encuentran existencia desde antaño en la

⁸¹ Katherine Kellogg, “Operating room: relational spaces and microinstitutional change in surgery”, *American Journal of Sociology*, 115:3, 2009, 657-711.

sede sindical, lo cual se torna especialmente útil hoy en día para sostener el encuentro entre trabajadores flexibilizados geográfica y temporalmente⁸². Y en una amplia gama de fenómenos de conflictividad y recomposición social, como fortalecimiento de identidad mediante jardines infantiles propios, bibliotecas, policlínicos, parques veraniegos y actividades deportivas; hasta la apropiación forzosa del centro productivo en función de una huelga, protegida además en la retaguardia territorial que ofrecían las poblaciones de trabajadores aledañas a la empresa⁸³.

En definitiva, las relaciones sociales de producción se territorializan y los trabajadores encuentran autonomía de clase y seguridad organizativa en determinados espacios sociales, a fin de consolidar su resistencia a espaldas del empleador.

Es por lo anterior que los espacios seguros constituyan muchas veces una fuente de espacio pre-sindical, donde se realizan parte de las acciones necesarias para la creación de un sindicato⁸⁴, confirmando su valor territorial dentro de un territorio ajeno. La creación misma del sindicato reporta una emergencia de conflictividad, cuando el mismo no ha sido creado por la dirección, iniciando un cambio en las relaciones territoriales.

De ahí en más, la territorialidad sindical es lo que permite conectar el control territorial cotidiano de los trabajadores en las relaciones de producción, con las experiencias históricas donde el sindicalismo ha transfigurado deliberadamente el territorio laboral capitalista, demostrando una poderosa fuerza territorial, por ejemplo, con los

⁸² Omar Manky, *From towns to hotels. The effects of long distance commuting on labor unions' strategies. Evidence from the Peruvian mining industry*, Tesis de Master, Cornell University, 2015.

⁸³ Joel Stillerman, "Espacio, identidad y conflicto entre los obreros metalúrgicos de MADECO S.A. (1945-2011)", Ana Cárdenas, Felipe Link y Joel Stillerman (eds.), *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*, Santiago, Catalonia, 2012, 127-146. En un contexto de huelga donde la empresa significaba «espacio vivido», los trabajadores usaron la población aledaña como «espacio seguro» para preparar enfrentamientos contra rompeshuegas y la policía. Las mujeres conspirativas fueron claves en la acción, primero identificando a los rompeshuegas en sus «rutinas espaciales» en el transporte público y luego traspasando la información, dejándolos a merced del enfrentamiento con socios o dirigentes del sindicato.

⁸⁴ Jean Jenkins, "Organizing 'spaces of hope': unión formation by indian garment workers", *British Journal of Industrial Relations*, 51:3, 2012, 623-643.

«soviets» rusos y los «concejos» de fábrica en Italia⁸⁵, o las «empresas recuperadas» argentinas en los años recientes⁸⁶ y los «cordones industriales» chilenos en el pasado, en circuitos geográficos de fábricas y urbanizaciones apoderadas por los trabajadores⁸⁷.

Historizando nuestra investigación, en Chile la territorialidad del sindicalismo ha sido sumamente significativa. Iniciándose en escenarios claramente delimitados por la geografía económica del país, el sindicalismo alcanzó su mayor volumen y fuerza en el momento que dio luz a su formación más territorializada, a saber, los cordones industriales:

El movimiento sindical chileno tiene en sus orígenes una connotación claramente territorial. Crece y se desarrolla en una situación de aislamiento geográfico: las salitreras, los enclaves mineros, los puertos, etc. En sus luchas se integran las banderas de todo el territorio y participan las familias y todo el entorno social de los trabajadores [...].

La ampliación democrática del país (1930-1973) [...] la posibilidad de levantar demandas ante el Estado (de legislación y de políticas sectoriales, de conquistas sociales y otras), hace que en la práctica se privilegie desde los trabajadores un fuerte sindicalismo de carácter nacional reivindicacionista [...].

Curiosamente, cuando la sociedad chilena hace crisis por la pérdida del equilibrio político, se levanta nuevamente una perspectiva local en los trabajadores y surgen los cordones industriales⁸⁸.

En los inicios, la territorialidad sindical demostraba una mayor flexibilidad geográfica, donde los segmentos obreros más avanzados se trasladaban a las explotaciones mineras para propagar nuevas tácticas de lucha social y estimular las movilizaciones⁸⁹. El avance histórico del

⁸⁵ Julieta Haidar, “Gramsci y los consejos de fábrica. Discusiones sobre el potencial revolucionario del sindicalismo”, *Trabajo y Sociedad*, 5:XIV, Santiago del Estero, 2010.

⁸⁶ Héctor Palomino, “Los sindicatos y los movimientos sociales emergentes del colapso neoliberal en Argentina”, Enrique De la Garza (comp.), *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*, Buenos Aires, CLACSO, 2005.

⁸⁷ Franck Gaudichaud, *La Central Única de Trabajadores, las luchas obreras y los cordones industriales en el periodo de la Unidad Popular en Chile (1970-1973)*, Santiago, Archivo Chile, 2003. www.archivochile.cl.

⁸⁸ Guadalupe Santa Cruz, *El país de los territorios (Testimonios de trabajadores del sindicalismo territorial)*, Santiago, Editorial Caupolicán, 1990, p. 76-77.

⁸⁹ Grez, *op. cit.*

movimiento de trabajadores, sin embargo, todavía no alcanzaba todo su despliegue potencial.

Los denominados cordones industriales son la fórmula organizativa más original del movimiento de trabajadores chilenos, creados en el contexto semi-revolucionario de la Unidad Popular (1970-1973), también muchas veces sobre-exacerbados respecto a sus reales capacidades alcanzadas. Se caracterizaban por asentarse en las principales zonas industriales del país, con forma de organizaciones unitarias y transversales que funcionaban sobre una base territorial y permitían así la unión entre diferentes sindicatos de un sector industrial delimitado. Destaca su lucha mediante una serie de ocupaciones de fábricas para mantener la producción sin sus propietarios, la mayor parte con la ayuda de escasos técnicos y nuevas bases organizativas del proceso laboral, es decir, promoviendo un cuestionamiento de la división del trabajo y de la legitimidad de los patrones como jefaturas. Se consideran uno de los hechos «más originales» en las formas de respuesta de los trabajadores chilenos a las clases dominantes, cualidad graficada particularmente en su capacidad de responder a la ofensiva patronal de 1972⁹⁰. Más ampliamente, eran parte de una táctica de organización de la izquierda, desarrollada en los barrios populares mediante el control —territorial— sobre la esfera de la circulación⁹¹. La Central Unitaria de Trabajadores, con una orientación política distinta, caracterizó a los cordones de «organismos sindicales paralelos» o «epifenómenos», apuntando a su deslegitimación; no obstante, la crítica no pudo imponerse entre las bases sociales. Se tomó nota de su profuso poder de movilización, lectura desde donde se plantea la hipótesis de que, tal vez, aquel era superior al de los partidos políticos obreros principales de la época⁹².

En definitiva, desbordaban con creces el territorio laboral capitalista, el cual tal vez ya no es tal, dando inclusive bases de «poder dual» al Estado capitalista. Al respecto, una hipótesis plausible de derivar es que la revolución en micro en el lugar de trabajo es posible y se desata con seguridad organizativa cuando los espacios seguros de los trabajadores son mayores a los espacios hegemonizados por el control patronal.

⁹⁰ Gaudichaud, *op. cit.*

⁹¹ Miguel Silva, *Los cordones industriales y el socialismo desde abajo*, Santiago, S.E., 1998.

⁹² Rafael Kries, *A B C del poder popular y los cordones industriales. Proyecto sociales en Chile durante la UP 1970-1973*, Santiago, S.E., 2011.

¿Cómo se experimenta la territorialidad sindical dentro de una empresa bajo control obrero, como ocurrió en los cordones industriales? En la Argentina contemporánea, frente al abandono del empresariado de sus fábricas y empresas en el contexto de la crisis económica del 2001, el «movimiento social de empresas recuperadas» constituye un proyecto de trabajadores —compuesto principalmente por obreros, junto a personal administrativo y de seguridad— por la defensa de sus puestos de trabajo⁹³, de organización de nuevas formas de socialización⁹⁴, e inclusive de generación de nuevas identidades en ciertos segmentos más activos del mismo⁹⁵. Para este último autor es clave «proceso de apropiación del espacio de la empresa»:

Trasciende el ámbito productivo y se extiende también a los comedores, oficinas, salas de reunión, etcétera, espacios que antes eran ocupados exclusivamente por la patronal o por el personal jerárquico, y a los que los trabajadores no tenían acceso. Estos son los sitios donde ahora se desarrollan asambleas y reuniones con otras organizaciones, y que incluso se convierten en espacios abiertos a la comunidad. Precisamente, uno de los cambios positivos rescatados por los trabajadores reside en su mayor movilidad entre los distintos sectores: pueden desplazarse dentro de la planta sin sentirse obligados a permanecer ni en puestos ni en espacios fijos. Esta movilidad es valorada por los entrevistados que encuentran, a partir de la recuperación, mayor libertad en la toma de decisiones, en la asignación de los tiempos de producción y en las posibilidades de relación con sus compañeros⁹⁶.

En definitiva, se resignifica la relación obrero-patrón al punto de anularse el territorio laboral capitalista, aunque la unidad productiva debe seguir sobreviviendo en una economía homóloga⁹⁷.

⁹³ Oscar Martínez y Federico Vocos, “Las empresas recuperadas por los trabajadores y el movimiento obrero”, Enrique Carpintero y Mario Hernández (comp.), *Produciendo realidad, las empresas comunitarias*, Buenos Aires, Editorial Topía, 2002.

⁹⁴ Ana Fernández y Candela Cabrera, “El campo de la experiencia autogestiva: las fábricas recuperadas en la Argentina”, *Revista Sujeto, Subjetividad y Cultura*, 4, Santiago, Escuela de Psicología UARCIS, 2012, 6-23.

⁹⁵ Palominos, *op. cit.*

⁹⁶ *Idem.*

⁹⁷ El balance es que las empresas recuperadas son un movimiento básicamente defensivo o de resguardo, limitado en su impacto económico (no pueden ser el eje de transformaciones profundas), y profundamente importante en relación al despliegue

Quando se desbordan generalizadamente distintos territorios laborales, la situación denota una «huelga general». En situaciones tales, sin embargo, el conflicto laboral no solo se expresa en la huelga (cesación del trabajo), sino que también involucra la participación de trabajadores desde su «tiempo libre» o jornada reproductiva, extendiéndose así hacia la participación de la *prole* del proletariado y desbordándose todo el espectro urbano. De esta manera, lo que ocurre con los conflictos laborales en situaciones pre-revolucionarias o revolucionarias es que «a dinámica de socialización de las luchas se difunde a lo largo de todo el territorio y vuelve multiplicada al interior de las empresas»⁹⁸. En otras palabras, como plantea Luxemburgo, «no es la huelga en masa la que produce la Revolución, [sino que] es la Revolución lo que produce la huelga en masa»⁹⁹. Fuera de ello, cualquiera sea el nivel y la escala geográfica de la huelga generalizada, en ella la «autonomía relativa» del territorio-empresa queda en evidencia.

político respecto de la confianza de los trabajadores en sus propias fuerzas (Martínez y Vocos, *op. cit.*).

⁹⁸ Cruz, en Gaudichaud, *op. cit.*

⁹⁹ Luxemburgo, en Vania Bambirra, *La revolución cubana, una reinterpretación*, México, Editorial Nuestro Tiempo, 1974.

2. DEL BARRIO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS A LA PROPIEDAD PRODUCTIVA

«En las pequeñas poblaciones de la pampa, esparcidas a lo largo de las líneas férreas cerca de las grandes oficinas, [...] era en tales pueblos donde muchos [trabajadores salitreros] tenían acceso a organizadores sindicales, con frecuencia no admitidos en las propiedades privadas de las oficinas»¹⁰⁰.

LA INFRAESTRUCTURA INMOBILIARIA DESDE LA CUAL UNA EMPRESA emplaza sus operaciones con relativa autonomía, es la primera expresión sentida para los trabajadores de la propiedad privada de los medios de producción. Con su valor de cambio (mercados del suelo e inmobiliario) y su valor de uso (proteger, resguardar, encerrar), resulta el medio de producción físicamente de mayor tamaño entre todos los reunidos, por cuanto debe contener dentro de sí a todos los restantes recursos del empresario, a saber, medios productivos y despliegue de la fuerza de trabajo. Las propiedades inmobiliarias hacen que el capitalista imponga su autoridad sobre el paisaje. En específico, es en la imagen arquitectónica y maquinista que de aquí emerge, que la gran empresa, presentándose como extraordinaria e imponente ante los ojos humanos, se diferencia en gran medida de la pequeña o micro empresa, muchas veces poseedora de un espacio de trabajo del tamaño de una vivienda promedio de un trabajador, o desplegada justamente en una vivienda tal.

En este reflejo, la materialidad social descrita hace recordar un elemento clave en el movimiento geográfico de los trabajadores, que es medianamente invisible en el análisis de la escala empresa. Atraído el trabajador/a por la necesidad de la explotación, su primer desplazamiento ocurre al aplicar el cambio de su territorio reproductivo por el territorio de la producción, camino al lugar de trabajo. Esta es, entonces, la escala previa al territorio laboral capitalista, factor que tendrá un peso profundo hasta el final del presente texto, específicamente en lo referido al poder sindical, y que, desde su inicio, permite problematizar la

¹⁰⁰ Charles Bergquist, *Los trabajadores en la historia latinoamericana. Estudios comparativos de Chile, Argentina, Venezuela y Colombia*, Colombia, Siglo Veintiuno Editores, 1988, p. 75.

imagen que aflora en un concepto clave del mundo del trabajo: la clase trabajadora.

Proletariado y mundo reproductivo

La gravitación que tienen los barrios de trabajadores empobrecidos ha generado diversas denominaciones latinoamericanas: colonias proletarias en México, villas miseria en Argentina, poblaciones en Chile, pueblos jóvenes en Perú, barrios o ciudades piratas en Colombia, favelas en Brasil, barrios de ranchos en Venezuela¹⁰¹. Homogenizan todavía más a los trabajadores, a pesar del mundo imperante de la fragmentación productiva y la heterogenización funcional. Es el espacio reproductivo del “*working poor*” o trabajador pobre, concepto que permite analizar la pobreza desde la esfera productiva. De hecho, este es el sector de mayor peso en Chile, por cuanto se ha puntualizado la calidad del empleo de nivel bajo y muy bajo, en un 64,3% el 2006¹⁰².

De ahí en más, a diferencia de la tradición de la izquierda clásica que ha dividido y acentuado la separación entre las nociones de «trabajador» y «poblador», pudiendo representar una idea muy lejana al sentido común y la racionalidad de estos mismos, sucede hoy en día que el poblador es cada vez menos identificado por su condición de «sin techo», como antaño, y pasa a identificarse simplemente por constituir el segmento pobre de los trabajadores:

Los habitantes más desfavorecidos [...] comienzan en las dos últimas décadas, con la profundización de las reformas económicas neoliberales, a protagonizar una “nueva pobreza”. Es la pobreza de *los con techo* donde la progresiva disminución de los estándares de construcción, que permitieron aumentar el número de beneficiarios, junto a la precaria localización, llevan a afirmar que estos habitantes siguen siendo pobres pero ahora con casa¹⁰³.

¹⁰¹ Teresa Pérez, “Política de vivienda en Venezuela (1999-2007). Balance de una gestión en la habilitación física de barrios”, *Scripta Nova*, 12:270 (36), 2008.

¹⁰² Kirsten Sehnbruch, “La calidad de empleo en Chile: teoría y medición”, Stefano Farné (comp.), *La calidad del empleo en América Latina a principios del Siglo XXI*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2012, 264-301.

¹⁰³ Rodrigo Hidalgo, “¿Se acabó el suelo en la gran ciudad? Las nuevas periferias metropolitanas de la vivienda social en Santiago de Chile”, *Revista Eure*, 33:98, Santiago, 2007, 57-75, p. 71-72.

En este sentido, la sentencia clásica de Marx: «el proletariado solo posee su fuerza de trabajo»; es solo correcta de forma abstracta. Para sobrevivir, el proletariado ha conseguido propiedades que constituyen recursos susceptibles de ser puestos a disposición de su clase social, a nivel individual, familiar¹⁰⁴ e inclusive organizativo. En efecto, como se revisará en el capítulo 5, la propiedad inmobiliaria del proletariado, típica de su esfera reproductiva, ha sido una retaguardia elemental para la formación del sindicalismo chileno, como así también lo han sido los espacios públicos que la circunscriben.

Esta línea se remonta hasta las mancomunales y sociedades de resistencia a inicios del siglo XX, muchas veces reivindicadas sin responder en términos prácticos cómo era su tesis de organización, vale decir, sin teorizar sobre la importancia de su quehacer externo al centro de trabajo y más próximo a los barrios de trabajadores:

Las actividades culturales y sociales de las mancomunales del salitre han parecido pintorescas y poco prácticas a ciertos observadores de tiempos más recientes. Pero a través de estas actividades creativas y a menudo experimentales, los obreros del salitre desarrollaron, aunque en forma incompleta e imperfecta, instrumentos autónomos de organización y socialización que quebraron el monopolio cultural de la clase dominante chilena. Las mancomunales y las organizaciones que les sucedieron en el norte, continuaron y ampliaron las funciones de ayuda mutua de las primeras organizaciones obreras¹⁰⁵.

De esta manera, no es que el proletariado reciba un *salario para reproducir su fuerza de trabajo* sin más, como suele plantearse desde la mera abstracción, sino que recibe un salario con el cual *reproduce su fuerza de trabajo y la existencia de otros miembros* de la clase trabajadora, nos referimos específicamente a la «prole» o el resto de la familia trabajadora. En rigor, el término «proletariado», en cuanto adjetivo, se refería a «quien carecía de bienes y solamente estaba comprendido en las listas vecinales por su persona y prole»¹⁰⁶. Así entonces, el término proviene etimológicamente del antiguo Imperio Romano, donde se utilizaba para designar a aquellas personas que, de tan pobres que eran, solo podían aportar al Estado

¹⁰⁴ El cruce entre parentesco y clase social, pobre en el marxismo, ha sido teorizado inclusive en la conceptualización funcionalista de las clases sociales (Parsons, 1971).

¹⁰⁵ Bergquist, *op. cit.*, 79.

¹⁰⁶ Real Academia Española (RAE): *Proletariado* (adjetivo).

engrosando las filas de los ejércitos mediante su descendencia o *prole* (vale decir, «linaje», «hijos», «descendencia de alguien», o inclusive conjunto numeroso de personas con algún tipo de relación entre sí, como en los barrios de trabajadores). El término cayó en desuso desde ese entonces hasta ser revivido mucho tiempo después por Marx. Erróneamente, la izquierda generalmente lo ha reducido a los «asalariados» trabajadores, considerando que su existencia como «pobladores» en la esfera reproductiva refiere inclusive a otro sector social (por ejemplo, planteando que ambos deben articularse). En definitiva, el proletariado es valorado en cuanto «asalariado», a pesar de que Marx calificó al salario mismo como un fetiche¹⁰⁷.

A pesar de que no todos los trabajadores son pobladores y viceversa, el empobrecimiento relativo y absoluto que genera el capitalismo actual produce que, en una mayoría estructural, los pobladores sean trabajadores y viceversa. Así, dominando una precarización que avanza en diversos espacios vitales del proletariado, la división que ha hecho la izquierda clásica ha sido separar la vida productiva y reproductiva del este, no obstante, cada vez se requiere *más* una visión *más* integral de aquel, en su proceso social de formación de clase:

Queremos [...] que el viejo [*colega*] tenga una conciencia político-sindical, que pueda tener conceptos claros al respecto, que pueda sentir que la organización lo está apoyando. En los temas sociales y políticos debemos meternos, ¿por qué?, porque somos trabajadores, pero ese *trabajador es un poblador*: por lo tanto, ese viejo *llega a su casa y tiene el problema* de que su hijo está estudiando, y tiene que mandarlo al colegio pero decidir entre el colegio particular-subvencionado, y le cobran por ir a la universidad al hijo, se le enfermó la vieja o los *cabros* [*hijos*] y tiene que llevarlo al

¹⁰⁷ Una discusión central al respecto sucede con las mujeres no asalariadas. Ver Silvia Federici, *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*, Madrid, Traficante de Sueños, 2010. Para la autora, el capitalismo, el sistema de explotación que ha enfatizado más que cualquier otro la importancia del trabajo, toma conciencia de la situación estratégica de la mujer en la producción y reacciona. En específico, la mujer produce (pare) y reproduce la fuerza de trabajo, la mercancía más esencial del capital, constituyéndose así en un sujeto productivo iniciador de la cadena de montaje desde los hogares y sus cuerpos. En función de lo expuesto, el capitalismo le abarata al máximo su trabajo (sin pago alguno) y la expulsa de la relación salarial, invisibilizando su valor económico. Para la autora, entonces, las mujeres (no asalariadas) no están fuera de la clase trabajadora. Entre otras, una demanda que se deriva de lo anterior es el pago remunerado al trabajo doméstico, es decir, no a la mujer en sí y también como aporte a la desnaturalización del salario.

servicio médico público o privado, y hasta el momento este trabajador, que es a la vez poblador, a la vez papá, a la vez enfermo, tiene que decidir [...]. Y tiene que definirse respecto a los planteamientos de estos temas sociales que son importantes (M1).

En efecto, los pobladores han sido comprendidos frecuentemente por la izquierda clásica en función exclusiva del *problema o movimiento por la vivienda* (no la integralidad de su vida reproductiva), lo cual constituye una visión profundamente despolitizada de su potencialidad como fuerza social proletaria. Un ejemplo de un poder tal lo ofrece el caso boliviano reciente, contraviniendo el poder estatal capitalista y reformulando sus relaciones sociales populares¹⁰⁸. Análogamente, las visiones conservadoras de la sociedad civil, refiriéndose al tiempo productivo, comprenden a la organización de asalariados únicamente en cuanto *sindicatos*, especialmente al nivel de empresa, forjando una mirada también despolitizadora de una eventual fuerza social más allá de la empresa, pero esta vez desde la vereda del liberalismo. En este sentido, la reflexión del dirigente citado apunta justamente contra el núcleo del gremialismo y corporativismo en el sindicalismo, al reflexionarlo *más allá de la empresa*: hacia el proletariado. Este punto se retomará en el capítulo 6, cuando se describa cómo el sindicalismo amplía su escala geográfica de operación al punto de transformarse en un factor expansivo de la territorialidad de los trabajadores, vale decir, de sí mismo.

A partir de este escenario, entonces, el tránsito hacia la entrada del lugar de trabajo entre minería y supermercado, se abren como experiencias profundamente disímiles en la cotidianidad trabajadora. El territorio laboral establece una conexión con la vida y espacios precedentes a la jornada de trabajo.

Camino al centro de trabajo

Particularmente, la entrada hacia el territorio minero reclama un trayecto que no puede transformarse y, por tanto, es la empresa la que se debe adaptar al mismo, implicando la construcción de largas rutas e infraestructuras para poder dominarlo:

¹⁰⁸ Raúl Zibechi, *Genealogía de la revuelta*, Buenos Aires, Nordan Comunidad / Letra Libre, 2003.

[*Señalando mapa*] Está la entrada, aquí hay una oficina donde están los guardias de seguridad, acá hay otras *instalaciones*, hay unos estacionamientos. Y el camino tiene curvas, sube, baja. Llegamos a un lugar aquí que se llama [*nombre Zona A*], que esto son “*casas de cambio*”: aquí nos cambiamos [de vestimenta] nosotros. Aquí también hay casas de cambio. Después seguimos, aquí hay, antiguamente era un tranque o un embalse, donde caían los materiales. Después seguimos, seguimos, seguimos, llegamos aquí. Todo esto es un trayecto en bus como de media hora más o menos. Y acá llegamos a [*nombre Zona B*] (M3).

- E°: ¿Eso cuanto rato es subiendo en bus?

- M1: En bus, media hora.

La ruta de acceso para el proletariado de supermercado puede referir a un local de ventas situado cerca o muy lejos del trabajador (especialmente en las metrópolis), dependiendo del barrio específico de este y del nivel de crecimiento de la ciudad. Al contrario, las minas en Chile por lo general se acceden a partir de ciudades con menores distancias internas, ciudades justamente erigidas a partir de la ubicación del cerro minero¹⁰⁹. De esta manera, el viaje es diferente para los casos citados: el primero, en buses ya privados (medios de producción), donde los colegas se van conociendo cercanamente, conversando y socializando; y el segundo —supermercado— con el trabajador entremezclado con la masa proletaria en bruto en un transporte público. En efecto, luego analizaremos cómo los buses en minería se constituyen en, o se instrumentalizan como, un «espacio seguro» sindical.

Para el caso de supermercado, muchas veces el trabajador/a busca un empleo optando por un establecimiento que sea funcional a las necesidades de su familia (que tenga proximidad geográfica con el hogar o el colegio), siendo este un factor positivo que el proletario sopesa significativamente en desmedro de otros factores negativos asociados, como bajos salarios e inclusive horarios desventajosos:

¹⁰⁹ Desde antaño, la vinculación entre naturaleza y ciudad fue mediada y determinada por máquinas específicas en el centro de trabajo, revolucionarias para la historia. Ocurrió así con la manufactura textil, cuya industria dependía de la proximidad de un río con la caída de torrente suficiente para mover una rueda hidráulica; ahora bien, la fuerza del vapor transformó esta situación, acercando los centros productivos a ciudades cercanas al carbón y el agua. De esta forma, la máquina a vapor se erigió en la madre de las ciudades industriales. Marx, *op. cit.*

Busqué trabajo justamente *porque el supermercado estaba al lado del colegio de mi hija* [...]. Y yo siempre busqué trabajo así como *part-time*, siempre pensando que tenía dos hijas chiquillas y en no dejarlas solas. Busqué trabajo, me llamaron, fui cajera, 7 años trabajé en el UNIMARC [...] que quedaba justo en la esquina de [calle] Tobalaba con Apoquindo, quedaba justo ahí —quedaba, ya no está—. *Trabajé ahí 7 años, me retiré*, porque las condiciones de trabajo eran pésimas: eran malas, malísimas... era muy malo. Y me retiré así como de pura *picada* [rencorosa], *porque ya no daba más* (S2).

En este sentido, desestimar que la naturalizada fuerza centrípeta del centro laboral determina ampliamente el mundo reproductivo, y por tanto las potencialidades del poder asociativo barrial¹¹⁰, constituye una tesis basada en una dicotomía falsamente absoluta.

Geografía de la propiedad

Ingresados al centro de trabajo, el contrato de trabajo cobra una materialidad adversa¹¹¹. En este punto, el poder de determinación del tamaño y ubicación de la propiedad salta a la vista: ambos casos de estudio refieren a un gran capital, de alcance nacional, y vanguardia en sus ramas económicas; pero el sector de supermercado puede y debe desperdigarse en distintas instalaciones para entrometerse por toda la ciudad, mientras que el sector de minería está amarrado a la naturaleza a causa de una necesidad productiva (la renta impide la deslocalización, la industria también aletarga un proceso tal).

Por una parte, el territorio laboral minero es el caso más expresivo de una instalación imponente para el trabajador que lo ingresa, porque la posición por lejos dominante de la empresa estatal CODELCO en la

¹¹⁰ Salazar, *op. cit.*, 2012.

¹¹¹ El contrato laboral constituye, en cuanto recurso específico, una relación técnica de producción: es el vínculo entre el trabajador con el dispositivo jurídico del propietario dentro del territorio. Calificada como «horizontal» y «libre» por modelar el intercambio de salario por trabajo, *se materializa* en la relación social de producción constituida por un territorio desigual. Frente a esto, nuestra crítica es que el marxismo se debilita cuando sentencia que existe una libre venta de la fuerza de trabajo, porque en esa perspectiva decae y es derrotado bajo un análisis que se hace tecnocrático. En rigor, el contrato de trabajo es un recurso técnico que *podría* expresar el atributo de la libertad, no obstante, ello *no puede suceder* todavía entre las relaciones sociales capitalistas.

economía nacional, se refleja en sus atributos logísticos e inmobiliarios internos pero también en los atributos geográficos. En específico, un territorio tal tiene un tamaño geográfico homólogo a la ciudad de Santiago o el Gran Santiago, a los ojos de los trabajadores.

Después, cuando ya vas llegando, *es una ciudad*. Si po', entera. Yo *creo que es más grande la mina que Santiago* [...] Puede que sea más. Sí, yo creo que más: [*determinada sección productiva*] yo digo que es como Santiago (M4).

[*Determinada sección*] es la entrada de CODELCO, aquí hay una línea [divisoria]: tu *aquí estás* en CODELCO, *acá estas* en [*nombre Ciudad*]. Es la entrada (M4).

Es decir, la conciencia trabajadora experimenta la zona propietaria minera como una «ciudad» (fenómeno que no tiene razón de ocurrir en supermercado). Esta identidad se arrastra desde la existencia de los viejos campamentos mineros (el modelo *company town*, que incluía el control de la vida reproductiva) y, como se aprecia, se conserva hasta el presente, en tiempos donde predomina el modelo de alojamiento u hotel minero¹¹². De hecho, como si fuese un pequeño imperio, el hecho de ingresar a la propiedad minera eleva una identidad trabajadora que se siente parte de la ciudad minera a la vez que liberada de la ciudad estatal.

El territorio de minería se presenta como un espacio no fragmentado en múltiples centros o establecimientos, sino uno integrado y unificado en un solo espacio de trabajo y, como elemento más expresivo todavía, desplegado en una superficie brutalmente más extensa que un local de supermercado. La minería, una gigantesca propiedad terrenal, es secundariamente una arquitectura inmobiliaria y principalmente un rubro fijado a los atributos de la naturaleza que pretende dominar, siendo más bien aquella quien define el territorio del trabajo. Es decir, buscando el factor que define este territorio, la zona minera a veces es identificada más por la naturaleza (el cerro minero o mina) que por la infraestructura humana, en la dialéctica entre paisaje natural y paisaje construido: “[*haciendo un mapa*] acá está la *minería* y [*acá*] algunos *edificios chicos*” (M1).

Es frecuente reducir el fenómeno del espacio de trabajo a la infraestructura, en sentencias como «las instalaciones de CODELCO»

¹¹² Ver Eugenio Garcés, “Las ciudades del cobre. Del campamento de montaña al hotel minero como variaciones de la *company town*”, *Revista Eure*, 29:88, Santiago, 2003, 131-148.

(M1), porque este razonamiento evoca en el sentido común la imagen de un fenómeno políticamente relevante de las empresas capitalistas: que los empresarios de aquellas *están forzosamente instalados*; o sea, que no pueden ser borrados al corto plazo, eliminados de la zona, desplazados territorialmente. Se posicionan como inmóviles, gobernantes del terreno, un Estado laboral. Paradójicamente, no suele utilizarse la palabra «instalación» de ese modo explícitamente sociológico, pero sí en términos ingenieriles: «las instalaciones de una empresa», vale decir, su edificación y urbanización a nuestros ojos. Pero refiere al control por el proceso de trabajo.

El despliegue logístico que demanda el control del cerro no suele solventarse por completo (lo que repercutirá logísticamente en los conflictos sindicales, como veremos). De cualquier forma, las instalaciones generan cierta conciencia de «cierre» simbólico del espacio abierto.

- M3: Aquí nosotros *entramos a las instalaciones* de CODELCO: tú vas, se da unas vueltas, esto va por unos cerros.
- Eº: ¿Eso es con reja o es abierto?
- M3: Sí, en cierta manera es abierto.
- Eº: ¿Y CODELCO nunca se ha animado a poner rejas?
- M8: No, nunca, ¡es que es gigante!

Por otra parte, el territorio laboral de supermercado se constituye por diferentes establecimientos enraizados en una ciudad (mega-mercados o pequeños supermercados barriales). Los locales de supermercado y sus múltiples quiebres en unidades productivas divorciadas, son posibles gracias a la cientifización y tecnificación del paisaje¹¹³ en la empresa capitalista.

En el caso de supermercados de tamaño menor, y en virtud de que toda la propiedad inmobiliaria es artificial, las consecuencias del espacio físico pueden llegar a constituir un problema organizativo para el sindicalismo:

Estaba en ese proceso CENCOSUD de compra de la cadena MONTECARLO, cuando nació el sindicato, porque antes con MONTECARLO era muy complicado armar un sindicato: uno, que era una empresa chica [...]. *Entonces, al ser chica, todas las estructuras estaban casi dentro del mismo local*: las jefaturas, todo el tema. *Entonces*

¹¹³ Santos, *op. cit.*

corría el rumor del sindicato, se averiguó inmediatamente quiénes eran y los despedían (S1).

Con todo esto a la mano, arranca nuestro problema de investigación: los trabajadores desenvuelven su vida dentro y expuestos en un medio privado de producción. Es decir, los trabajadores viven expuestos al propietario; se encuentran al interior de un instrumento material del capitalista; se organizan dentro de un territorio ajeno. Los trabajadores están *arrojados* al mundo del capital.

Mercancía

Ingresados los trabajadores al centro de trabajo para producir lo que se mandate, sale a luz el valor menos tematizado de la materialidad, no solo al nivel de que la mercancía determina el territorio y viceversa, sino al nivel interno de la mercancía: definiendo su posibilidad de uso real. Es decir, la organización del proceso productivo considera que su creación —sea un bien o un servicio— está lista a ser producida masivamente, cuando ya son conocidos todos sus efectos físicos y, por tanto, puede ser controlada en términos prácticos. Solo cuando se tiene dicha seguridad sobre la materialidad de la mercancía, el capitalista inicia la explotación y arranca la peculiar contradicción de que el proceso productivo empieza a consumirse, hasta consumarse su objetivo y, así, ella misma. La mercancía ya no es un mero proyecto, se ha convertido en una relación social viviente.

De ahí en más, en el marco de la empresa y la propiedad, el territorio laboral se estructura como una construcción social, un espacio donde cohabitan y florecen las contradicciones entre capital y trabajo, irritado por el entorno de la sociedad capitalista. En este sentido, una vez que los trabajadores se internan en la propiedad privada en cuanto medio productivo general y gravitante —inclusive no todavía a las relaciones sociales *particulares* de producción—, nace la fabricación del consenso productivo y la conflictividad¹¹⁴. Aquí, la teoría marxista del fetichismo de la mercancía observará que el «sentido de pertenencia» con que la sociología weberiana define la «comunidad», se aplica también a los efectos territoriales de la propiedad sobre el trabajador.

¹¹⁴ Burawoy, *op. cit.*

Pero con estos efectos territoriales se posibilita, inversamente, una mayor comunidad entre los productores directos, emergiendo para el capitalista el costo y el control de la resistencia trabajadora sobre la propiedad privada.

3. FLEXIBILIZACIÓN DEL ESPACIO DE TRABAJO

«La cooperación permite, de una parte, extender el *ámbito espacial del trabajo*, y de ahí que en ciertos procesos de trabajo la vuelta necesaria la mera interconexión espacial del objeto de trabajo, como en los casos de la desecación de tierras, construcción de diques, obras de regadío, canales y carreteras, tendido de vías férreas, etc. De otra parte, brinda la posibilidad de *restringir en lo espacial*, conforme a la escala de la producción, *el territorio en que la misma se desarrolla*. Esta reducción del ámbito espacial del trabajo, que ocurre al mismo tiempo que se expande su campo de acción, con lo cual se economizan una serie de gastos varios (*faux frais*), deriva de la aglomeración de los obreros, de la aproximación de diversos procesos laborales y de la concentración de los medios de producción»¹¹⁵.

EL CONTROL PATRONAL QUE SE SOPORTA EN EL *CONTROL TÉCNICO* ES aquel enclavado en la estructura física del trabajo, paralela y coordinadamente al flujo del control social, en el objetivo conjunto de minimizar el problema del transformar la fuerza de trabajo en trabajo objetivado¹¹⁶. Es la producción de una materialidad social como forma de control organizacional¹¹⁷.

De ahí en más, desde el punto de vista de la geografía de la tecnología, el avance de las fuerzas productivas con respecto al lugar de trabajo siempre ha operado en la búsqueda de un aumento de la *flexibilización del espacio laboral*.

En la época moderna, con el desarrollo constante de las capacidades tecnológicas orientadas a movilizar más expeditamente y de posicionar más productivamente a la fuerza de trabajo, el centro de trabajo se flexibiliza hasta fragmentarse geográficamente para multiplicar la productividad, portando condiciones para aumentar la elasticidad

¹¹⁵ Marx, *op. cit.*, 399-400.

¹¹⁶ Edwards, R., *op. cit.* Katz, *op. cit.*

¹¹⁷ Dale, *op. cit.*

geográfica o alcance del control patronal. Dicho de otra forma, la flexibilización actual del espacio productivo genera un salto cualitativo no teorizado respecto a la fragmentación geográfica de las empresas y sus efectos en los trabajadores y sus poderes. Lo anterior constituye un proyecto histórico del capitalismo: que exista movilidad total de los factores capital y trabajo, pero controlables. Además, actualmente, los nuevos niveles de técnica y ciencia le permiten operar con menores contratiempos y vacíos a la hora de flexibilizar el espacio productivo, reterritorializando el control capitalista.

¿Cómo experimentan el territorio de trabajo los vendedores ambulantes informales, a veces disputando entre sí el espacio público? ¿Cómo lo experimentan los trabajadores agrícolas encerrados en casas de descanso forzado? ¿Los trabajadores aislados en puntos de vigilancia inhóspitos o salas de trabajo semi-abandonadas? ¿Los obreros de la construcción a miles de metros sobre el suelo o debajo de él? ¿Los conductores que deambulan por ciudades o regiones, o los oficinistas fijos a sus escritorios? Solo como un punto de partida, en este capítulo se desenredará la geografía del espacio de trabajo analizando las semejanzas y diferencias entre minería y supermercados.

Escala macro de la flexibilización del espacio laboral

Como se observa en la Tabla 1, en Chile las empresas promedian la posesión privada de 4,5 establecimientos físicos. Pero este promedio esconde profundas diferencias. Es el gran capital en específico el único que puja por una avanzada flexibilización y fragmentación geográfica, promediando la cantidad de veintiún establecimientos por empresa, mientras que las cifras en el resto de tamaños de capital —a pesar de las recurrentes diferencias económicas que tienen entre sí— se aproximan mutuamente, poseyendo en promedio entre uno a dos establecimientos:

Tabla 1 – Cantidad de establecimientos empresariales en Chile según tamaño de empresa (2008)¹¹⁸

Tamaño de empresa	Nº de establecimientos promedio
Microempresa	1,2
Pequeña empresa	1,5
Mediana empresa	2,7
Gran empresa	12,5
<i>Promedio</i>	<i>4,5</i>

La capacidad de coordinar como un «cuerpo automatizado» los diferentes centros productivos, expresa uno de los primeros elementos científicos y técnicos para el sostenimiento de la gran industria. El radio de acción del trabajo se expande, en espacios cada vez más reducidos. La racionalización del espacio mejora su musculatura.

Pero lo que para el capital constituye una multiplicación en la producción y acumulación, para el productor constituye una primera barrera a su socialización cooperativa directa. Dividido el capital en más de dos establecimientos similares, cada masa de trabajadores ya no reconoce la mayoría de empleados de la empresa, sino que solo a sí misma. Estos establecimientos que los trabajadores no pueden acceder constituyen, en la táctica, un territorio inexplorado e inexplorable.

Aquí residen las primeras pistas para ir encontrando una conciencia de clase desorientada, desubicada, entre cada unidad productiva, de forma más o menos avanzada según las diferentes ramas de la producción (Tabla 2).

Por una parte, es el gran capital bancario (intermediación financiera) el sector que más se sostiene en la coordinación de sus unidades productivas separadas, a la vez que separando a sus trabajadores (29,6 establecimientos promedio). Por otra parte, es la gran minería la rama económica con la menor división espacial (1,9) en este tamaño. Comercio no destaca en ningún de los extremos, pero nuestros casos de estudio (grandes empresas) se escapan por lejos de este promedio.

¹¹⁸ Fuente: elaboración propia a partir de *ENCLA 2008* (Encuesta Laboral, base de datos Autoaplicado), Gobierno de Chile, Santiago. Fe de erratas: se corrigen cifras respecto de la edición anterior del libro.

Tabla 2. Cantidad de establecimientos empresariales en Chile según tamaño de empresa (2008)¹¹⁹

Rama de actividad económica	Cantidad promedio de establecimientos, total	Cantidad promedio de establecimientos en Gran Empresa
Agricultura	1,7	5,1
Pesca	1,7	13,8
Minería	1,7	1,9
Industrias no metálicas	2,4	28,1
Industrias metálicas	1,3	3,1
Energía	3,0	20,8
Construcción	1,3	5,0
Comercio	1,8	9,4
Hoteles y restaurantes	1,5	21,5
Transporte, almacenamientos y comunicaciones	1,8	14,7
Intermediación financiera	6,7	29,6
Actividades inmobiliarias y empresariales	1,5	9,4
Administración pública	2,6	15,4
Enseñanza	1,5	3,1
Servicios sociales y salud	1,2	6,1
<i>Promedio</i>	<i>1,8</i>	<i>12,5</i>

El holding chileno CENCOSUD cuenta actualmente con más de 700 establecimientos dispersados por Latinoamérica, 85% de tipo supermercado, de los cuales la mayoría se ubica en Argentina, con una cifra similar a Chile donde encontramos 273 locales de supermercado en un área de 527.608m². Los locales de ventas usualmente se encuentran ubicados en el interior de los *malls* propiedad del mismo grupo económico. En su conjunto, este capital emplea 61.635 trabajadores en Chile al 2014, lo cual constituye el 40% de su fuerza de trabajo regional, la principal entre todos los países¹²⁰. El holding FALABELLA, empleando 105.000 trabajadores, igual que en el caso anterior entre Chile, Perú, Colombia, Argentina y Brasil, posee 418 establecimientos entre los

¹¹⁹ *Idem.*

¹²⁰ CENCOSUD, *Informe de Clasificación Cencosud S.A.*, Feller Rate, Santiago, 2013. Cencosud, *Memoria Anual 2014*, Santiago, 2014.

misimos y en específico emplazando 171.248 m2 de superficie de ventas para supermercados en Chile¹²¹.

En minería, CODELCO cuenta con ocho divisiones productivas o centros de trabajo (Radomiro Tomic, Chuquicamata, Gabriela Mistral, Ministro Hales, Salvador, Andina, Ventanas y El Teniente) ubicados entre la Región de Antofagasta y la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins, aparte de la Casa Matriz la cual se encuentra ubicada en la capital. Maneja al 2014 una fuerza laboral de 19.078 trabajadores propios y 45.340 trabajadores externos¹²². La división Chuquicamata constituye la mina a cielo abierto más grande del mundo, con 4,5 km del largo, 3,5 de ancho y 1 km de profundidad, así como División El Teniente contempla más de 3.000 km de galerías subterráneas, posicionándose como la mina subterránea de cobre más grande del mundo.

Esta escisión geográfica entre establecimientos de una empresa única, es la limitante más costosa para el quehacer sindical¹²³. Su alto nivel de constricción material y social reside en los múltiples recursos que se requieren para superarla, generalmente costos-distancias fuera de las rutinas sindicales. Así, el grado de unidad o dispersión territorial del proceso productivo de los trabajadores les dará más o menos poder en el lugar de trabajo: con un poder estructural bajo por la dispersión socio técnica, los trabajadores deberán invertir tiempos y recursos en la construcción de poder asociativo atravesando fronteras espaciales. La coordinación socio política de los trabajadores no vendrá dada por la cooperación del trabajo social, sino que por la voluntad sindical¹²⁴.

En este escenario, entre la fragmentación de unidades productivas que brotan y proliferan sobre la sociedad, el sindicalismo de servicios es el más afectado por el nivel de división que alcanza su sistema productivo. El peso de esto radica en que son ramas de servicios las más masivas, en

¹²¹ FAILABELLA, *Reporte Anual 2013*, Santiago, 2013.

¹²² CODELCO, *Memoria Anual 2014*, Santiago, 2014.

¹²³ Los costos económicos que impone la distancia no son únicamente costos directos: hace falta también *tiempo* para superar la fricción del espacio, lo cual remite a los «costos de oportunidad» para superar la distancia (Mario Polèse y Fernando Rubiera, *Economía urbana y regional. Introducción a la relación entre territorio y desarrollo*, Costa Rica, LUR, 1998, p. 62).

¹²⁴ Nicolás Ratto, *El poder de los trabajadores y los resultados de las huelgas laborales en el sector privado y asalariado en Chile (2006-2016)*, Santiago, Tesis de Sociología, Universidad de Chile, 2017.

específico, «comercio y transporte son las ocupaciones que más aumentan, pues crece el número de fábricas por las que tiene que pasar el producto desde que es materia prima hasta que queda listo para su consumo»¹²⁵. En este sentido, ¿cuántos recursos de tiempo y desplazamiento deben movilizar aquellos dirigentes sindicales que deben visitar uno y otro local por separado de una misma empresa, a lo largo de una ciudad o un país, lidiando con diferentes estilos de jefatura y jornadas peculiares, para recién poder invitar a los trabajadores a sindicalizarse? La división de centros productivos descompone la estructura sindical preliminar.

Detrás de ella, es la geografía de la producción quien determina estas posibilidades de disgregación y propagación. En específico, la extensión, posicionamiento y ubicación del capital, determinado por su tipo de anclaje productivo, también va determinando como contrapartida la morfología interna de su terreno productivo. ¿Cuál es el correlato de lo anterior en el plano de las relaciones laborales? Nuestra hipótesis es que el anclaje geoproductivo determina diferentes relaciones sociales de producción para los trabajadores.

Territorialidad y geografía del proceso de trabajo

El gerente de local en supermercado experimenta una sensación de poder semejante a la del antiguo capitalista industrial, por cuanto controla con elevada autonomía geográfica un establecimiento integral de la explotación (un órgano del modelo de negocios completo) y con ello los recursos contenidos. Al contrario, es razonable plantear que el gerente de minería experimenta una sensación de control territorial más social que física, ante un inmenso terreno productivo que no puede experimentar ni conocer en todos sus detalles —como sí ocurre en supermercado—, desplazándose más bien como una autoridad política en un reino que lo sobrepasa geográficamente.

Así, para supermercado, es el propietario capitalista el único con capacidad de control sobre todos los locales de supermercados fragmentados a la vez, pero no habitando ninguno de ellos. En rigor, el capitalista o el *management* socializa en un conjunto de edificios y oficinas

¹²⁵ Womack, *op. cit.*, 104.

centralizadas, separadas de los locales de supermercado. De aquí, este tipo geográfico de empresa (de infraestructuras fraccionadas) se vincula a dos estrategias de control: por un lado, visitando la dirección regularmente los locales de forma personal, como una muestra de socialización horizontal; y/o por otro, optando por una coordinación más impersonal y burocrática; en ambos casos, en infraestructuras físicas diseñadas para controlar el proceso laboral, de antemano al despliegue de estas estrategias. De hecho, el *management* es utilizado regularmente para que el capitalista se mantenga oculto en las relaciones sociales de la empresa¹²⁶.

En minería, el entorno socio-político —aquel determinado por las características físicas y la propiedad privada— es muy disímil a lo arriba descrito.

En la minería chilena, en periodo de dictadura neoliberal, en la política territorial se experimentó la pugna entre la doctrina estatista versus la liberal respecto al dominio de la propiedad del suelo de los yacimientos minerales potenciales, quedando finalmente el Estado como un dominador formal rezagado y los capitalistas particulares como los dominadores de hecho gracias a concesiones de explotación totales e indefinidas en el tiempo¹²⁷. De esta manera, en el caso de la cuprífera estatal CODELCO, encontramos el único territorio minero nacional donde permanece la dominación de la vieja «burguesía-estatal»¹²⁸, pero

¹²⁶ La perspectiva foucaultiana como centro neurálgico de la sociología de los cuerpos en presencia de la dominación, podría encontrar en esta relación un ejemplo notable de disparidad en las relaciones de micro poder, por cuanto los trabajadores son tratados en la práctica como mera carne productiva, tejidos, huesos y energía, sumatoria de músculos de pies a cabeza, mientras que los capitalistas frecuentemente constituyen cuerpos —interesa especialmente su rostro y datos asociados— invisibles en la empresa, física y socialmente, ya sea porque han instalado oficinas donde refugiarse por siempre, o porque han desechado un vínculo territorial con su propiedad. Los muros esconden infinitas historias de conflicto por el control del proceso de trabajo.

¹²⁷ Rafael Agacino, Cristián González y Jorge Rojas, *Capital transnacional y trabajo. El desarrollo minero en Chile*, Santiago, LOM, 1998.

¹²⁸ Fernando Henrique Cardoso y Enzo Faletto, "Post scriptum a 'Dependencia y desarrollo en América Latina'", *Desarrollo Económico*, 17:66, 1977, 273-299. Fernando Henrique Cardoso y José Guiherme Magnani, "Las contradicciones del desarrollo asociado", *Desarrollo Económico*, 14:53, 1974, 3-32. «Aunque no son propietarios de los medios de producción, estos agentes sociales no son solo burócratas ni implementan simplemente el "bien público" sino que sociológicamente actúan como "funcionarios del capital" en la medida en que constituyen la relación social de soporte de la acumulación en las empresas estatales» (Cardoso y Faletto, *op. cit.*, 295).

que, con el creciente proceso de subcontratación, abre su propio terreno productivo al control de otros capitalistas menores, desembocando en una reterritorialización capitalista de las faenas ante los ojos de los trabajadores.

Por tanto, el capital comienza a diseñar una geografía laboral para sí, aportando a resolver el problema constitutivo del control del proceso de trabajo. La interpretación teórica que se ha hecho a partir de todos los entrevistados, especialmente de la mano de la tesis de Burawoy, plantea que el trabajador experimenta un control territorial marginal en el proceso de trabajo. En específico, el capitalista le ofrece al trabajador un control marginal del espacio privado suyo, ofreciéndoles control en zonas sin autonomía y sin relevancia estratégica, pero donde los mismos pueden ser limitadamente «libres», a fin de reforzar el consentimiento de la explotación. La piedra inicial de lo anterior es la configuración de oficinas privadas y cercanas entre sí para las planas directivas o propietarias. Ubicadas en determinados espacios de sus terrenos productivos, son los «espacios seguros» de las jefaturas:

Donde están las oficinas de la jefatura, lo más importante: todas las cabezas de CODELCO están acá (M2).

Después uno sube la escalera ahí, y para arriba está el casino, está la sala de reuniones, están todos los espacios administrativos (S4).

Estos espacios son la marca distintiva del *management* y la expresión «en micro» de la propiedad privada completa. En efecto, el sistema productivo de supermercado, necesitado de amplias masas trabajadoras desconectadas geográficamente y sin disciplina fabril, requiere para el control del proceso laboral la multiplicación de las subjefaturas y las gerencias por cada local. El *management* de supermercado se enfrenta a una delicada fragmentación y dispersión de masas humanas que requiere ser detalladamente organizada para empujar a las mismas a la extracción de su plusvalía. Esta explotación es también la fuente de su particular “salario gerencial”, el cual es expresión en ocasiones de resistencia pero siempre de consenso y explotación de los puestos inferiores¹²⁹.

¹²⁹ La resistencia más llamativa de los gerentes es cuando inusualmente quiebran la identidad con la empresa (algo que se facilita ante un mercado de trabajo muy competitivo) y le entregan un recurso informativo valioso al sindicato (ante alguna conexión más íntima que entablaron con el mismo), dejando el campo en mejor terreno para una victoria de los trabajadores, situaciones que se han podido apreciar en una ocasión puntual informada por entrevistados paralelos, de carácter secreta. No obstante,

La importancia que reporta dominar un espacio privado a fin de consolidar el consenso lo reportan especialmente las gerencias y subgerencias, cuando ya la territorialidad de sus relaciones laborales no es marginal sino lo inverso: el gerente es quien tiene garantizado el dominio sobre una oficina privada desde donde desplegar su mando, gracias a la cual estimula el sentimiento de que una parte de la propiedad le pertenece, aunque ello sea irreal. Este recurso material simboliza al gerente como autoridad, justamente porque tal materialidad le garantiza ese poder: le permite una elevada manipulación de su propia libertad laboral.

El subgerente también refuerza de sobremanera su consentimiento al tener una oficina privada desde la cual aparenta ser propietario. Es una pieza relevante del sueño que él espera de la promesa capitalista. No obstante, su control territorial es algo menor por cuanto puede ser interrumpido reiteradamente por clientes u otros actores, perdiendo privacidad, autoridad y poder. Así fue diseñado su rol y espacio.

Gracias a los espacios seguros de las jefaturas, el trabajador que visita a sus superiores, sin haber otros actores presentes, se encuentra con menos recursos materiales que la contraparte para emular una igualdad de palabra con éste. Quedando a merced de un escenario que no le pertenece, es plausible plantear que este recurso de poder y autoridad suele estar conectado virtuosamente al sindicalismo corrupto. En específico, en el caso de supermercados, nos relatan una campaña de socios contra su directiva sindical corrompida —hecho que posteriormente se confirmó en todo el local—, la cual convivía reiteradamente en los espacios seguros de las jefaturas y fue una de las pistas iniciales al respecto. Este elemento es re-analizado en el capítulo 5, identificando mecanismos para controlar en parte las condiciones que estimulan la corrupción sindical.

Ahora bien, ya debajo de estos niveles minoritarios de jerarquía, el proletariado en general se destaca por poseer una territorialidad marginal

aquellas traiciones son la excepción, siendo los gerentes más bien un grupo laboral fuertemente encaminados a escalar sin parar, buscando la promesa capitalista, de la cual conocen en parte su falsedad (los límites al ascenso).

con la cual recrear y socializar su fuerza de trabajo. De todas maneras, es un control territorial suficiente para «liberarse» del control patronal, ilusionarse con la privacidad, y activar así un consentimiento productivo por sobre lo mínimo acordado en el «contrato de trabajo», aquella guía que intenta zanjar con porfía las funciones laborales reales.

Los trabajadores se sienten parte de la empresa porque han sido invitados a la propiedad privada y además pueden monopolizar zonas delimitadas de ella. Sin embargo, resienten cotidianamente que todo lo anterior constituye una territorialidad marginal, desembocándose en una reflexividad laboral conciente de que no son una parte activa ni fija de la empresa, pero sí de que están suficientemente «liberados» en partes delimitadas y que el capitalista «comparte» su espacio. El capitalista instala materialmente una ilusión cooperativa y horizontal al abrir y descontrolar su propiedad, como «un igual» frente al productor, pero en realidad ya ha planificado, con mayor intencionalidad que este, cómo marginalizar la territorialidad de los trabajadores a fin de extraerle su plusvalía sin resistencias.

De hecho, posteriormente a la producción de este análisis basado en un sustrato teórico y etnográfico de las entrevistas producidas, hallamos un interesante respaldo investigativo en la estrategia del capitalista de CENCOSUD, Herr Paulmann: inaugurando un local de ventas, saluda y felicita a los trabajadores por ser «muy linda su tienda», en sus palabras¹³⁰. Vale decir, *introduce de forma directa una ilusión*, un dato falso que puede sentirse materialmente como real en la habitabilidad laboral.

En CODELCO se encuentra un discurso que apela a la fidelidad de los trabajadores y el orgullo por desempeñarse en un productor de cobre de «clase mundial», pidiendo un alto compromiso con el dueño final, el Estado de Chile. Esta idea promocionada, definida por el área de Recursos Humanos, la cual se compone por cuadros político-profesionales del Partido Socialista y de la Democracia Cristiana, ha sostenido el intercambio estratégico histórico de la empresa: conservación de la propiedad estatal y estabilidad de los sindicatos, por altos salarios a los gerentes de la empresa mejor pagada del Estado¹³¹).

¹³⁰ Paulina Andrade y Marcelo Cerda, *Los pasos del Elefante: El imperio de Herr Paulmann*, Santiago, Ediciones Radio Universidad de Chile, 2011.

¹³¹ Juan José Cademartori, *El impacto de la inversión extranjera 1990-2000 sobre el desarrollo durable de la región minera de Antofagasta (Chile)*, Bélgica, Presses Universitaires de Louvain, 2007, p. 384. *Revista Nueva Minería*, 62, 2014, 118-123.

Aunque la empresa destaque la oportunidad que crecer laboralmente en «diversos tipos de yacimientos» y en «faenas reconocidas a nivel mundial», no poseemos datos respecto a cómo se invita a los trabajadores a la apropiación de este espacio ajeno, en las técnicas de socialización de las jefaturas, como tampoco en el caso de otros supermercados.

El supermercado tiene por producción y mercancía distintiva, la centralización y concentración de diferentes mercancías de uso doméstico para los consumidores, facilitando la selección de ellas. Se define necesariamente como una gran superficie unificada de ventas al detalle. De conjunto, este es un espacio de fuerte segmentación entre los diferentes tipos de trabajadores. La sala de venta de los supermercados de las grandes y modernizadas empresas del *retail* en Chile se presentan hoy como un escenario laboral de coexistencia e hibridación de distintas lógicas de organización del trabajo¹³². Más en detalle, se ha caracterizado que el mismo constituye «un espacio internamente diferenciado, donde la división por áreas especializadas (secciones de verduras, cajas, carnicería, panadería, fiambrería, pescadería, etc.) implica condiciones y experiencias de trabajo claramente distintas [...] incluso configuran identidades laborales de distinta solidez y consistencia»¹³³. La disposición física de las secciones así como su organización sociotécnica, generan o dificultan las posibilidades de interacción intra-sección.

En supermercado la socialización interna es más libre para el dirigente sindical. Para aquel, «siempre se conversa y se comparte un espacio físico, que es el supermercado» (S1); pero efectivamente, las identidades para el resto de los trabajadores mantienen su consistencia y solidez solo en los trabajos de oficio en los cuales se produce comunidad («sentido de pertenencia al grupo», en la mirada weberiana), no así en el conjunto de la sala de ventas. Primero, porque el empleo precarizado de servicios suele ejecutarse con mayor aislamiento geográfico (reponedores, aseo, guardías), por lo mismo se carece de un espacio físico donde asentarse y luego eventualmente resistir; y todavía más, porque experimentan una alta rotación laboral que rompe los vínculos sociales establecidos. La falta de espacios propios para este trabajador puede explicar junto con otros factores su bajo nivel de consentimiento con la propiedad que

¹³² Toro et. al., *op. cit.*

¹³³ *Ibid.*, 284-285.

habita. Segundo, porque los empleos de oficio, ejecutados en espacios como fiambrería —en el cual «generalmente se comparte» (S1)—, también van siendo colonizados por la descualificación del trabajo, afectando ya al conjunto del supermercado:

Hoy en día el personal calificado en estas secciones tendría que ser el carnicero y el panadero, pero por el dinero que se está pagando dentro del *retail*, la gente con oficio no llega a trabajar acá. Entonces entran todos igual, y en carnicería contratan puros niños que no saben nada, nada, no conocen ni el pollo, entonces empiezan desde cero, se les explica, ¿y qué pasa?, después los *cabros* [jóvenes] se van, se van y de nuevo la misma pega. Por eso es que *el retail está así, mal* (S3).

Enumerando lo observado, se aprecia que la territorialidad trabajadora es de escaso poder al interior de supermercado, la cooperación es endeble y escasa, el protagonismo es de las mercancías en venta antes que del trabajador, y es un territorio capitalista abierto a la libertad geográfica de la clientela —más trabajadores.

Geografía de la producción

En minería el eje o cadena de valor principal es el procesamiento industrial de un recurso natural sobre el cual valorizar una renta. Lo anterior, más en detalle, se expresa en los procesos de extracción (mina subterránea y mina rajo abierto), procesamiento o concentración, fundición y refinación. Esto se corresponde con una geografía de las masas laborales que habitan diferentes sectores socio-espaciales o conjunto de instalaciones y lugares de trabajo, a saber: minas (labores subterráneas o superficiales), plantas de tratamiento, fundiciones, refinерías, maestranzas, talleres, casas de fuerza, campamentos, bodegas, depósitos de residuos (acopios, patios de chatarra, vertederos), oficinas, redes y estanques de agua, caminos y puentes, tendidos y subestaciones eléctricas, pozos, muelles de embarque de productos mineros, etcétera¹³⁴.

¹³⁴ FUNDACIÓN CHILE, *Fuerza laboral en la gran minería chilena*, Santiago, Fundación Chile, 2011. GOLDER ASSOCIATES S.A., *Manual de evaluación de riesgos de faenas mineras abandonadas o paralizadas (FMA/P)*, Santiago, Golder Associates, 2008. SONAMI, *Etapas del proceso productivo en una mina*, Antofagasta, Grupo Antofagasta Minerals, 2012.

La minería es un sector que se vincula con diversos trabajos calificados manufactureros y extractivos, lo que instala una cultura fabril hegemónica entre sus miembros (fenómeno que podría resentirse subjetivamente en el horizonte de su formación logística, como se observa en el capítulo 6). Pero no solo hay una cultura fabril aislada para cada individuo, sino que una cultura fabril humanamente masificada en un inmenso acto de «habitar el cerro». El cerro minero explotado es, de hecho, una ciudad capitalista, cuyo Estado laboral interno promueve la infraestructura doméstica básica para habitarlo, así como las normas funcionales básicas de ciudadanía (reglas de tránsito, límites territoriales, identificaciones). Dado que el objetivo de la minería es «abrir la naturaleza», cada avance que se logre sobre el cerro es una continuación de la ciudad minera, la cual se va construyendo y expandiendo todos los días. Como trabajador, «tú vas rompiendo la roca» [M3], abriéndose y asentándose escenarios donde los trabajadores se relacionan masivamente entre sí.

- Eº: ¿Es en un cerro todo el trabajo o son varios cerros donde entras?

- M3: No, es como un cerro. Está todo junto, o sea está todo, pero es que con *una cantidad de túneles y distancia de un lugar a otro* que igual es bastante, porque adentro uno tiene que movilizarse en vehículo muchas veces y para salir de la mina y poder entrar por fuera a otro nivel, tienes que movilizarte por las carreteras en vehículo. [En] la movilización en algunos niveles, nosotros tomamos los buses dentro de la mina para irnos, para entrar y para irnos, o sea entran los buses a la mina, en dos niveles me parece, tres niveles [...]. Los demás, hay unos ascensores que se llaman *jaulas*, que están traslapados. [...] Les llamamos “jaulas”, porque son unos ascensores inmensos que pueden transportar 350 personas, cada ascensor.

Una «jaula» ya comporta el tamaño de una «gran empresa» medida por cantidad de trabajadores (doscientos o más), igualando la masa laboral de un supermercado promedio. Es decir, se necesita grandes volúmenes de trabajo-muerto acumulado, y mucha fuerza de trabajo todos los días, para poder penetrar productivamente una mina metálica tal. Es un espectáculo del trabajo sobre la naturaleza. Los túneles también entablan una característica socioespacial peculiar: divisiones como la de Chuquicamata proyectan, al término de su vida útil el 2060, un kilometraje de túneles internos equivalentes a la distancia entre Santiago

y Puerto Montt¹³⁵. Esto determina un sinnúmero de lugares de encuentro para los grupos laborales, acostumbrados a espacios colectivos de socialización, de creación de comunidad cuando la subjetividad los activa. Por supuesto, todos lugares ya calculados por el capitalista.

En definitiva, siendo el local de supermercado un espacio artificializado por la técnica humana, se torna un espacio altamente independiente de la exterioridad geográfica aunque abierto al público consumidor (sistema de infraestructura semi-cerrada). Como en supermercado los trabajadores tienen por objetivo el público usuario, un tercer actor social involucrado en su modo de trabajo¹³⁶, estos trabajadores carecen generalmente de una territorialidad autónoma donde replegarse para socializar con privacidad y resguardo del control patronal: existe constantemente una chance de ser interrumpidos no solo por la clientela, sino por la vigilancia de las jefaturas que los fija a espacios físicos abiertos o espacios sociales laxos en privacidad, espacios sin hermetismo.

Por otro lado, minería nace por un anclaje necesario a una zona de la naturaleza, es más, es una apertura de la naturaleza en gran medida a causa de la artificialidad humana (creciente composición orgánica del capital). Por lo tanto, siendo de una extensión geográfica tan inmensamente difícil de abarcar y cercar, no puede cerrarse del todo y queda expuesta a la geografía natural (sistema de infraestructura semi-abierta). Es en esta territorialidad donde los trabajadores se vinculan entre sí, con mayores espacios físicos de autonomía social con respecto a las jefaturas, inclusive instrumentalizando algunos de los espacios abiertos a la intemperie, como se verá en el capítulo 7.

Flexibilización y territorialidad

En supermercado o minería los trabajadores se someten y participan de una territorialidad fragmentada, por lo tanto marginal en términos de socialización y de apropiación sentida del espacio, especialmente en el primer caso. Ahora bien, lo que no responde la descripción anterior es

¹³⁵ CODELCO, *op. cit.*

¹³⁶ Enrique de la Garza, “Hacia un concepto ampliado de trabajo”, Julio César Neffa, Enrique de la Garza y Leticia Muñiz (eds.), *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*, Buenos Aires, CLACSO, 2009.

cuándo la fragmentación productiva produce directamente una fragmentación sindical, el tópico del siguiente capítulo.

La teoría que vamos construyendo plantea que la flexibilización del espacio laboral va reconfigurando las relaciones territoriales, campo determinante en las relaciones laborales. La flexibilización del espacio laboral va reconfigurando la territorialidad del capital y, de paso, la vivencia del trabajador en el mundo productivo. Sucede especialmente en supermercado, cuyo espacio se puede flexibilizar vanguardistamente al no estar fijado geoproductivamente, a diferencia de minería. Observamos entonces que no hay desterritorialización del trabajo, al contrario de la tesis fuerte con respecto a la relación trabajo-espacio, a saber, la *deslocalización* de la producción en la era global; sino que hay una reterritorialización producto de las nuevas configuraciones productivas, en otras palabras, es imposible que el trabajo se desarrolle sin ningún territorio. El término «desterritorialización» se ha empelado con laxitud. Más bien, toda desterritorialización —destrucción o abandono de territorios— va de la mano de una reterritorialización¹³⁷. Esto tiene implicancias de poder importantes, como se analizará en el capítulo 8 sobre la territorialidad coyunturalmente antagonista.

De ahí en más, el corolario de la mejor capacidad del capitalista para manipular y gestionar al factor trabajo, un factor dispersado entre los múltiples fines que el capitalista decida —cada vez más precisos y aptos a la calculabilidad—, es la necesidad de analizar cómo se van dividiendo los trabajadores entre sí en estas nuevas relaciones productivas: sucede que, fragmentada la economía en empresas, o las empresas en secciones cerradas, en cualquier nivel emerge, de forma más pequeña o más grande, una nucleación social de los trabajadores. Nace como una pequeña fuerza social, por más que se le utilice como una fuerza productiva en la cooperación capitalista. Pero el problema más obvio o inmediato que esta enfrentará, por lo mismo, es estar dividida tal como se encuentra dividida la producción. El trabajo se encuentra homólogo al capital en el centro productivo, afectando la emergencia del sindicalismo.

¹³⁷ Haesbaert, *op. cit.*

4. FRAGMENTACIÓN PRODUCTIVA Y FRAGMENTACIÓN SINDICAL

«El aspecto central de la organización de cualquier proceso de trabajo es la necesidad de desplegar la capacidad productiva de los trabajadores dentro de una relación de antagonismo estructurado»¹³⁸.

TAN PRONTO COMO LOS PRODUCTORES FUERON REUNIDOS colectivamente bajo un mismo techo (nunca suyo) o en un terreno privado al cielo libre, surgió el problema de la administración. El control de grandes conjuntos de obreros antecede por mucho a la época capitalista, como lo demuestran los grandes monumentos antiguos en China, Egipto o América Latina, catedrales, extensas redes de camino, etcétera; no obstante, esos productores concurrían bajo formas no libres de trabajo. Es con el capitalista que nace el arte y la ciencia administrativa, por cuanto el control sin la *centralización* del empleo era sumamente difícil; en rigor, anteriormente nacían miles de interrupciones y cancelaciones que no permitían alargar la jornada de trabajo. Naciendo una nueva era, solo dentro de un estrecho recinto o bajo un mismo techo (comprando edificios, elevando «plantas» como si estuviesen enraizadas, cerrando lugares con murallas o poniéndoles cercas para sitiarlos) se comenzó a emplear una fuerza libre de trabajo que pudiera desgastarse desde el amanecer hasta la noche y más allá¹³⁹. Más en profundidad, la similitud del verbo «*to manage*» con nuestro término «flexibilización» (moldeamiento —incluido el espectro socio-espacial— de la fuerza de trabajo) es evidente, por cuanto se traduce como *administrar* o *manejar*. El término norteamericano de «*control*» (el requisito de administrar), así, integró los conceptos weberianos de consenso y coerción. Con esto a la mano, renace ya una división social del trabajo profundizada hacia el interior de las empresas, «pues si bien todas las sociedades conocidas han dividido su trabajo en especialidades productivas, ninguna sociedad antes del capitalismo dividió sistemáticamente el trabajo de cada especialidad

¹³⁸ Edwards, P., *op. cit.*, 1990, 62.

¹³⁹ Braverman, *op. cit.*

productiva en operaciones limitadas»¹⁴⁰. Se abre una nueva era donde, agotadas las divisiones posibles, se imponen los límites: «el obrero fragmentado no debe operar más allá»; descomponiéndose parte de su quehacer colectivo, pero también sus horizontes personales.

Como una muestra de lo anterior, el neoliberalismo expresa la fase más reciente de esta fragmentación productiva y, por consiguiente, sus repercusiones sobre los trabajadores. No obstante, los mecanismos causales específicos asociados se conocen menos que las consecuencias experimentadas por el sindicalismo. De hecho, ambas variables —fragmentación productiva y fragmentación sindical— siempre aparecen vinculadas en la literatura, pero no de forma directa, sino que implícita.

Constituyendo Chile un caso maduro de contrarrevolución neoliberal, la totalidad de los diagnósticos del movimiento sindical coinciden en señalar su larga debilidad y escasa extensión. En específico, el sindicalismo comporta una baja tasa de afiliación (tendencia del 15%), una desigual distribución entre los sectores económicos (fuerte predominancia de minería y sector público) y una escasa cobertura de la negociación colectiva (tendencia del 8%)¹⁴¹. Fuera del movimiento en sí,

¹⁴⁰ *Ibid.*, 90.

¹⁴¹ Malva Espinosa, *Sindicalismo en la empresa moderna: Ni ocaso, ni crisis terminal*, Santiago, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, 1997. Malva Espinosa y Hugo Yanes, “Sindicalismo en Chile: Un actor que sobrevive contra viento y marea”, *Temas Laborales*, 8, Santiago, Dirección del Trabajo, 1998. Juan Radrigán, *Movimiento sindical en Chile: una visión crítica*, Santiago, Documento de trabajo 46, Centro de Investigaciones Sociales, Universidad Arcis, 1999. Jorge Rojas y Antonio Aravena, “El mundo sindical y el trabajo asalariado en Chile”, Patricio Escobar (ed.), *Trabajadores y empleo en el Chile de los noventa*, Santiago, Universidad ARCIS – LOM Ediciones – PET, 1999. César Guzmán, “La huelga y el conflicto laboral en los noventa”, Rolando Álvarez y Antonio Aravena (eds.), *Los trabajadores y la nueva cuestión social. Repensando la realidad laboral y sindical en Chile*, Santiago, ICAI, 2004. Jorge Salinero, *Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: problemas y desafíos*, Santiago, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, 2006. Patricio Frías, *Los desafíos del sindicalismo en los inicios del siglo XXI*, Buenos Aires, CLACSO, 2008. Francisca Dussaillant, “Sindicatos y negociación colectiva”. *Estudios Públicos*, 112, CEP Chile, 2008, 119-168. Diego López, “El movimiento sindical en el gobierno de Michelle Bachelet: nuevas acciones y liderazgos”, *Análisis y propuestas*, Fundación Friedrich Ebert, Santiago, 2009. Francisca Gutiérrez, “Oportunidades y peligros del pluralismo sindical en el Chile post-transición”. *Nuevo Mundo Mundos Nuevos*, 2013. Dasten Julián, “Tendencias de un sindicalismo fracturado. Sindicalismo autoritario v/s sindicalismo movimientista”, *Actual Marx / Intervenciones*, 13, 2012, 95-113. Dasten Julián, “El sindicalismo en Chile: panorama de sus tendencias y notas para su revitalización”, *Revista Trabajo*, 8:10, 2014, 139-166. Franck Gaudichaud, *Las fisuras del neoliberalismo maduro chileno*, Buenos Aires, CLACSO, 2015. Sebastián Osorio y Franck Gaudichaud, “Los caminos del movimiento sindical ante la democracia neoliberal y el legado de la

el Estado también juega un rol interno poco visible en la empresa, con el cual el régimen de trabajo encuentra retaguardia en sus intereses anti-sindicales: materializa un derecho laboral altamente desequilibrado y adverso para los trabajadores, arrastrado desde la dictadura y posteriormente sofisticado en democracia¹⁴², otorgándole soporte político-institucional al cuadro descrito.

En síntesis, el sindicalismo chileno constituye una fuerza fragmentada, desestructurada, desconstituida como movimiento social, en el periodo abierto desde la democracia neoliberal. Sin embargo, igualmente, el cuadro anterior suele enmarcarse, de forma indirecta y general, en el contexto de un aparato económico marcado por una creciente fragmentación productiva, entendida como la separación productiva y dispersión geográfica de múltiples etapas de trabajo¹⁴³. En este sentido,

Dictadura, 1990-2015”, Andrea Pinol (ed.), *Democracia versus neoliberalismo. 25 años de neoliberalismo en Chile*, Santiago, ICAL, 2015. Gonzalo Durán y Marco Kremerman, *Sindicatos y negociación colectiva. Panorama estadístico nacional y comparado*, Santiago, Fundación SOL, 2016. Domingo Pérez, Rodrigo Medel y Diego Velásquez, “Radiografía de las huelgas laborales en el Chile del neoliberalismo democrático (1990-2015): masividad del conflicto por fuera de la ley en un sindicalismo desbalanceado”, José Ponce, Camilo Santibáñez y Julio Pinto (eds.), *Trabajadores y trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno (1979-2017)*, Valparaíso, Editorial América en Movimiento, 2017, 155-176.

¹⁴² José Ugarte, “La huelga como derecho fundamental”, *Informe anual sobre derechos humanos en Chile 2008*, Santiago, Universidad Diego Portales, 2008. Irene Rojas, “Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del plan laboral”, *Revista Ius et Praxis*, 13:2, 2007, 195-221. Eduardo Caamaño, “Las materias objeto de negociación colectiva y la libertad sindical: el fantasma de los ‘Chicago boys’ a 30 años del plan laboral”, *Revista Estudios Laborales*, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 3, Santiago, 2008. Sergio Gamonal, “El derecho de huelga en la constitución chilena”, *RDUCN*, 20:1, Coquimbo, 2013, 105-127. FUNDACIÓN SOL, *Reforma laboral. ¿Pone fin al plan laboral de la dictadura o lo consolida?*, Santiago, Fundación Sol, 2015.

¹⁴³ Malva Espinosa, Verónica Riquelme, Irene Rojas, Hugo Yanes, “Precarización del empleo. ¿Un mal moderno?”. *Revista Temas Laborales*, 5:2, Santiago, Dirección del Trabajo, 1997. Helia Henríquez, “Las relaciones laborales en Chile: ¿Un sistema colectivo o un amplio espacio para la dispersión?”, Paul Drake y Iván Jaksic (comps.), *El modelo chileno. Democracia y desarrollo en los noventa*, Chile, LOM, 1999, 93-123. Omar Aguilar, *Tendencias y visiones sobre la crisis del trabajo*, PREDES, Documento N°4, Santiago, Universidad de Chile, 2001. Adolfo Arrieta, *Mercado de trabajo, organización y representación sindical y gremial*, Santiago, OIT, 2003. Paul Drake, “El movimiento obrero en Chile: De la Unidad Popular a la Concertación”, *Revista de Ciencia Política*, XXIII:2, 2003, 148-158.

¿no existe acaso una analogía fuerte entre uno y otro fenómeno: la fragmentación productiva y la fragmentación sindical? ¿Cuáles son los mecanismos detrás de esta relación tácita?

La metamorfosis del proletariado, en cuanto heterogenización, fragmentación y complejización de la clase trabajadora¹⁴⁴, es el nuevo escenario del sindicalismo vigente. No obstante lo anterior, no debe desvalorizarse, como frecuentemente ocurre, el hecho de que la *fragmentación productiva* es a la vez una *articulación específica del capital*, por cuanto se yuxtaponen la división de la producción económica (y sus grupos laborales), con la unificación de la mercancía. Se coordina el despliegue fraccionado del capital como una explotación unitaria y coherente. De ahí en más, esta fragmentación productiva decantará en fragmentación de empresas, de contratos, de horarios, de espacios.

En este sentido, el presente capítulo pretende subrayar los efectos del apartado anterior sobre la flexibilización del espacio laboral y la territorialidad marginal del trabajador, con respecto a las condiciones materiales de la organización sindical, a saber: la fragmentación de la producción que provoca la fragmentación del sindicalismo. Dicho de otra forma, como se retomará al final del capítulo, la *separación* misma es parte de la *unidad* del proceso productivo.

Fragmentación en minería y supermercados

La política de la empresa nace bajo control del empresario. Un ejemplo de lo anterior es la capacidad del capitalista para hacer y deshacer áreas internas con total unidireccionalidad, campo donde ni siquiera los principios pro-operarios del derecho laboral son suficientes para escalar los cerros naturales o la fragmentación por locales. Frecuentemente la conciencia de clase trabajadora respeta tranquilamente la compartimentación de la empresa y el sindicalismo crece en potencia

Magdalena Echeverría y Diego López, *Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas*, Santiago, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, 2004.

¹⁴⁴ Ricardo Antunes, *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre metamorfosis del trabajo y el rol central del trabajo*, Buenos Aires, Herramienta, Taller de Estudios Laborales, 2003.

bajo la forma mencionada. Aquí comienza a delinearse una geometría del poder adversa, donde la estructura política de la empresa se refuerza y el control territorial de los trabajadores decae.

La fragmentación de trabajadores emerge por una constelación compleja de necesidades y racionalidades del capitalista. Como el trabajador vive productivamente al interior de un medio de producción privado (la empresa encarnada en la propiedad), se encuentra originariamente a merced de la artificialización que gestione el capitalista o el *management*. En este sentido, los departamentos o áreas organizacionales juegan el rol de expresar la estructura institucional de la empresa encarnada en el proceso productivo, y por tanto, el control empresarial cuenta con una amplia libertad de destruir la institucionalidad donde el sindicalismo ha insertado sus intereses. En minería hallamos rastros de esta estrategia de *management*, justamente, en torno a la subcontratación, la cual constituye su principal política de reestructuración productiva:

- Eº: ¿Qué es [la Vicepresidencia de Proyectos]?
- M3: Es un *área que creó Codelco para poder dividir*, para poder seguir dividiendo. Porque antes éramos, *todos éramos* Gerencia de Terceros [...] que todavía existe, y ellos agarraban todo lo que era subcontrato, todo lo que era contratista. Ahora no po' [...], *como salió el Acuerdo Marco, ellos crearon otra instancia* que se llama Vicepresidencia de Proyectos, donde no les reconocen el Acuerdo Marco que se ganó... Entonces es un tema para poder disgregar y no vincular y *separar y dividir*, para vencer. Entonces, mientras más dividen, nos dividen en fuerza.

Mientras la teoría del libre mercado se acota a una escala de competencia entre las empresas, al interior de estas los trabajadores se enfrentan a un monopolio absoluto, tanto en relación a los recursos económicos, como en torno al poder político. De esta manera, en función de una posición genéticamente desigual contra el capital, se observa la ausencia de garantías democráticas para los trabajadores dentro de la empresa capitalista. El empresario puede exponerse a la democracia fuera de la empresa, pero nunca dentro de ella. De hecho, la estructura política se encuentra básicamente invisibilizada en el proceso productivo y solo se torna un asunto público mediante la conflictividad y crítica sindical. Ante este escenario, ¿existen elementos geográfico-espaciales que fomenten estas tendencias?

Desenredando la madeja de la geografía laboral, la inmensidad de la mina demanda una operación por diversos niveles, túneles y conexiones, generándose una ciudad interna completa, teatro donde toma la ofensiva una aglomeración de empresas contratadas por CODELCO. Es decir, el cerro y la zona minera en general constituyen una extensa reunión de empresas contratistas junto a la empresa mandante, que delegarán correlativamente múltiples reuniones de trabajadores en torno a las cuadrillas de trabajo:

Aparte de dividirse en niveles, se dividen en áreas norte, sur, y tienen otros nombres también para identificar. Y aparte de eso, *en cada nivel hay otras empresas*: hay aseó, hay empresas que ven el tema de eléctrico, hay otras empresas que ven el tema [...] computacional, hay una empresa que ve como lo misceláneo, que es de todo un poco. O sea, donde haya que hacer una reparación, un trabajo, ellos van a hacerlo (M3).

Ante este escenario, en minería *la subcontratación es la estrategia principal de fragmentación de trabajadores*: significa la separación de trabajadores entre contratos y, en un nivel de emergencia mayor, entre las empresas que los manejan. Los reúnen para producir, los dividen en su fuerza asociativa. Aun en un mismo espacio físico, el contratista divide la faena y empequeñece el sindicato potencial. Es una estrategia hegemónica en minería. Inclusive, el subcontrato en minería es la vanguardia en términos productivos, separando a los subcontratistas del quehacer típico de los trabajadores de planta¹⁴⁵:

- Eº: ¿Qué tipos de trabajos hay aquí? Están los que van haciendo el avance.
- M1: El avance, pero ahí van: tienen que ir los eléctricos, fortificación; pero aquí siempre *van en la primera línea* los contratistas.
- Eº: ¿Eso es puro subcontrato [donde hay peligro de onda expansiva]?
- M4: Subcontrato. Antes era de la empresa mandante. Pero ahora están todas a subcontrato.

¹⁴⁵ Esto cuestiona una tesis generalizada: que el subcontrato comprende la realización de la misma labor del trabajador de planta, pero a menor precio. Más precisamente, esa relación puede ser el punto de partida entre los trabajadores, pero, posteriormente, las posiciones encuentran divergencia y el subcontrato sigue una línea autónoma de precarización, a la vanguardia o primera línea de la actividad productiva.

En supermercado la subcontratación no es una estrategia empresarial fuerte de fragmentación, más bien lo es la externalización. Al respecto, destaca la penúltima cita a continuación, donde se señala un caso de itinerancia laboral entre ser «de planta» y ser «externo» expresada en una fragmentación contractual —probablemente pujada por la pobreza del proletariado nacional.

- Eº: Pero, ¿qué subcontratados hay en la empresa? Las cajeras ahora, ¿qué son?

- S1: No, las cajeras somos todas iguales. Hay personas que antes eran externos. Ya no se contrata eso.

- Eº: Están los que van a dejar mercadería.

- S1: Mercadería, los reponedores. Limpiar, externos, que vienen siendo subcontratados.

- Eº: Pero, por ejemplo, un reponedor de [la empresa] CAROZZI, ¿está toda la tarde acá?

- S4: Claro, hay unos que son fijos, hay otros que rotan, pero por ejemplo Carlos, que es socio de nosotros, él es fijo todas las tardes acá. *En la mañana trabaja como reponedor externo y en la tarde trabaja como trabajador de TOTTUS.*

- Eº: ¿Y tiene dos contratos?

- S4: Distintos, sí. Uno lo hace la empresa de nosotros y el otro la empresa por la que él repone. Son dos contratos distintos.

- Eº: O sea, ¿él por el primer contrato está afiliado al sindicato de acá?

- S4: Exacto

- Eº: ¿Y en el segundo? ¿No tiene sindicato, por ejemplo?

- S4: No, no tiene sindicato. [Solo] en el de nosotros.

- Eº: ¿En el casino son puros externos?

- S4: Claro, es una empresa externa el casino. Ellos nos preparan a nosotros... le pagan a ellos para que nos preparen el almuerzo.

[...] Ah, y ahí están los empaquetadores; ellos son externos.

En supermercado la subcontratación o externalización aplica un control territorial sobre los individuos en función de la vestimenta y, como se aprecia, es utilizada como una estrategia de discriminación por determinados gerentes de locales, en virtud de su trato a los trabajadores externos como ajenos al territorio que se encuentran pisando y por ello carentes de dignidad de trato:

- Eº: Era como si [ustedes las cajeras] fueran subcontratadas.
- S2: *Sí, sí. ¿Sabes qué?, éramos.* Incluso, había una empresa que el JUMBO le subcontrataba, que trabajaba para esa empresa, y llevamos a gente a trabajar al mismo cajero. Usaban un uniforme distinto, usaban un delantal. Los del JUMBO usaban uno [...]; y esta gente usaba un delantal verde. [...].
Entonces nos pasaron delantales verdes, igual que los otros que eran «externos» se llamaban. Entonces cuando ocurría algo venía nuestro jefe y decía: «¿usted es externa?»; porque si eras externa, era como que ya estabas calificada de que te ibas a robar plata, de que te portabas mal. Era *mucha diferencia*. [...] Los externos eran *cajeros también*, pero trabajaban para una empresa que les llevaba cajeros para que trabajaran.
- Eº: Ah, o sea, eran fijos subcontratados.
- S2: Claro, ellos eran subcontratados. Entonces, y a nosotros *como nos habían pasado el mismo uniforme, nos trataban igual que a ellos*, porque teníamos este uniforme. Y nos preguntaban si éramos externos o éramos JUMBO.
[...] Fueron a preguntar si yo era externa o era JUMBO. Y entonces como yo era JUMBO, «ah, era súper hornada». Pero si hubiera sido externo [...]. Así eran *las diferencias*.

Ahora bien, llevando más a fondo la ecuación *externo=delincuente*; encontramos también managers que reproducen internamente dicha táctica de discriminación hacia el proletariado más oculto del supermercado, vale decir, el más aislado en términos espaciales y funcionales con respecto al resto de trabajadores: los bodegueros. Con ello, se refuerza la fragmentación de sus posibilidades de socialización con el resto del local.

- S3: Los que menos pago ganan son los bodegueros: los bodegueros están ganando el mínimo-mínimo. Los bodegueros no tienen posibilidad de surgir en el sueldo, se mantienen estancados.
- Eº: ¿Cuántos trabajan en bodega?
- S3: En bodega trabajan como diez chiquillos [*jóvenes*], diez chiquillos que hacen puras mañanas. [...] Son todos jóvenes. Y en general, igual es un poco discriminatoria la pega de la bodega, porque según dicen —bueno yo igual lo escuché de alguien arriba¹⁴⁶—, dicen que en bodega contratan a puros *cabritos* [*niños*]

¹⁴⁶ Frecuentemente en los grandes supermercados, los de «arriba» hace coincidir la acepción de jerarquía social (los administrativos) con la denotación física, según estos poseen todas sus oficinas en un segundo piso. Esto responde a un viejo diseño

que son, los contratan para otra cosa, pero cuando los entrevistan: «ah, este compadre es *flaite* [*marginal*], este compadre tiene mal aspecto, se me va para atrás nomás». Entonces son cabritos que te contratan, pero que no duran mucho, poco nomás.

El bodeguero experimenta relaciones de producción desocializadas con respecto al resto del territorio de trabajo. Pero ocurre lo contrario al interior de su espacio acotado, donde su grupo marginalizado entabla relaciones cooperativas y afectivas fuertemente cohesionadas, especialmente por el hecho de poder dominar un espacio cerrado con autonomía y en gran parte de la jornada laboral.

Muy ocultado por la ergonomía del capitalista, resulta ser el sector menos tematizado por la literatura de supermercado, el cual se suele acotar a la sala de ventas abierta. Estando oculto al público y a otros colegas de trabajo, los estudios laborales reproducen la invisibilización apostada por el capitalista.

De forma más masiva, en minería la fragmentación de la socialización según el trato que adquirirían los subcontratados frente a los de planta, fue un clivaje fundamental en la explicación de las movilizaciones del bienio 2006-2007.

- Eº: Eso del «*apartheid*», todavía no capto cómo es arriba.

- M1: Es lo que pasaba por ejemplo, atrás, en el 2004, o antes, hasta poco antes del 2007, cuando los mineros de acá de [*nombre zona minera*] de toda la minera estatal *subían en camiones y los trabajadores de planta subían en buses*. Logramos con las movilizaciones dar vuelta este asunto: que todos los trabajadores de las mineras estatales subieran en buses. El tema de los casinos: habían casinos A y casinos B, *no se podía meter...*

[La empresa contratista] SODEXO, que son sobre unas 600 personas, que las condiciones que tienen son infrahumanas en el tema laboral, la precariedad es increíble, con un sueldo mínimo, algunos ganan \$160.000, algunas mujeres embarazadas 160 mil pesos, tienen que trabajar 12 horas, no tienen ni agua caliente

ergonómico industrial orientado a incrementar la capacidad de súper-vigilancia patronal, la cual incrementa la *profundidad* de la mirada sobre el paisaje.

para ducharse. Hay un *apartheid* en el tema de los planta y contratistas (M1).

Sí po', sí... antes era, no... era un clasismo ahí; era un clasismo que todavía existe, pero ya ha bajado un montón (M3).

Siguiendo rigurosamente a Poulantzas¹⁴⁷, este fenómeno constituye no un clasismo, sino un fracción-clasismo entre los trabajadores: la división entre los asalariados integrados y excluidos en la estructura política de la empresa mandante. Estas posiciones connotan diferentes niveles de prestigio entre los trabajadores en función de la calidad de su vínculo con la propiedad privada, como efecto del consentimiento que esta produce. Así, hasta la irrupción de las movilizaciones subcontratistas¹⁴⁸, esta separación representaba una corriente de pensamiento hegemónica en el entorno territorial entre mineros de planta y subcontratados. Sobre una *división* laboral, entonces, se acopla una *separación* ideológico-moral, masivamente sostenida por trabajadores.

De esta manera, entre las múltiples formas de dividir a los trabajadores en el territorio capitalista, la subcontratación y la externalización son las estrategias que impactan con más fuerza sobre las relaciones materiales de los mismos (desplazamiento, cooperación, socialización, libertad), pero de manera diferenciada según las distintas configuraciones laborales de uno y otro caso. En específico, en minería, la subcontratación opera en función que el trabajador de planta y el subcontratado realicen casi el mismo o más bien el mismo trabajo, compartiendo muchas veces el espacio de la explotación aunque con desplazamientos socio-espaciales paralelos y estrictamente limitados (especialmente por medidas de seguridad), y separándose en los espacios de descanso (camarines, buses y casino). En el supermercado, los reponedores externos pasan a descargar e insertar productos al local, para luego de terminar sus tareas emigrar a repetir el proceso en otro local capitalista y así rotativamente, deambulando por la ciudad y los establecimientos. Esto les genera espacios de socialización muy acotados con los trabajadores de los locales visitados:

Los reponedores externos van por empresas: ya sea CAROZZI, LUCCHETTI, esas empresas; como tiene que pasar por varios

¹⁴⁷ Poulantzas, *op. cit.*, 1988.

¹⁴⁸ Aravena y Núñez, *op. cit.*

locales y [estas] lo mandan a este mismo local. Entonces están aquí mismo [en el supermercado] en las tardes (S4).

Después está el otro tipo de reponedor, que son los “rutereros” que se llama, que ellos, por un tema de metas, tienen su sueldo y además tienen un bono por metas. Cuando la meta en ese local no la alcanzan, optan por entregarle a dos o tres locales que tienen que recorrer para reponer y lograr esa meta mensual. Ellos son los rutereros. Ellos no están más allá de dos horas máximo en el local [nuestro] y se van al otro local que tienen que hacer (S1).

Desde ese ángulo, los subcontratados mineros son parte del territorio minero y los externalizados ligados al supermercado solo pertenecen al local de forma eventual. En otras palabras, instalan relaciones sociales de forma eventual con el proletariado fijo del supermercado. Las formas de socialización laboral que comparamos, así, son expresión de un deambular geográfico contrario: un fijo, el otro móvil. Una relación productiva sedentaria versus una nómada.

Fuerza territorial de la máquina y entorno rentista-industrial

Como se introdujo, la primera relación técnica de producción radica en el vínculo del trabajador con la propiedad física del espacio de la empresa (un medio de producción pasivo e invisibilizado), habitando el lugar de la producción a fin de trabajar, hasta posteriormente desear su relativa dominación. Empero, ya adentrándonos en esta relación global, ¿cuál es la relación espacial específica del trabajador con la máquina técnica?

Las diferentes formas de socialización entre el campesinado antiguo y el proletariado, que condicionan materialmente sus distintas conciencias de clase, encuentran uno de sus factores explicativos en los efectos sociales producidos por la máquina capitalista. Trabajo-muerto-acumulado, la máquina constituye una fuerza centrípeta para los trabajadores, quienes se reúnen cooperativamente a su alrededor. La acumulación de tecnología arrastra la fuerza de trabajo y forja sus propios puntos gravitatorios. Por ejemplo, en el origen de las empresas mineras, «el núcleo de la oficina salitrera era la *máquina* o planta de procesamiento, un

negro laberinto metálico de chimeneas, trituradores, calderas, grandes tanques de procesamiento y bateas de secado»¹⁴⁹.

De ahí en más, los trabajadores establecen una nueva relación socio-espacial: mientras la minería constituye una infraestructura contenedora de diversas máquinas a manipular, el supermercado queda como una infraestructura internamente vacía de instrumentos productivos. Políticamente, de esta manera, la infraestructura física del supermercado resulta el medio de producción dominante de cada local, por lo tanto, el medio de producción más plausible de ser disputado por los trabajadores. En minería, los medios de producción predominantes se encuentran tanto en las máquinas industriales internas al proceso productivo, como en las instalaciones en general.

En efecto, con las máquinas y su relativa independencia de la infraestructura espacial, comienza la historia de una labor peculiar, donde los trabajadores entablan más relaciones con ellas (trabajo-muerto) que con otros colegas (trabajo vivo). Las categorías marxistas de «trabajo vivo» y «trabajo muerto» significan, en un lenguaje más coloquial, el trabajo que se hace en vivo —el que se está ejecutando en el momento, está aplicándose— y el trabajo que ya se realizó —el trabajo ya hecho—. En esta línea, las máquinas e infraestructuras en general permanecen en el tiempo y quedan como los rastros o huellas de la historia del trabajo pasado, en este sentido, artefactos para una arqueología de las fases del desarrollo productivo. Esto es parte del valor histórico que portan los territorios.

Como planteamos, los trabajadores en minería se aglomeran frecuentemente en torno a la maquinaria, exhibiéndose la fuerza centrípeta del componente manufacturero. En supermercado, al contrario, son pocas las máquinas que generan tal efecto (cajas, herramientas de carnicería, maquinaria de bodega). Esto cataliza la emergencia de diversos movimientos libres de los trabajadores que se desempeñan sin mayores instrumentos: reponedores, aseo liviano, seguridad y empaquetadores, quienes «despejan» el territorio para el acto de los consumidores.

En este sentido, Braverman, entendiendo que el estudio de una máquina «en sí misma» tiene poco valor para la comprensión de su papel social,

¹⁴⁹ Bergquist, *op. cit.*, 71.

plantea que «el elemento clave en la evolución de la maquinaria no es su tamaño, complejidad o velocidad de operación, sino la manera en que son controladas sus operaciones»¹⁵⁰. Por tanto, la maquinaria y sus operaciones determinan relativamente algunas capacidades operativas del sindicalismo. Pero no toda la fuerza gravitatoria es atrayente. La maquinaria cuando es difícil de controlar también produce una fuerza centrífuga, especialmente aquellas operaciones que superan en fuerza la corporalidad del trabajador.

La relación de trabajo que ha extraviado el control con determinadas máquinas técnicas (con desperfectos o no) posibilita los accidentes. Los accidentes fatales son un tema reiterado en el discurso minero y no en supermercado, no obstante, también hay peligrosidad en el servicio de minería (por ejemplo, comparten la polución) así como en la maquinaria de supermercado (carnicería o bodegas). En este sentido, debe tomarse nota de los inusuales «camiones mineros» cuyo tamaño físico es próximo a la infraestructura de una pequeña empresa. Tal es el nivel de industrialización que ha operado sobre la minería.

(Supermercado)

- Eº: ¿Hay algún puesto de trabajo que sea más peligroso que otro, que hayan más accidentes que en otro?

- S3: *Carnicería y panadería*, son las secciones que más accidentes ha habido este año. El año pasado y siempre por historia ha sido así. La maquinaria es distinta, hemos tenido accidente en panadería que se le ha metido la mano a la sobadora, entonces la mano le ha quedado aplastada. Una vez tuvieron que venir los bomberos a sacar la máquina, a sacar al niño, el niño perdió la mano y la empresa se lavó las manos diciendo que el trabajador había actuado mal, pero revisando la máquina no tenía la protección que tenía que tener, entonces el joven hasta ahora está en juicio con la empresa.

Mira, generalmente las lesiones, aunque tú no lo creas, [es] en caja: yo sé que se da mucho en caja. La gente, por ejemplo, la tendinitis y la artrosis, que son enfermedades por estar mucho sentada, por la rodilla, se da mucho, y por cargar una caja de leche, ¿cachas [entiendes]? Cargar el peso. Por ejemplo yo tengo un dolor aquí en el codo, por mover un saco de alimento de perro, esos de 18kg, me quedó, el codo lo tengo lesionado (S2).

¹⁵⁰ Braverman, op. cit., 220.

- S3: Por ahí entran los camiones, todo lo que viene entrando es mercadería.

- Eº: ¿Hay accidentes en bodegas?

- S3: Muchos también, pero no tanto, desde que el sindicato “se puso las pilas” no hubieron muchos problemas —porque aquí el Comité Paritario es como un títere de la empresa.

(Minería)

- Eº: De todos estos, ¿qué lugares son los más peligrosos para trabajar?

- M1: La mina, que es sumamente peligrosa. [...] De repente, como es planta vieja [hace como veinte años dicen que la están cerrando por su antigüedad], estás pasando y en un pasillo hay un fierro que atraviesa. O sea, *los viejos conocen la planta, pero no conocían otros lados*, porque no trabajábamos ahí.

- M1: Sí, ha habido atropellos, que pasan los jumbos, pasan palas, pasa el tren. [...] El otro día hubo uno, pero fue un volcamiento.

- Eº: ¿Chocó un auto?

- M1: Un camión. Saltó. El copiloto saltó y saltó para el lado donde se volcó. [...] Le cortó la cabeza al viejo.

El conjunto de instrumentos y artefactos, además de sus efectos particulares, van confluyendo así en un efecto espacial unívoco, una materialidad social. Para que el conjunto de la propiedad contribuya al control del proceso productivo y los efectos de las maquinarias, se diseña todo un entorno industrial, portador de sus propios efectos espaciales.

Dentro del territorio capitalista, sin embargo, el entorno artificial puede conseguir causar fuerzas centrífugas internas con los trabajadores.

Efectivamente, ¿cómo se resiente el espacio de trabajo que, por primera vez o nuevamente, ha experimentado el fallecimiento de un trabajador, el espacio vivido de la muerte? La peligrosidad es reflexionada por los trabajadores pero constreñidamente para ser aceptada: es parte de la climatización al peligro que genera la rutina de asistir a un territorio laboral que ilusoriamente parece propio. En otros términos: así como se genera un consenso en la producción a razón de una «aceptación pragmática de la función de trabajo»¹⁵¹, el lugar de trabajo pasa a constituir el hábitat natural del trabajador por cuanto lo ha normalizado. El trabajador está obligado a consentir el espacio, para elevar el

¹⁵¹ Burawoy, *op. cit.*

sentimiento de que este le pertenece y así controlarlo, inclusive en sus peligros asociados. Esta es la fuerza predominante del territorio de trabajo por sobre el conflicto laboral, estimulando que los sindicatos, a lo largo del siglo XX, constituyan un factor clave en la acumulación capitalista¹⁵².

Cada acercamiento a la mina, es decir, ya cruzando los accesos, observando la primera elevación de edificios, avanzando hacia el túnel minero; va representando en el paisaje la emergencia de un trabajo más peligroso hacia el interior. En esta ruta y en determinados momentos, se estimulan los recuerdos, a los cuales subyace una evaluación del proceso productivo: «han tenido cuatro accidentes [...] en ese sentido, *se prioriza la producción antes que la vida*, o en un volcamiento de accidente que también uno pierde...” (M1). Esto se plantea, en lo medular, como el divorcio entre trabajo capitalista y vida trabajadora.

En este contexto, para que el Estado capitalista —el territorio subterráneo al territorio de trabajo— no ingrese a interrumpir el proceso productivo, sino lo contrario (con ausencia de fiscalización, intervención funcional, o permisividad abierta), la explotación se maximiza hasta el punto de no trastocar críticamente las leyes laborales. Dinámicamente, en el territorio de supermercado se plantea una explotación con límite en la legalidad, quizás probando a pujar forzosamente esta última:

- Eº: ¿Tú conoces la ley de trabajo pesado?
- S2: Hasta 20kg.
- Eº: ¿Y alguno aplica?
- S2: Sí pues. Por ejemplo, yo creo que esas cajas, esos sacos que yo te digo de 18kg, están hechos [así] para que no pase eso, es por eso que pesa 18kg. [...] Acá igual aplican la ley, acá no hay como [...] un «abuso de»: tratan de, a ras, siempre tratan [...] «que no vaya a ocurrir eso», porque o si no, imagínate el desprestigio y qué se yo, o una demanda. Siempre se trabaja así, como a raya.
- M4: Lo que pasa es que en esos trabajos la presión que se genera para poder generar producción.
- Eº: Las metas.
- M4: Claro [...] Entonces muchas veces la seguridad, obvian la seguridad: ciertos pasos que hay que seguir, no se hacen.

¹⁵² Fernando Noriega y Carlos Zárate, “Sindicato, distribución y crecimiento: un análisis institucional desde la teoría de la inexistencia del mercado de trabajo”, *Análisis Económico*, 18:38, México, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzal, 229-276, 2003, p. 229.

Aquí en la minería es increíble cómo se juntan los accidentes, los viejos van y no van a la mutual [de seguridad], sino que van al médico donde lo mandan de urgencia nomás (M1).

Los gerentes y ejecutivos son inmunes a las condiciones de inseguridad. Inclusive cuando se acercan a estos espacios, las operaciones se transforman y en la faena «es como todo lo más calmo posible, *no se trabaja en forma normal* me atrevería a decir [...] se baja todo el ritmo, hay cosas que no se hacen» (M3). Es decir, con su mero desplazamiento, exhiben su poder político territorial, como si fuesen autoridades absolutas.

El hábitat laboral se resiente subjetivamente. Un ejemplo tal lo concede el túnel de trabajo cuando, subjetivado lo objetivo, se estimula la claustrofobia. Pero también hay efectos inversos. A pesar de ser un elemento discursivo no saturado, cabe exponer la apreciación de cómo el tipo de trabajo minero, es decir, aquel enclavado en un territorio que se expande en función de hacer retroceder a la naturaleza a punta de fuerza de trabajo (viva y muerta), pareciera generar un carácter, un temple, una personalidad, de *valentía y superación*, con sus respectivos efectos políticos:

- Eº: ¿En qué crees que radica la fortaleza de los mineros o de los subcontratados mineros?

- M3: En lo esforzados que han sido, o sea el sacrificio de sus vidas, porque todos vienen de situaciones —la mayoría— de situaciones precarias, donde se criaron en la necesidad y *por necesidad también se metieron en esto*. Entonces *eso también va fortaleciendo el temple*, el carácter y las condiciones del terreno: *trabajar en la mina no es trabajar en una oficina* o como otro oficio. Son condiciones extremas de repente, donde estas sometido al frío, a la humedad. Entonces se necesita un carácter fuerte, una fortaleza interna también. [...] *Igual que decir el tema de los pescadores: las condiciones en que se temple un pescador también se refleja en el carácter de lucha*. Entonces son condiciones extremas. Y eso va fortaleciendo, pero *no es lo mismo que tú tengas un grupo de persona que trabajan en una oficina administrativa o en una tienda comercial que es otro tipo de ambiente, donde no tienes que lidiar ni con las condiciones climáticas, ni con la dificultad misma del terreno, con la peligrosidad, que de repente tienes que sobrepasar tus miedos o enfrentarte y enfrentar la situación nomás, donde muchas veces te ves sometido a peligro de muerte y lo sobrellevas* pues. Entonces por eso, eso fortalece también el carácter y fomenta al momento de la lucha, se refleja en eso.

- Eº: ¿Cuál es el trabajo más pesado aquí?
- M3: ¿Cuál es el trabajo más pesado?... Las empresas de desarrollo tienen el trabajo hoy en día más peligroso, más pesado que es el ir fabricando túneles.
- Eº: ¿Los que cimientan?
- M3: No, los que perforan, los que tronan, para la tronadura [los de avance] [...]. Ese es como el trabajo más peligroso porque ahí tú te enfrentas a *un tema inhóspito*, porque tú vas haciendo pues, tú vas... *chuta [espera]*, no encuentro la palabra como para...
- Eº: Pero «inhóspito». Estás como abriendo la naturaleza.
- M3: Claro, entonces tú de repente, por mucha experiencia que tengas, *tú no sabes con qué te puedes encontrar*. Porque tú vas rompiendo la roca, tú vas perforando roca y vas usando explosivos para poder... Entonces: onda expansiva, tú no sabes cuánto afecta o cómo te afecta. O sea, se sabe en cierta manera, pero hasta cierto punto también es desconocido el tema.

La cita finaliza refiriendo a la sensación antropológica de «miedo» que se le tiene a lo «desconocido», en el contexto de una modernidad que no controla toda la naturaleza y se le escapa de control. Desde explosiones, pasando por accidentes menores, hasta derrumbes sorpresivos. La minería, extendiendo esta idea, grafica explícitamente la modernidad. Por el contrario, el supermercado ilustra con pocas imperfecciones (cambiando las máquinas por bienes) el futurismo en el centro de trabajo, cuando la producción sea tendencialmente automatizada y el único medio de producción manipulado por los trabajadores sean las instalaciones del local.

Separación espacio-temporal

La existencia de supermercados-establecimientos separados unos de otros, y especialmente cuando, en el caso chileno, se les imputan distintas personalidades jurídicas como empresas diferentes, refuerza la fragmentación material. En efecto, el «multi-rut», como ha sido denominado en Chile, nace a raíz de que el Código del Trabajo posea la única definición de «empresa» entre toda la legislación del Estado (López, 2008)¹⁵³. Como tal definición no tiene vinculación conceptual

¹⁵³ Diego López, *Subcontratación y conflictos laborales: un creciente descontento en el trabajo*, Santiago, Centro de Relaciones Laborales, Trabajo y Diálogo Social, Universidad Central, 2008. Ingresada esta problemática al escenario público, tanto la Ley de Subcontratación

alguna con el territorio productivo y más bien se mistifica como una «firma», se abre paso a nuevas posibilidades de artificialización por el capitalista, hasta conseguir la separación de los trabajadores:

Hay 175 sindicatos distintos, porque el tema del multi-rut les da la opción de que nazcan diferentes sindicatos. Y muchas veces dentro de una misma tienda, dentro de un mismo local, hay dos, hasta tres sindicatos, porque ahí la gente se va cambiando de un sindicato para otro. Entonces, esa es una de las estrategias del código laboral vigente: de que el empresario tenga la opción, el mismo dueño, de *crear varias empresas*, con distintos RUTs, con el único fin de dividir a las organizaciones sindicales. Así que *no hay una sola fuerza: que sean varias pequeñas*, para que él las pueda manejar. [...] Yo te hablo de 175 solamente a nivel de supermercado, dejando fuera todo lo que es las tiendas PARIS, todo el retail (S1).

- Eº: ¿Están por varios RUTs, no?

- S2: No, no, o sea, tenemos varios: otros sindicatos en otros locales tienen distinto RUT, por lo tanto forman afiliación con una federación. Como por ejemplo el de WALMART: todos los LIDER tienen distinto RUT [...]. Pero nosotros no, nosotros tenemos de varios locales.

Para efectos de control en supermercado, los datos sugieren que la fragmentación interna más estratégica, entre todas las que debilitan la autonomía colectiva de los trabajadores en la empresa, es la del horario de trabajo. En concreto, la fuerza laboral de supermercado se entremezcla en múltiples jornadas productivas, a veces cruzándose y a veces no, lo cual debilita su quehacer territorial colectivo. Vale decir, no todos los trabajadores están presentes en el mismo espacio, al mismo tiempo. Más bien, el modelo de negocios impacta mediante una fractura de horarios orientada a la satisfacción del cliente, generando una masa determinada de trabajadores que no hace contacto entre sí:

- S1: La planta hoy día en el local son de 96 personas, trabajadores [...].

como el debate legislativo del multi-rut no modificaron el núcleo de esos fenómenos (López, *op. cit.*, Echeverría, *op. cit.*). Es decir, no modificaron la posibilidad de manipular a gusto la fragmentación y articulación productiva-legal.

- E°: En el día cuando estás tú, ¿cuántos hay, unos 20?
- S1: ¿El turno? No, *deben ser unos 35 por turno.*
- E°: Ah, o sea en general se mueve una masa de 30.
- S1: Claro. El día que hay más gente son los sábados, *el día sábado es donde está toda la cantidad de gente*, porque ahí llegan los *pick-time* de los fines de semanas y los *part-times*.
- E°: ¿Y ahí cuánto suma? ¿Ahí están los 100?
- S1: Ahí *podemos llegar a los noventa y tantos* [...]. Ahí todos deberían estar, el día sábado.

Se minimiza la territorialidad de los trabajadores. De hecho, el impacto es tal, que la configuración productiva del supermercado socava las condiciones de organización de las actividades sindicales inclusive externas a la empresa: impacta en el mundo reproductivo. Las siguientes citas relatan una suma de aspectos de este mecanismo causal. En este sentido, si bien la metodología de investigación no defiende la reproducción de citas extensas, el siguiente recorrido por mecanismos concretos que va identificando el entrevistado en la primera cita —vale decir la capacidad de reflexividad que expone en su análisis— constituye un aporte más fuerte para la tesis que la situación opuesta (minimizar su habla).

- E°: ¿Desarrollan actividad sindical por fuera de la empresa?
- S1: Muy poca en realidad. ¿Por qué? Actividades deportivas un tiempo intentamos hacerlo, hacer un campeonato a nivel de local y todo el tema, *pero lamentablemente en este tema de supermercado hay turnos rotatorios*, entonces en una oportunidad, el primer día que se iba a hacer los partidos, del local llegaban todos los equipos, porque pudieron ellos cambiar el turno con sus compañeros. Pero ya el 2do partido, el 3er partido, te va a llegar menos, ¿por qué?, porque no le podían cambiar el turno a un jugador, ni tampoco teníamos el visto bueno de la empresa para estar sacando la gente a cada rato para un partido de fútbol.
- E°: Oh, qué complicado.
- S1: Claro, *entonces, por el tema de turno rotatorio, es muy complicado hacer una actividad sindical, deportiva, cualquier tema, cultural*, porque sabemos que la gente no va a poder ir, primero que nada porque puede tener un problema familiar, que no va a ir, que no hay un cambio de turno, cualquier situación. Generalmente iban a esas actividades los chiquillos que eran más jóvenes. Pero esos chiquillos jóvenes también estudiaban pues: estudian y trabajan. Entonces de repente nos dimos cuenta que *organizar algo extraordinario, en un horario distinto, sindical, costaba mucho* que la gente

llegue. Yo te comentaba, en toda el área metropolitana, si haces o arriendas un gimnasio dentro de Santiago Centro, *iban a llegar solamente los locales que estaban ahí*. Porque el de [las comunas de] San Bernardo, el de Puente Alto, no se iban a pegar el pique al Centro y después volver para atrás.

- Eº: Oh, qué complicado, ahí como que ganó el *retail*. No se puede hacer mucho.

- S1: Claro, no se puede hacer mucho. *Ah no ser que tú lo bagas por comuna*: haces una actividad acá, dentro de [Comuna] [...] En la primera llegaba una gran cantidad y después cada vez menos. ¿Por qué? Porque era complicado cambiar el turno. *Eso es lo difícil de retail*. Por eso tú nunca vas a ver que un sindicato de supermercado —por así llamarlo— que hagan actividades culturales o deportivas, por lo mismo: porque es difícil contar con esa gente mientras se desarrolla la actividad... Tendría que ser en un paro nacional y en ese día hacer algo.

Pero cuesta po', cuesta lograrlo. Igual con las fiestas de aniversario, cuesta que vayan todos, porque nunca van a cerrar el local para que vaya toda la gente. Entonces *hay que estar buscando horarios* en que pueda ir la mayoría. Es complicado, pero se puede (S4).

- Eº: ¿Los distintos horarios de trabajo, afectan mucho?

- S4: Sí, sí porque nosotros aquí tenemos —sobre todo en caja— tenemos gente que tiene horarios de mañana, gente que tiene turno de tarde, gente que tiene turno intermedio. La gente de turno intermedio entra a las 11 de la noche, están todo el día en el trabajo. *Entonces igual complicado ya sea para las actividades, ya sea para las asambleas*. Pero en ese caso, nosotros cuando estamos en la asamblea, nosotros les liberamos de la multa; porque obvio, no podemos obligarlas de *que salga de su lugar de trabajo y tampoco es obligación* de la empresa darles permiso, eso lo tenemos claro. Entonces, cuando no se puede resolver, liberamos de la multa. Las podemos usar en ese sentido. *Pero son complicados los horarios que hay aquí*, somos muy pocas las que tenemos el horario antiguo; ahora aquí toda la gente trabaja 45 horas. Nosotras las antiguas tenemos una semana de 37 y otra de 45 [horas]. No tenemos que pagar nuestro día libre, las nuevas sí lo pagan. Entonces igual es como complicado los horarios.

En analogía a la fragmentación productiva, el sindicalismo es presionado materialmente a seguir la inercia del escenario definido por el empresario o capital. Dicho de otra forma, el sindicalismo como fuerza social no va

más allá de las condiciones dominantes o la empresa, si su capacidad de agencia no es desarrollada. Deviniendo homólogo a su capital, muchas veces el sindicalismo reproduce una fragmentación de sí mismo.

En contraste, con un poder construido, acumulado y desarrollado a nivel histórico, el sindicalismo minero demuestra relevantes iniciativas de superación de la fragmentación productiva. La más destacada es que en las negociaciones sectoriales alcanza niveles cuasi-ramales, característica que comparte únicamente con los empleados públicos. En este sentido, las siguientes dos citas ejemplifican el nivel de desigualdad de poder sindical existente entre minería y supermercados:

Nosotros como Confederación nunca negociamos estos temas personal, sino que es a nivel nacional, nos tratan de decir “oye, hagámoslo por sobre «nos» [*nosotros*]: nacional, y *coordinamos todas las cosas nacionalmente, porque tenemos la capacidad de articular unas paralizaciones a nivel nacional*. Hay organizaciones que no tienen la capacidad de articular algo a nivel nacional (M1).

Acá se formó, habían varios sindicatos como te digo en el JUMBO, y habían 3 sindicatos con números: el 1, el 2 y el 3. Y *el N°3 recibía a puros part-time, los otros dos no los recibían*, y yo trabajaba de *part-time*, de semana, de lunes a viernes. Y eh, como para estar metida igual en un sindicato, yo siempre he pensado que el trabajador tiene que estar agrupado para defenderse. Y me inscribí en el Sindicato N°3. Hubo problemas ahí, no me gustó la dirigencia de ese sindicato. Después apareció un sindicato que se llamaba [*Nombre*], todo lo que también se formó en el JUMBO Bilbao, y es la cabeza casi de ese sindicato, del [Sindicato] Nacional: fue ahí que se formó el que era inter-empresa del CENCOSUD, se formó con un grupito de varios locales, y aceptaban de todo, ahí estaban todos revueltos, ahí no pusieron trabas de que sean *part-time* o *full-time*, porque los otros sindicatos separaban (S2).

La flexibilidad como capacidad de manipulación de la fuerza de trabajo se expresa frecuentemente en la polivalencia laboral, estipulada contractualmente, en función de que el trabajador —y todas sus funciones de trabajo inactivas— constituyan una retaguardia ante cualquier vacío urgente de solucionarse en el proceso de producción. En esta polifuncionalidad, muchas veces no se le exigen cualificaciones al trabajador, sino que básicamente pueda mantenerse en el puesto de trabajo —sin cometer graves errores— para tenerlo ocupado y habitado. Esto es más fácil de encontrarse en el sector de servicios de los países

capitalistas dependientes, donde se homogenizan a la baja la calificación de los puestos de trabajo. Con esto, por ejemplo, queda en buen pie un reemplazo interno de trabajadores ante procesos de huelgas: por ejemplo, la colocación momentánea de trabajadores para solventar la vinculación con la clientela. En este punto, que la polivalencia explicita diferentes funciones, también significa que posibilita diferentes espacios de trabajo:

- Eº: ¿Los trabajadores de pasillo son punto fijo o se mueven?
- S3: Son *fijos*, así digamos, «como de palabra», porque el contrato dice otra cosa: [...] dice «reponedor, vendedor» [...]. Porque si falta una persona digamos en abarrotes, el compadre [el jefe] lo puede *mandar para allá*.

Todavía más, las diferentes funciones de trabajo, al conllevar diferentes ritmos de rotación laboral, van generando espacios de socialización más o menos sostenibles, lo cual va cimentando las bases materiales para determinadas secciones del local de supermercado sean más cohesionadas internamente y otras menos. Es el efecto político de una ergonomía del trabajo para diferentes funciones laborales. Por ello, tal fenómeno no existiría si la función de trabajo no se correspondiera tan estrechamente con un espacio material particular para el grupo de trabajo; pero esa es la organización productiva más eficiente, en términos capitalista, que ha conseguido el local de supermercado:

La gente de caja no rota mucho como las secciones de atrás. Aquí hay cajeras que llevan tres, cuatro años, y son hartas. No es como abarrotes, que deben ser una o dos personas que pueden llevar tres años; los demás, todos llevan a lo más un año, otros seis meses (S3).

Esta flexibilidad laboral frecuentemente asociada al neoliberalismo no es nueva ni propia del sector de servicios. También estuvo al origen del sindicalismo salitrero minero. En efecto, «los obreros del salitre expresaban colectivamente la dura realidad del trabajo cíclico y la limitada independencia de la movilidad geográfica [...]. Un empleo, decían, era una *pega*. El sustantivo viene del verbo *pegar*, que en Chile suele significar “adherirse livianamente”»¹⁵⁴.

¹⁵⁴ Bergquist, *op. cit.*, 70-71.

La movilidad territorial de los trabajadores salitreros radicaba en que eran mejor pagados y por tanto se desplazaban apenas se enteraban de mejores ofertas salariales. Esto ocurría sobre todo con los varones solteros¹⁵⁵, figura semejante a la del trabajador joven de supermercado. Ante esto, la clave para que la movilidad geográfica entre las nacientes faenas no disgregara la fuerza colectiva de los mineros, radicó en la aglomeración reproductiva del proletariado: el trabajador pudo acceder en sus poblaciones residenciales a la actividad sindical expulsada de la propiedad privada capitalista, donde discutía sobre problemas comunes con los vecinos, vale decir, sus colegas de trabajo¹⁵⁶. En este sentido, los mineros soportaban su organización en una extensa red de apoyo de amigos y familiares en las pampas, y especialmente en la institución de la prensa obrera, la cual se erigió, justamente, mediante el desplazamiento geográfico de los sindicalistas.

Expulsión de trabajadores

En minería puede observarse que la rotación laboral no impacta, a mediano plazo, en el nivel de afiliación sindical. La razón se encuentra en el nivel de desarrollo sindical. En específico, no es que el sindicalismo minero logre un nivel tal de organicidad que pueda controlar la venta de su fuerza de trabajo (es lo que ocurre con la llamada «nombrada» de los sindicatos portuarios¹⁵⁷, como rescataremos en las conclusiones). Más bien, lo que ocurre es que sus niveles de hegemonía y despliegue se presentan como una opción permanente y legitimada ante los trabajadores, logrando con ello sortear cierto nivel de fragmentación asociado a la creación-destrucción de empresas y puestos de trabajo. La

¹⁵⁵ *Ibid.*

¹⁵⁶ *Idem.*

¹⁵⁷ También conocido como sistema de «rendondillas», donde el trabajo se disponía en partes iguales para los trabajadores marítimos, de modo que ninguno se afectase por demasiado tiempo con la cesantía, en un mercado de trabajo saturado. La relevancia de este sistema radica en que le dio el monopolio de la contratación laboral a las organizaciones sindicales portuarias (Peter Deshazo, *Trabajadores urbanos y sindicatos en Chile: 1902-1927*, Santiago, DIBAM, 2007, p. 56), un recurso previo al territorio laboral capitalista, como se retoma en las conclusiones.

voráGINE de empresas subcontratistas, en otras palabras, no interrumpe necesariamente la socialización entre trabajadores que antes se desempeñaron juntos en una empresa determinada:

- M4: El sindicato, por decirte, puede tener un socio hoy en día, como llegó a tener más de 2.500, como ha tenido 300 socios, hemos tenido 4.000, eso va variando, por las rotaciones de la empresa. En este momento el más fuerte que tenemos es en [la empresa constructora] GARDILCIC, tenemos 700 socios, una de las empresas más fuertes.

- Eº: Claro, es la empresa más grande tengo entendido.

- M4: Sí, la empresa más grande, donde estoy yo [...]. GARDILCIC puede a fin de año, o en dos años más, terminar el contrato y ya perdiste 700 socios. *No te los perdiste, pero se acabó el contrato*. Y después esos 700 socios se van a distintas empresas, y como ya conocen el sindicato, de a poco, van por aquí y por aquí, empiezan de nuevo, se vuelven. *Y ese socio no vuelve solo*, siempre trae una *cola [un resto]*, de que le habló bien del sindicato; y al final así *vuelve a crecer*, como tenemos totalidad como trabajador. Por eso es difícil.

- Eº: ¿En el tema del casino, cómo es el tema del compartir?

- M3: *Entre distintas empresas* se... El tema igual es súper *social ahí* porque, bueno, después con los años uno se va contactando... Los mismos trabajadores que de repente trabajaron, compañeros que trabajaron con uno, están en otra empresa [...]; después ellos te presentan a sus *ganchos [ceranos]*, entonces uno ahí se va integrando, al final termina conociendo un montón de gente.

Comparando minería versus supermercados, la creación y destrucción de empleos —y por tanto de socialización productiva— se da por oleadas mucho más vertiginosas en el primer caso (primera dos citas) que en el segundo (tercera cita):

(Minería)

Lo que pasa es que en el tema de la sobre-explotación, muchos ahora están «cortando» viejos y lo cierto es que, [sí] tú miras las estadísticas, hay un montón de sobretiempo [...]. Te «cortan' a 1.000 viejos, o sea, ¿quién va a hacer la pega esa que le corresponde a este viejo?, y viene la sobre-explotación [...] vas a estar sobre-exigiendo al viejo muchísimo más. [...] Aumenta el tema del riesgo de seguridad, el contacto con la familia [...]. Pucha, los viejos a veces descansan dos, tres³ horas y tienen que subir de nuevo a trabajar, y eso conlleva poca seguridad, los viejos

están cansados, reventados, y les siguen sobre-exigiendo más (M1).

Pero también es que esto de estas empresas contratistas, tienen contrato por tres años, cuatro años. Tú tienes una gente y después vuelve el otro contrato, se esparce la gente y empieza el proceso de nuevo: de meterse, de tomar nuevas empresas. Esto va dando vueltas, las vueltas que a todos les da (M4).

(Supermercado)

Cada día hay menos gente, porque el que se va, no lo están reemplazando... El que ha renunciado o se ha ido, se fue nomás, pero no llega nadie a cubrir, entonces el que se está quedando le están duplicando esa pega, pero los salarios son los mismos (S1).

Los trabajadores se reencuentran una y otra vez entre los mismos capitales y territorios respectivos, por sobre la fragmentación primaria. Sin embargo, a pesar de que logre permanecer, el trabajador contratista no acumulará los beneficios asociados al puesto de trabajo, como sí le ocurre al trabajador de planta, aun cuando compartan el territorio y el tipo de trabajo.

Corolarios: la fragmentación como unidad del proceso productivo

En los estudios filosóficos sobre la alienación de la producción mercantil moderna, se ha planteado que, en el «sistema económico de la separación», los productores directos pierden contacto entre sí, mientras la dirección administrativa experimenta todo lo contrario. En tendencias divergentes, los trabajadores ven crecientemente debilitadas sus condiciones de organización y la dirección va desarrollando una organización cada vez más sofisticada:

Con la separación generalizada del trabajador y de su producto se pierde todo punto de vista unitario sobre la actividad realizada, toda comunicación personal directa entre los productores. Con el progreso de la acumulación de los productos separados, y el progreso de la concentración del proceso productivo, la unidad y

la comunicación vienen a ser el atributo exclusivo de la dirección del sistema¹⁵⁸.

Parafraseando al autor, el territorio del capitalista reúne lo separado, pero lo reúne *en tanto que separado*. La desestructuración de los trabajadores es a la vez el resultado y el proyecto del modo de producción existente. Con ello, los trabajadores se encuentran *divididos*, formando un escenario que *unifica* la sociedad capitalista, resultando así una conciencia de clase trabajadora falseada (acotada y mistificada).

Espacialmente, se ha podido observar que la realidad descrita encuentra refuerzo de tipo material en las relaciones sociales de producción territorializadas en la propiedad privada. En específico, si la producción separa a los trabajadores, la conciencia de clase queda en retaguardia, cultivándose en espacios marginales de organización. Las organizaciones resienten el espacio, muchas veces aclimatándose sin problematización alguna. Se presiona por la fragmentación sindical no solo en virtud de una racionalidad funcional, sino que para controlar el proceso de trabajo en tanto relaciones de socialización y espacios de trabajo respectivos. Con la empresa capitalista, en definitiva, los trabajadores saben que son trabajadores, sin embargo no desarrollan identidad de trabajadores. En este sentido, los lugares de encuentro de la clase trabajadora están en un momento estratégico de debate ante la transformación del espacio de trabajo.

¹⁵⁸ Guy Debord, *La sociedad del espectáculo*, Santiago, Ediciones Naufragio, [1967] 1995, p. 16.

5. ESPACIOS SEGUROS COMO TESIS DE ORGANIZACIÓN

«La lucha es un elemento común al trabajo, aunque no como lo maneja el sentido común. La lucha es la parte del comportamiento en el centro de trabajo relacionada con el control del proceso de trabajo»¹⁵⁹.

«Por muchos años nuestros primeros predecesores mineros, vivieron en el interior de la mina, donde tenían sus camarotes para dormir y descansar de su diaria tarea laboral. Esta manera peculiar de vida permitió que se agruparan para convivir y comunicarse de una forma particular y distinta a otros grupos, y quizás identificarse [...] generaron vocablos y expresiones no conocidas por el resto de sus compañeros de trabajo o vecinos»¹⁶⁰.

«La guerra es el arte de engañar»¹⁶¹.

SE HA REVISADO CÓMO LA SEPARACIÓN DE LOS TRABAJADORES ESTÁ consumada en la producción. Pero todo fenómeno tiene su antítesis. De la flexibilidad no solo florece desocialización, descomposición, desestructuración sindical; también brota una reflexividad trabajadora. Es decir, la *flexibilidad del trabajo* se pliega a la *reflexividad trabajadora*.

Es curioso que ambos términos, *flexibilidad* y *reflexividad*, a contrapelo de su uso coloquial, provengan de una etimología común: originarios de la física, refieren a «la cualidad de poder ser doblado», y asimismo, «doblar», «acción de doblar» o «curvarse». En síntesis, capacidad y acción de transformación, aplicada en campos distantes: el primero, respecto al modo de organización de la materia, y el segundo, respecto a

¹⁵⁹ Edwards, P., *op. cit.*, 1990, p. 67.

¹⁶⁰ Raúl Duarte, *Glosario Minero*, Rancagua, S.E., 1993.
<https://www.memoriachilena.gob.cl/archivos2/pdfs/MC0047730.pdf>.

¹⁶¹ Sun Tzu, *El arte de la guerra*, Madrid, Trotta, 2001.

las formas que se ha dado la materia para pensarse a sí misma (re-flexión, actuar sobre sí)¹⁶².

En este sentido, determinados por las condiciones materiales de existencia, los trabajadores interpretan permanentemente los espacios: a veces como neutrales, pujantemente como un recurso para el consentimiento, y en ocasiones para resistir. El espacio afecta a los trabajadores y los trabajadores al espacio¹⁶³. Dicho esto, aquí aparece la relevancia de los espacios seguros de los trabajadores.

Espacios seguros en el proceso de trabajo

¿Cómo generar una nueva socialización y asociación ante la falta de libertad en el mundo del trabajo capitalista? Para encontrar algunas pistas iniciales, valga problematizar que el fenómeno de la «acción comunicativa»¹⁶⁴, pero en un análisis concreto de la situación concreta, también sufre una aglomeración o dispersión geográfica. En efecto, hay zonas de la propiedad donde se concentra su realización (posibilitada objetivamente por espacios de socialidad) y zonas donde se dispersa hasta diluirse o inclusive cancelarse (por imposibilidad física y social). Vale decir, existen más o menos canales de información cotidiana entre los trabajadores, pero no exclusivamente según su voluntad —regularmente, a pesar de esta—. En rigor, en disputa con la racionalidad, un primer determinante sustantivo de la comunicación será el espacio físico productivo. Así, bajo un moldeamiento geográfico, emergen y confluyen las comunicaciones entre los trabajadores: relaciones sociales de producción particulares, para sobrellevar el trabajo o coordinarlo cooperativamente. De esta manera, llegamos a la posibilidad de los «espacios seguros»: el concepto creado en la literatura de movimientos sociales que se conecta de forma central con la tesis teórica del control territorial marginal de los trabajadores, como se revisó en el capítulo 1.

¹⁶² ¿Es esta la distinción entre agencia y estructura, a saber: aquello que actúa sobre sí mismo y aquello que actúa sobre la totalidad? En nuestro caso, es el trabajo de la materialidad y la materialidad del trabajo.

¹⁶³ Herod, *op. cit.*, 2012.

¹⁶⁴ Jürgen Habermas, *Teoría de la acción comunicativa - Vol. I*, España, Taurus, 1989. Jürgen Habermas, *Teoría de la acción comunicativa - Vol. II*, España, Taurus, 1990.

Es solo en determinados espacios propicios para la comunicación y coordinación entre trabajadores, donde se llega efectivamente a la constitución de un «espacio seguro» para el sindicalismo¹⁶⁵. La naturaleza de la minería —campo abierto inabordable— permite y estimula que parte de ella pueda ser apropiada como espacio seguro por los trabajadores y los sindicatos, dando posibilidades inversas a las que reinan en rubros urbanizados y cerrados como los supermercados, carentes de espacio físico abandonado por el control patronal:

Algunos [trabajadores] se mantuvieron *escondidos* en el cerro y todo, y después [otros] pusieron buses y no sé cómo, pero todos llegaron a los buses. Entonces [la policía] no había tomado detenidos (M2).

Son espacios que otorgan seguridad organizativa, en el caso citado, capacidad de repliegue. Pero los espacios seguros del sindicalismo son múltiples. La socialidad no es un mero elemento que nos permite distinguir las chances de conspiración de los trabajadores cuando están solos (sin jefaturas), sino también distinguir cuáles trabajadores se encuentran socialmente «alejados» de sus compañeros de trabajo y más «cercanos» a los jefes, cuando son invitados por éstos últimos a compartir en eventos propios de la plana directiva (espacios seguros empresariales). Es decir, nos referimos a geografías sociales que estimulan ideologías. Aquel trabajador, prosiguiendo, se va involucrando en relaciones sociales materiales nuevas en el centro de trabajo, pasando a habitar y habitar un espacio de socialización más privilegiado, el cual constituye un puntapié para entablar un lazo conspirativo y favorecido con los superiores. Una táctica de hegemonía del empresariado, dividiendo y oponiendo a los trabajadores entre sí y, de paso, desplegando y expandiendo territorialmente sus redes de control y confianza. En general, dentro del territorio capitalista, las posibilidades de conspiración disminuyen para el sindicato y aumentan para las jefaturas.

- Eº: ¿Qué grupo de trabajadores es el más cercano a la empresa?
- S3: ¿Más cercano a la empresa? Tiene que ser el área administrativa. Porque ellos son los que *cundo hay eventos en la empresa*, son los únicos a los que invitan. Si hay algún evento en el central, aquí no van a invitar a un trabajador de bodega para que vaya a pararse allá, no tienes una cajera tampoco.

¹⁶⁵ Stillerman, *op. cit.*

Ellos [sindicato corrupto], que rumoreaban, veíamos que *subían mucho a la oficina del administrador, conversaban*, «amigo», la mano, bebida, galletitas, así que dijimos «¿qué onda [situación] pasa acá?» (S3).

Un mecanismo de control de las bases sobre los dirigentes y el conjunto del sindicato, bajo la premisa de que todos son igualmente de corruptibles en el periodo ideológico y político actual, es que se eliminen las reuniones a puertas cerradas con la jefatura y todas pasen a ser abiertas. Mejor aún, registradas. Esto significa negar los espacios seguros de las jefaturas donde los superiores juegan con el trabajador, mediante la dotación de mayor democracia al espacio referido. Así, el trabajador, en el abismo existente entre la tentación y la precariedad, debe instaurar mecanismos para controlarse a sí mismo. Una vez más, en un terreno donde no aflora interna ni espontáneamente la conciencia sindical —sino todo lo contrario—, las formas de resguardo colectivo deben ser trabajadas activamente, sobre todo cuando la jefatura promueve espacios de socialización cerrados y exclusivos con los dirigentes sindicales.

Es una hipótesis plausible de plantearse que la «ausencia de jefatura» en la socialización trabajadora es un determinante significativo para explicar la germinación de organización proto-sindical: primero, los trabajadores comienzan a tematizar temáticas tabúes para el centro de trabajo; luego, van dotando de estructura estas prácticas; y finalmente, si hay agencia suficiente, pasan a reflexionar por primera vez medidas de acción concretas. Sin la presencia de los jefes, emerge otro hablar¹⁶⁶. Pero falta un detalle. Plantear que en ausencia de jefes los trabajadores «se quedan solos», como dijimos, es impreciso, por cuanto los trabajadores se quedan justamente acompañados entre sí. Para conceptualizarlo más exactamente, se quedan «solos» en términos de subordinación laboral, al desaparecer una parte de la jerarquía organizacional:

Entonces fue todo un proceso bien emocionante, pero no podíamos tener mucha opinión, más que nada los de patio [podían], y *las conversaciones las hacíamos cuando el jefe salía a almorzar*. Ahí ya como que era la conversación (M2).

El dirigente citado no solo está igualando cierto puesto de trabajo a un «espacio seguro» para conversar (los trabajadores de patio), sino que, profundizando el concepto, nos plantea la existencia de «horarios

¹⁶⁶ Scott, *op. cit.*

seguros» para que los trabajadores dialoguen sin la vigilancia de los superiores.

En ocasiones las mismas funciones de trabajo separan obligatoriamente la cotidianidad trabajadora del contacto con los superiores que se desempeñan en faena:

- Eº: ¿Los jefes comen ahí también?

- M3: Sí, también comen ahí. Pero muchas veces se producen *diferencias de horarios*, porque la responsabilidad del supervisor tiene que terminar con todo el trámite administrativo y todo lo que tiene que ver con los informes, las pautas y después se va a almorzar. En cambio, no, el trabajador termina su tema y se cambia de ropa y parte al casino. Entonces ahí se producen temas de horarios.

En este sentido, saturando la información anterior, en la primera cita a continuación el entrevistado produce una teorización —inacabada— sobre cómo el espacio de trabajo determina estas relaciones interpersonales («lugares de conversación»). En el punto [A] el entrevistado sintetiza su teoría y en el punto [B] explicita una consecuencia negativa del caso. Posteriormente, la segunda cita —del mismo entrevistado— ejemplifica con detalle cuál es la complejidad de un trabajo determinado que puede impedir la conversación entre trabajadores, de un momento a otro.

- Eº: ¿Oye y en qué lugares los trabajadores hablan con privacidad y se distienden? ¿O pueden copuchar de sindicalismo?

- M3: En las *posturas* muchas veces *de trabajo*, porque se trabaja en túneles. De repente ahí se generan los espacios para *poder conversar*. Y en los casinos también, en los camarines. Es como... *lugares de conversación*.

- Eº: ¿Pero cómo es lo de los túneles?

- M3: Los que pasa es que en la mina, el entorno de trabajo son puros túneles, puros túneles, entonces donde tú te movilizas para trabajar son túneles: por donde tú pasas, es un túnel. Y ahí en ese lugar, de repente en las *posturas de trabajo*, se dan los espacios, [A] *según la complejidad del trabajo se generan los espacios para poder conversar*. Igual que de repente en una oficina que alguien se para, se toma un café, saluda, conversa, es lo mismo. Pero ya [B], *dependiendo de la complejidad del trabajo, porque hay veces que no se puede*.

- Eº: Cuando me decías que hay harto contacto con los jefes, ¿estás pensando en lugares donde no hay mucha privacidad

dentro de los trabajadores? ¿O sucede que en un túnel a cada rato hay privacidad y después a cada rato tienen contacto con los jefes: pasan las dos cosas?

- M3: Claro, es que es súper dinámico el tema, o sea los tiempos son súper reducidos, ¿ya? Entonces sobre la misma, de repente, hay cosas donde tú puedes trabajar así pero de lleno, ocupar todo tu tiempo, que no te quede espacio para nada... [...] Ponte, un cambio de barra de la línea del ferrocarril. Barra se llama un riel, que miden como 6 metros, pesan como 300 kilos, eso es. Ahí hay tema súper rápido, que tiene que ser súper coordinado.

- Eº: Ah, sí po', para que no pierdan plata.

- M3: Claro, es un tema a *full*. Pero así también se puede dar el tiempo que tienen que esperar la orden: que pueden estar con todos los materiales, todo listo, pero dependen de la orden del despachador de trenes, que es el que coordina todo el movimiento de los trenes y ahí también se generan espacios po'. Entonces es como súper *dinámico: o sea de repente puedes estar una hora, dos horas sentado pudiendo conversar y esperando que te den la orden; o de repente no te queda nada, no alcanzas ni a almorzar*. De repente es como súper extremo.

La socialización también se expresa en relaciones de amistad, las cuales pueden determinar o condicionar decisiones de importancia mayor, por ejemplo, cambiar de afiliación sindical: “yo quería salir de ese sindicato y quería pertenecer a este otro; y ahí empezó mi actividad como sindical, *porque, nos hicimos como compañeros, bien amigos*” (S2). La «amistad» es un elemento basal para la sociología de redes y tiene por sustancia las relaciones personales directas de solidaridad y confianza, fuertemente horizontales. La organización sindical no la requiere como una condición pre-existente, no obstante, le es virtuosa.

En este campo de relaciones interpersonales, el traslado al cerro (subida y bajada) mediante buses de trabajadores, espacios donde la masa trabajadora necesariamente se aglomera y obtiene un tiempo de socialización sin vigilancia, en un escenario determinado por la naturaleza geoproductiva de la minería, constituye un «espacio seguro» regular para los mineros:

- Eº: En ese entonces, ¿usted no se cruzaba con mineros?

- M1: No, no, aunque *en la subida del bus se juntan todos*: la subida y la bajada del bus. Ah y bueno, en el casino. *Donde tú produces el tema de las relaciones inter-personales*, ahí es donde se produce, ahí empezamos cuando hay que hacer algo...

- Eº: ¿Y te mandaron [castigado] a un casino?
- M1: No, a un sector, a un edificio de oficinas, oficinas de CODELCO. *Pero ahí entre el trayecto del camarín, la oficina y además el casino cuando me iba a almorzar, tenía el contacto con todos.*

Como se aprecia, el espacio del casino en minería, lugar típicamente reproductivo de la fuerza de trabajo, también constituye un pause virtuoso para el mundo de la vida. De hecho, puede utilizarse de forma organizada para generar asambleas puntuales, por ejemplo, reuniones semi-espontáneas. En supermercado, al contrario, el casino es priorizado para el público consumidor, dificultándose el control territorial sindical:

- Eº: ¿Nunca ha habido asambleas espontáneas en el casino, cosas así?
- M3: [...] Como delegado, cuando estuve activo en la mina, sí. Habían asambleas espontáneas que: «oigan chiquillos, queremos informar algo»... se generaba.
- Eº: La colación, ¿cómo es, están todos?
- S1: Vamos todos y vamos rotando, porque tiene prioridad el público. Entonces suben dos [trabajadores], bajan los otros dos. Ahora irá a subir uno, baja el otro.

Sin embargo, el lugar de seguridad informativa y organizativa más potente para el sindicalismo minero, es en los camarines de cambio de vestimenta antes de ingresar al puesto de trabajo, espacio del cual se encuentra altamente consciente al punto de elevarlo como una estrategia. La siguiente cita expone la estrategia de camarín o salas de cambio, de la cual, nuevamente, carece el *retail*:

- Eº: En estas pegas, ¿en qué lugares se puede conversar como en privacidad?
- M1: [...] Mayormente se conversa en el casino y en el bus. O con los pares a veces en ciertos lugares en el trabajo, en los camarines por ejemplo también. Ahí, por ejemplo, estos viejos se juntan con varias empresas, en la «sala de cambio» que le llaman, y ahí los viejos están *mandatados a conversar* con los demás.
- Eº: Ya. Eso es una estrategia.
- M1: *Es una estrategia* nuestra. [...] Por lo mismo el campeonato [de fútbol]: si bien es cierto que nosotros lo hacemos con afán de que los viejos participen deportivamente, que vengan con familia; pero para nosotros [...], porque nos han llamado un grupo de trabajadores que dice: «oye, nosotros queremos participar en el campeonato, pero también queremos organizarnos», o sea

nosotros entendemos el tema que va a ser una tirada de red para...

- Eº: ¿Entonces es un sector de completa privacidad de los trabajadores?

- M3: Sí.

- Eº: ¿No hay jefes?

- M3: No po', ahí *no estamos todavía* en... *direccionados* por el jefe. Aquí nosotros llegamos a cambiarnos ropa, después subimos a tomarnos los buses y de los buses partimos.

Secreto sindical

La falta de espacios seguros en el *retail* de consolidada vigilancia o en empresas donde está incompleta la fuerza laboral repartida en distintas infraestructuras, produce que las funciones de trabajo respectivas experimenten una territorialidad especialmente marginal. En supermercados los baños se instrumentalizan para descargarse de las jefaturas, no con reuniones marginales sino más bien con rayados en las paredes, a modo de «descarga». Por otra parte, se manejan diarios murales por el sindicato en puntos arbitrariamente fijados por la jefatura; objetivamente, la mayoría de los espacios están dedicados al consumidor y es difícil que el *management* cambie este uso mercantil, por la exhibición de elementos propios de la relación laboral. Por tanto, son espacios insuficientes y, a la vez, racionalmente copados por el sindicato, permanentemente aprovechados. Pero el local supermercado, con baja historicidad de control territorial del trabajo, solo muestra el extremo de esta ley de toda propiedad capitalista: en cualquier fábrica, el empleador despliega su propaganda por todas las áreas provechosas de la empresa a la vez que el sindicato solo en un reducido diario mural. Desigualdad especialmente remarcada en periodo de negociaciones colectivas, donde la información política se dinamiza: las jefaturas se pasean sobre los diferentes puestos de trabajo exponiendo su punto de vista (por ejemplo, hablando mal del sindicato), con una libertad geográfica sin igual; mientras el sindicato buscará un momento determinado para poder desplegarse y conversar, con una autoridad y legitimidad de información que debe ganársela (construirla).

Extendiendo el problema del espacio artificial donde la vigilancia patronal se multiplica técnicamente, en minería los buses constituyen

uno de los espacios donde más se resiente la mirada recelosa de las jefaturas, en este caso sobre los choferes:

- Eº: ¿[Los choferes contratistas CODELCO] como están en relación al sindicalismo?
- M2: Tienen sindicatos de empresa y esos viejos *guatean* [*aflojan*] siempre, siempre. [...] Igual, *los tienen mucho más «dateados» a ellos también: vas en el bus, que vas en un bus con cámara.* [...] En el momento que los tengamos alineados, no, ahí se hace un paro grande: teniendo los buses alineados estas al otro lado. Pero los viejos son los cobardes.

En el proceso mismo de entrevista y diálogo, como entrevistador, inserto la hipótesis de que determinada combinación entre infraestructura que aísla y falta de contacto con el sindicato, deja a los trabajadores especialmente a merced de la política empresarial. Este es el caso de los trabajadores de aseo, quienes además experimentan procesos de trabajo poco cooperativos: se encuentran dispersos entre sí, con espacios de seguridad laxos y, por ello, permanentemente expuestos a conversaciones individuales con la jefatura:

- Eº: Ahí tú me estás hablando de un grupo [de servicios] que te *sapeó* [*delató, denunció*], al que no llega el sindicalismo [...]. ¿Y hay hartos grupos así?
- M2: En el camarín, yo me daba cuenta sobre todo *en estas áreas, en la pega de aseo y casino.*
- Eº: De aseo y casino. Sobre todo aseo, imagino, *porque está en el edificio.*
- M2: *Claro, entonces ahí hubo un grupo muy convencido* que tira para la empresa.

Ahora bien, más en específico, en la lucha por la información, los espacios seguros iluminan una contraparte poco investigada. La fuga de información encuentra un agente central en los trabajadores que le transmiten información a las planas directivas de la empresa respecto de acciones sindicales disruptivas, destruyendo el secreto sindical. Son los aquí denominados «sapos»¹⁶⁷ (soplones), espías de la jefatura. Estos soplones de las jefaturas son una punta de lanza para los conflictos laborales laterales. Al respecto, no vendría mal que el sindicato monte

¹⁶⁷ Término no exclusivo del espacio laboral. Característico y quizás originario de los barrios de trabajadores pobres, para referirse y acusar a vecinos que descompartimentan información de prácticas ajenas y privadas de otros vecinos, básicamente de tipo ilegal asociadas al narcotráfico o de la vida íntima.

una prueba de fidelidad entre los socios, para averiguar donde existe una fuga de información.

(Supermercado)

- Eº: ¿Usted cómo cree que se podrían sortear esos *sapeos* [espionajes]? Por ejemplo, idealmente ¿cómo debió haberse acercado esa persona que le pidió ayuda a usted?

- S4: No sé [...]. Yo creo que... que uno tiene que saber que la gente que está alrededor es la que uno puede confiar, porque ahí tiene que haber sido alguien que ella le comentó [que] se lo comentó a su jefa. Yo pienso que tiene que haber sido así, porque no encuentro otra explicación [...].

- Eº: ¿No puede ser, por ejemplo, que una cámara que las vio conversando a ustedes dos?

- S4: No, porque nosotros siempre conversamos en el casino todos los días [...]. La maestra se sentaba ahí a conversar con nosotros, tomábamos desayuno todos los días. Claro, a no ser algo que haya sido... No sé... ¡no falta [el *sapo*]!

(Minería)

Podría haberse quedado callado el chofer, pero lamentablemente hay viejos que son *sapos*. El viejo me *sapeó* (M2).

Dentro de este grupito de gente que él [el jefe] tenía en [empresa] MCLEAN, *habían como dos o tres que estaban pendientes de todo lo que hablaba*, sobre todo en los momentos que teníamos de colación o de camarín (M2).

Ahí supe que la jefatura de MCLEAN me vio parada en la esquina del sindicato, o sea, ni siquiera es que me vieron en una asamblea o hayan sabido: *a mí me vieron parada en una esquina del sindicato, llegó el rumor* y como además le sumaron que yo había opinado mucho —así como asesorando a unas viejitas—, *ya listo: «peligrosa», «dista negra», «chao»* (M2).

El resultado mayor de estas acusaciones a la jefatura son las «distas negras», las que se dinamizan, acrecientan y multiplican en periodos de conflicto abierto.

¿Son las comunicaciones entre trabajadores la única fuente de información en disputa? Un elemento crítico poco tematizado en el Chile actual es la falta de libertad legal de la huelga, según la cual la misma no puede aplicarse de forma sorpresiva sino que exclusivamente dentro un proceso jurídico de negociación colectiva (como regla general, cada dos o

cuatro años), lo cual otorga amplias posibilidades para que el capitalista calcule óptimamente su defensa potencial. Vale decir, el costo potencial de la huelga es incluido en las funciones de producción, con bastante antelación y preparación. Además, geográficamente, el derecho a huelga solo cobra vida fuera del centro de trabajo, no permitiéndose ni el uso de los puestos de trabajo ni la táctica de ocupación de empresa. De esta forma, la huelga en Chile, siendo pre-avisada, enclavada en la negociación colectiva formal, carece de factor sorpresa, lo cual cobra un valor especial en un territorio desigual¹⁶⁸, como se planteará en el capítulo 7. Por otro lado, luego del conflicto, en un terreno estructuralmente adverso, el *management* suele aprovechar políticamente el proceso de huelga mediante el reacondicionamiento del escenario productivo hacia un nuevo nivel de explotación, despidiendo trabajadores, especialmente aquellos radicalizados¹⁶⁹. De ahí que en las movilizaciones —sobre todo en aquellas opuestas a la ley— el resguardo de la información constituya un punto estratégico para fortalecer la acción sindical, sorteando el acotado escenario espacio-temporal de la huelga legal, a saber, fuera de la propiedad privada y en tiempos predeterminados:

El tema de la infiltración de la información es súper importante. Porque por ejemplo tú dices: «oye, vamos a hacer una movilización», [...] y empiezas a trabajar con un grupo chico, porque o si no, existe, *el empresario está atento* en todo. [...] Te ponen los *sapitos* [*fisgones*] ahí (M1).

El secreto se presenta como un espacio gris a los ojos del control patronal. Oculta dentro de un espacio oculto. Para Scott¹⁷⁰ los actos de resistencia oculta son las «armas de los débiles»: desgana, bajo ritmo, hurto de material, falsa sumisión, falsa lealtad, ignorancia fingida, información errónea. Todos resguardados por el secreto de los trabajadores, un elemento estructural para resistir, pero también un elemento que puede elevarse al nivel de organización sindical, tornándose las armas de los fuertes. Los fuertes y los débiles son dos momentos de un mismo actor político y social.

¹⁶⁸ Véase Pérez (2015), *Objetivo de la Reforma Laboral: dividir y separar (i)*.

¹⁶⁹ CIPSTRA, *Nuevas formas y horizontes de politización sindical en el marco de conflictos laborales: un estudio exploratorio en la región Metropolitana, de Valparaíso y del Bío-Bío*, Santiago, Informe FEII, CIPSTRA - Poder & Movimientos, 2016.

¹⁷⁰ Scott, *op. cit.*

En este sentido, la estrategia para informaciones críticas en el territorio capitalista ha exigido una táctica de *secretismo* por los trabajadores. No responde a una desconfianza contingente con las autoridades laborales, sino a una condición política y social. El secreto es un elemento materialmente necesario para desenvolverse en este tipo de espacio, donde la represión potencial del empresario es constante. En minería, no sería de extrañar que el secretismo formase parte de su cultura sindical histórica, un acervo cultural necesario desde que intentó asentarse frente a un duro y represivo contexto inicial¹⁷¹. Hoy en día, por ejemplo, tal cultural es clave para formar sindicatos en cualquier área de la economía, tarea que se facilita con espacios de socialidad externos a la propiedad. Pero también se expresa en elementos de menor escala, como códigos de comunicación en movilizaciones y monopolio de información frente a la jefatura:

(Minería)

«Oye, ¿qué va a pasar?». Y a los más de confianza: «oye, hay “asado”, hay “fogata” [...] cualquier término. «Tranquilo compa, tranquilo» (M2).

- M1: Los grupos del... «kamikazes».

- Eº: Como operativos, te refieres.

- M1: Con ondas [para tirar piedras], por ejemplo [...]. *Es difícil que los pillen*: porque sigues, botas la onda y te fuiste.

(Supermercado)

[El jefe del zonal] dice «chiquillos, pucha, se están perdiendo muchas cosas, yo quiero que me ayuden», bueno «nosotros no estamos para ayudarle a la empresa, nosotros somos dirigentes sindicales, usted le paga a guardias, paga sistema de cámaras circuito cerrado, entonces cómo nosotros le vamos a estar diciéndole o haciendo de guardia diciéndole aquí quién roba, quién no roba; no po», *nosotros no le vamos a dar esa información*, no sabemos tampoco, para qué le vamos a estar con cuento si no sabemos quién hace nada (S3).

¹⁷¹ Precisamente a contrapelo de los canales de información, en los inicios del siglo XX, «en las oficinas salitreras Paposo y Peña Grande en Tarapacá, los capitalistas ejercían una dictadura brutal, prohibiendo a los trabajadores leer y organizarse, violando su correspondencia epistolar» (Vicente Mellado, “¡Por el derecho de asociación y de huelga! La Federación Obrera de Chile (FOCH) y el camino a la legislación laboral (1921-1924)”, *Cuadernos de Historia*, 42, Universidad de Chile, Santiago, 2015, 85-125, p. 98).

La postura es la negatividad: no tener la información y, de tenerla, no estar dispuestos a entregarla. Por lo tanto, la constante del secreto es ser un monopolio de información ante un territorio vigilante.

De hecho, la cultura del secreto forma parte del sindicato con anterioridad a su nacimiento, desde el momento original en que los trabajadores conspiran para proyectarlo y luego instaurarlo. El sindicato es un producto del secreto proto-sindical. Por supuesto, lo anterior excluye los sindicatos no-autónomos creados por las direcciones y aquellos creados felizmente bajo regímenes de trabajo más abiertos, en un puñado escaso de empresas. Ello sugiere la hipótesis de que el entorno (el clima político del territorio laboral) se caracteriza por su constante represión potencial¹⁷²:

- Eº: ¿Pero qué información era determinante de manejar?
- M2: En el caso de la información que podíamos mandar, eran más que nada las listas para poder organizarse, los listados de afiliación, porque *siempre para afiliarse al [nombre sindicato] hay que hacerlo piola [en secreto]*. No es como que uno diga: «oye, citamos a una asamblea, nosotros le planteamos y al que le tincó, firme». No, uno siempre [...] cuando hay alguien con una inquietud de armar un grupo de trabajadores afiliados al [nombre sindicato], ya: «ahí está el listado, pero usted hágala rápida, cortita y “piola”; y si van a poner un delegado, ya son ocho firmas, pero ustedes tienen que ser ocho viejos de confianza, porque con uno que usted lo vaya a *sapear* antes de que tengamos el proceso ingresado, está jodido.

La vigilancia de las jefaturas sobre los procesos organizativos y la serie de recursos para eventualmente reprimir, es el campo donde se ha instruido el sindicalismo chileno y, en el caso del sindicalismo minero, el escenario que ha conseguido sortear mediante una detallada cultura del secretismo.

El castigo último contra el cual los trabajadores se cuidan es el despido, vale decir, la expulsión del territorio a merced del empresario, bajo

¹⁷² Como la represión es en potencia constante, los trabajadores debilitan sus proyecciones organizativas ante regímenes anti-sindicales, conscientemente o no. En este sentido, sin intento alguno de organización, la represión pocas veces se activa. Esto podría explicar que, en las encuestas, los trabajadores no identifiquen en la represión del empleador el principal obstáculo a la creación de sindicatos (véase ENCLA, *Informe de resultados séptima encuesta laboral*, Santiago, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, 2011). Efectivamente, los trabajadores no están interesados en crear sindicatos. Pero cuando lo intentan, la represión es la norma.

ciertas limitantes del sistema de relaciones laborales: «entonces esa pega, esa información era importante hacerla *de manera rápida y súper silenciosa*, y que no comprometiera a ninguno, por lo mismo, *para que no lo despidieran*» (M2). Es plausible plantear que lo anterior encuentra sus orígenes en una necesidad material organizativa desarrollada en el norte chileno en el interface S. XIX-S. XX, periodo historiográfico caracterizado como una democracia legal pero una dictadura de hecho, entre capitalistas extranjeros y autoridades políticas nacionales¹⁷³.

Lo anterior tiene como corolario que ser «dirigente» no es una definición legal sino social. En efecto, el recurso que gana el dirigente formal es adquirir fuero y con ello protección, otorgándole el poder de permanencia territorial en un entorno hostil, según la desigualdad estructural de poder apuntada en el derecho del trabajo. En contraste, ser dirigente informal es un trabajo que cualquier trabajador activo puede hacer, pero exige mayor cuidado de protección para sí: «ahí yo soy elegido/a delegado, así que ahí ya empiezo a hacer la pega legalmente; pero yo me quedo contento que *antes de lo legal hicimos una pega entretenida clandestina, surtió barto efecto*» (M2).

Conservando el secreto, pero ahora en las afueras de la empresa, entre los contactos a nivel nacional que establecen los dirigentes y socios, estos intercambian datos de alojamiento con colegas del rubro para replegarse en situaciones de conflicto, en viviendas que podemos denominar refugios o casas de seguridad sindicales. En este sentido, constituyen espacios seguros externos:

Hay viejos que, por ejemplo, en cada región —yo no conocía allá—, en cada lado, en cada región o en cada zona, *hay grupos que conocen la zona, hay viejos que tienen casas por allá, hay lugares donde quedarse. Se ocupa la logística de los que están*. Los mismos viejos van y de repente “no, ¿sabes qué?, hay una casa allá” (M4).

- M4: Tienes que tener *sectores donde llegar después*.

- Eº: Recursos... Y vecinos, ¿hay vecinos ahí supongo?

- M4: «Todo se corre» [*todo se intercambia*] po’.

Aunque sea un acervo logístico de una vanguardia sindical, en Chile no existe literatura sobre este fenómeno. Sucintamente, refiere a las posibilidades delineadas por el escenario de la protesta minera y los barrios de trabajadores —en proximidades geográficas quizás vigentes en

¹⁷³ Mellado, *op. cit.*

otros rubros, pero carentes de fuerzas sindicales. En este sentido, la información expuesta fuerza a que hallemos las determinantes recíprocas entre el mundo productivo y el mundo reproductivo, y no simplemente a defender tal distinción. En diversos estudios laborales (productivistas) como en diversos estudios de organización comunitaria (territorialistas), se cae en una disociación esencialista de la vida trabajadora, la cual debe ser problematizada. El capitalismo devalúa el mundo reproductivo¹⁷⁴ y los estudios laborales pueden estar replicando la práctica. Como contracara, existe una fetichización inversa: el mundo reproductivo como la única fuente de comunidad. No obstante, estos mundos y espacios interactúan permanentemente. En este caso, transcurrida la acción de conflicto, viene el repliegue:

- Eº: ¿Aquí, hay casas en [zona geográfica]? [...] ¿Pero y qué hacen?, ¿cómo?

- M1: En el cerro [...]. Y después: «aló, sí, ¿dónde?, *en tal lado, pasadito de*» [...]. Ellos saben. Como dicen: «estoy en *equis* lado», [ya] saben cómo. [...] Pero con clave, si de hecho nos pinchan [intervienen] hasta los teléfonos a nosotros.

Como se ha planteado, las viviendas de los trabajadores son significativas para la iniciativa sindical al constituir un espacio y propiedad central de sus vidas. Al punto que los barrios de trabajadores, donde la familia proletaria maneja su territorialidad, constituyen un entorno seguro regular para los sindicatos. De hecho, llega a plantearse que «estamos volviendo a la época de la dictadura po', que todas las reuniones sociales tenían que ser internas, dentro de un domicilio» (S1).

Por ejemplo, de forma más cabal, la importancia de los barrios populares en atención a las protestas sociales, ha sido destacado por la literatura del proceso revolucionario boliviano, destacándose allí el rol de las juntas vecinales y otras organizaciones homólogas que suplantaron territorialmente a un Estado capitalista deslegitimado¹⁷⁵. Asimismo, en el Chile de la Unidad Popular, con los cordones industriales a la vanguardia del proletariado, los mundos laboral y vecinal fueron cada uno una trinchera de la clase trabajadora para funcionar articuladamente¹⁷⁶.

¹⁷⁴ Federici, *op. cit.*

¹⁷⁵ Raúl Zibechi, *Dispersar el poder*, Buenos Aires, Tinta Limón, 2006.

¹⁷⁶ Rafael Kries (comp.), *Los viejos del cordón industrial. Reflexiones sobre poder popular y movimientos de base en Chile (1972-1973)*, Caracas, Fundación Celarg – Nuestra América, 2013.

Con la implantación del neoliberalismo, empresa y vecindario sufren tendencias similares. Mientras la legislación chilena en 1989 permitió la coexistencia de Juntas de Vecinos en un mismo espacio residencial, posibilitando una mayor fragmentación vecinal de trabajadores¹⁷⁷; el *plan sindical*¹⁷⁸ de 1979 posibilitó la coexistencia de múltiples sindicatos locales en la empresa¹⁷⁹. De esta manera, mientras la gran mayoría de empresas carece de sindicatos, el 29,1% de las grandes empresas del país tiene tres o más sindicatos¹⁸⁰. Con este escenario, los superiores pueden cobijar de forma asimétrica a las organizaciones, intentando aliarse con el sindicato más cercano a la política de la empresa: «el Sindicato N°2 es un sindicato *de la empresa*, es como “amarillo” [...] nosotros debemos tener 280 [socios], ellos deben tener unos 400. Sí, *tienen barto más* que nosotros; sí, *ellos reciben beneficios* de la empresa; a *ellos les pasan* plata para hacer fiestas» (S2). Es decir, para controlar el proceso de trabajo, el empresario intenta programar la socialidad sindical de los trabajadores.

Creación en retaguardia territorial del sindicato

Lo anterior lleva directamente a la emergencia concreta de la organización sindical desde la perspectiva territorial. Como atestiguan entrevistas paralelas en todas las ramas económicas, la creación de sindicatos en Chile ocurre como norma general en espacios seguros externos a la empresa. En efecto, en agricultura, minería, bodegas, telecomunicaciones, bolsas de valores, comercio, servicios de alimentación, servicios de salud, industrias, puertos, informática, subcontratados del Estado, y otros, es posible observar cómo los trabajadores organizados enfrentan la necesidad material de trabajar en

¹⁷⁷ «El 30 de diciembre de 1989, los últimos días de la dictadura, se dicta la ley 18.893, que como principal aporte permite la constitución de más de una JV por territorio vecinal y no define los objetivos de estas» (Hernández, 2011).

¹⁷⁸ Así lo denominó su autor: «el Plan Laboral no tiene nada que ver con el derecho individual del trabajo. El Plan Laboral es en realidad única y exclusivamente un plan sindical y si no lo bautizamos así fue porque nos pareció que las dos palabras no sonaban bien. Era mucho más hermoso el título de Plan Laboral» (Piñera, en FUNDACIÓN SOL, *op. cit.*).

¹⁷⁹ Rojas, *op. cit.*

¹⁸⁰ ENCLA, *op. cit.*, 2011.

secreto y conspirar, lo que los desplaza finalmente de la propiedad privada al territorio público o comunitario, a fin de instituir el sindicato.

La relevancia política que revisten estas desiguales relaciones de fuerzas territoriales produce que la mecánica organizativa arriba descrita constituya el indicador más sintético y relevante respecto al control territorial marginal de los trabajadores en la empresa capitalista y la existencia de regímenes laborales absolutistas por los capitalistas, como se retomará en las conclusiones.

Fase a fase, la idea de forjar un sindicato surge al interior de las relaciones laborales en forma de secreto, o generalmente es comentada fuera de la propiedad. Luego, la crítica se nutre en espacios seguros internos y externos, avanzando en reflexividad. Posteriormente, si es valorada la idea del sindicato, este suele comenzar a planificarse en espacios externos regulares, que constituyen así el espacio pre-sindical¹⁸¹. Y por último, tomada la decisión definitiva, la idea original se materializa y el sindicato finalmente se instituye dentro de los espacios donde fue conspirado y planificado, especialmente en los casos exitosos. Con este camino recorrido, entonces, el sindicato puede volver a la propiedad para cruzar sin impedimentos las murallas y reintroducirse en el centro de trabajo en función de comenzar a desarrollarse como un sindicato real (basado en relaciones sociales). Solo cuando los trabajadores organizados ya dominan todos los detalles esenciales de su territorio, el proyecto del sindicato sabe cómo entrar y salir de la propiedad sin problema alguno. De esta manera, como una metáfora del leninismo, «la conciencia proviene desde fuera» del control patronal, movilizadora por un grupo de trabajadores, en espacios seguros internos y mayoritariamente externos, ya decididos y preparados a intervenir un territorio ajeno.

En estos regímenes laborales, especialmente cuando el trabajador trae la «buena nueva» del sindicato de manera sorpresiva para los colegas y con papeles oficiales para las jefaturas, el capitalista siente que el sindicato ingresa como un caballo de Troya y que fue traicionado por los trabajadores, en su mundo mental interno que desnaturaliza a los sindicatos.

La represión potencial a la formación de sindicatos es una constante en ambos casos de estudio. En minería, «generalmente cuando nosotros

¹⁸¹ Jenkins, *op. cit.*

organizamos un sindicato, *echan* a los viejos que están moviéndose» (M1). En supermercado: «corría el *rumor* del sindicato, se averiguó inmediatamente quiénes eran y los despedían» (S1). En otras palabras, en el centro de trabajo se estructura una *socialidad profundamente antidemocrática*, a pesar de constituir la columna vertebral de los regímenes denominados democráticos.

Como muestra de reflexividad, no obstante, el sindicalismo minero se auto-comprende de forma paralela a la legalidad y maximiza la instrumentalización de esta para sus propios fines. Esto constituye una muestra de reflexividad y creatividad para sortear la represión y, de todas formas, instituir un sindicato. En este sentido, ya formar un sindicato, en el régimen laboral chileno, genera frecuentemente un conflicto laboral. Los trabajadores forman sindicatos «desde la nada», es decir, solo a causa de su iniciativa o vanguardia creadora:

En el último tiempo formamos como siete sindicatos, nuevos, de la nada, y *en todos nos echaron a los viejos*: a todos. [...] [*Pero mediante determinado truco secreto*] pedíamos el reintegro: generalmente, logramos hacerlo (M1).

Lo que hacen los trabajadores señalados es forjar no solo los derechos, sino también los deberes de los trabajadores: buscar levantar, a como dé lugar, una organización propia. En efecto, cuando en Chile el derecho del trabajo no es desarrollado ni por los empleadores ni por el Estado —razonablemente en resguardo de sus intereses—, los trabajadores cumplen, mediante su propia racionalidad, el deber de salvaguardar el derecho a la sindicalización, inclusive forzando la legalidad. Este sindicalismo se torna una estructura resiliente en lo ideológico y lo organizativo, sin dejarse impactar, indefensa y/o pasivamente, por las condiciones institucionales adversas que experimenta en el neoliberalismo.

Por otra parte, en supermercados, carente de espacios seguros más espontáneos, el sindicalismo resistente con fuerza la seguridad que debe tener con respecto al espacio de la empresa, luego forja el mismo espíritu arriba descrito de minería, y finalmente pasa a cobijarse en los barrios de trabajadores, a fin de volver más fuerte:

Entonces el rumor siempre se corría. Y además existía la inexperiencia nuestra, como trabajadores y yo creo que todavía existen en muchas empresas de parte del trabajador, de usar

estrategias para poder organizarse, que *no tiene que ser la idea lanzada dentro del mismo local*, del mismo trabajo. Y ahí yo fui aprendiendo, conversando con otros dirigentes, que *generalmente los sindicatos, la idea nacía fuera del local*, se invitaba a una fiesta un fin de semana, o se invitaba a una pichanga [fútbol], un partido algún fin de semana, y en ese lapso del partido, se jugaba un poquito, después se conversaba cómo analizar el tema del sindicato y hacer un *pacto colectivo de guardar silencio* hasta que eche andar el tiempo [hasta firmar], claro, y ahí se hacía el parte [legal], todo el tema, y ahí nacían los sindicatos. Pero acá, como te digo, pasaba eso. Entonces aprovechamos la situación, que CENCOSUD estaba haciendo los trámites para comprar MONTECARLO, estaban todas las jefaturas en reuniones, para allá y para acá, y ahí nosotros activamos otra vez el tema de organizar un sindicato y se armó. Ya esto lo conversamos el día viernes, se afinaron los detalles el día sábado, y el día lunes *se estaba constituyendo el sindicato en el domicilio de un trabajador*, allá en [comuna] Pudahuel (S1).

El sindicalismo chileno nace generalmente afuera del centro productivo. Un recurso logístico, entonces, ocasiona efectos sociales y teóricos importantes. Sucede que, al interior del territorio empresarial, el trabajador no posee ninguna propiedad mas solo la que ha vendido al capitalista (su fuerza de trabajo). Pero a las afueras de este territorio, es decir en el territorio general del Estado capitalista, donde se ubican los barrios proletarios, los trabajadores encuentran espacios donde: primero, no existe la represión empresarial; segundo, convocan al resto de su formación social proletaria, la familia trabajadora; y tercero, donde poseen propiedades privadas relativamente suyas, sus viviendas. Esta es la potencia del mundo reproductivo para el sindicalismo, como se avizoró en el capítulo 2.

¿Qué explica este mecanismo organizativo? El establecimiento privado hace nacer en el capitalista un primer sentimiento de propiedad organizacional o territorialidad. Es decir, posee un bien arquitectónico, inmobiliario y productivo, a su antojo y disposición. Por lo que luego, extendiendo este sentimiento con respecto a los trabajadores, el capitalista comienza a comportarse como si ellos le pertenecieran por completo, tal como sucedía en la conciencia de clase de los sectores dominantes en el modo de producción esclavista.

En este contexto, los capitalistas, bajo la ideología de la libertad y equivalencia de contrato¹⁸², generan frecuentemente los artificios que necesiten, sin problemas legales necesariamente en el Estado capitalista, para controlar a la masa trabajadora. Recursos destacados son: inventar empresas formales para dividir sindicatos, hacer arreglos administrativos y políticos para corregir el control, mover utilidades entre distintas empresas legales, expulsar y disuadir dirigentes y trabajadores:

Posteriormente, estuve en la movilización del 2007. Huelga el 2008. El 2009 se termina la empresa CMS porque, como dijo uno de los compañeros nuestro dirigente, *«tuvieron que terminar con la empresa para terminar con el sindicato»* (M1).

Dar término a una empresa para finiquitar un sindicato, muestra la legalidad estructuralmente limitada de un sindicato formal al interior de la empresa capitalista¹⁸³ en el objetivo de montar un poder trabajador propio. Las federaciones nacen contra este problema, pero igualmente deben emerger a partir de un conjunto de territorios limitantes (inclusive en función de una sola empresa, cuando está fragmentada jurídicamente). De allí que un problema estructural y último al quehacer sindical en un terreno distintivamente desigual, sea la expulsión de trabajadores movilizados, como se observará en el capítulo siguiente. La contradicción política del centro de trabajo es justamente no poseer

¹⁸² Desde la perspectiva territorial de los medios de producción, la teoría económica liberal utiliza un concepto falseado de libertad para argumentar la validez de la dominación, a saber: *libertad* sin existencia material alguna, gracias a la *técnica* como hecho desligado de los agentes sociales. Por un lado, esta teoría niega su mirada económica y racional justamente en el elemento estratégico de la libertad, negándose a medirla o reconocerla en la materialidad, por cuanto hacerlo destaparía su antónimo (que existe una amplia no libertad en el territorio capitalista) y ello rompería el manto de «justicia» que moviliza. En este sentido, la teoría mencionada constituye la extensión de un «pensamiento mágico» inicial, porque no pretende explicar sino imponer un idealismo. Así, con una apariencia paradójica pero que responde razonablemente a sus condiciones materiales, la teoría liberal se erige sobre un concepto totalitario de libertad y lo cierra como un tabú para el conocimiento. Por otro lado, el capitalista, consolidando los efectos del fetichismo de la mercancía, cree profundamente que los medios de producción le pertenecen objetivamente y aloja por tanto el valor de la libertad en la protección de los recursos técnicos antes que en los productores directos. Según su discurso, la corrosión y degradación de los trabajadores no afecta su libertad humana, pero la movilización huelguista sí es un acto que atenta contra la libertad capitalista al afectar la sagrada «propiedad». En este sentido, el capitalista comprende relativamente bien la necesidad de los recursos materiales en la disputa terrenal de fuerzas sociales, más allá de los términos engañosos que debe emplear al respecto.

¹⁸³ Alves, *op. cit.*

condiciones democráticas, pero ilusoriamente operar como si hubiese a partir de un espejismo de las bases materiales.

Informaciones estratégicas

El nivel superior a que nos lleva toda esta exploración sobre las relaciones cotidianas y de socialización entre trabajadores, es aquel sobre los aparatos de comunicación y su estrategia de despliegue.

El concepto de «posición estratégica» reeditado por Womack¹⁸⁴ refiere específicamente a la táctica industrial de paralizar la fuerza de trabajo y, por efecto mecánico, al capital. Denota entonces una posición *económica* o *laboralmente* estratégica, a razón de un factor tecnológico. Una posición sensible para trastornar neurálgicamente el entorno productivo. Pero un nuevo sector estratégico puede identificarse en función de las siguientes reflexiones dirigenciales, donde encontramos una posición *informativamente* estratégica, una posición de trabajo cuyo vector puede ser el secreto sindical:

- M2: Nosotros teníamos dos jefes [...] y *cada vez que ya se iban* en el pasar del tiempo, empecé a tener —cuando ya iba a terminar esa huelga—, yo empecé a tener contacto con mis compañeros de *los mensajeros* que estaban en la huelga. Y ahí me empezaron a solicitar —bien se arriesgaron porque nos alcanzamos a conocer re-poco—, empezamos a ver el tema de que había gente que efectivamente se quería organizar en MCLEAN [...]. Entonces empezamos a ver cómo lo hacíamos para poder hacerle llegar las nóminas.

- Eº: ¿Esos mensajeros eran los de MCLEAN que se habían introducido a la huelga?

- M2: Claro, y yo mantenía contacto con ellos de repente por teléfono, me llamaban más que nada para empezar a informar y plantear cómo iba todo, entonces *fue como bien estratégica la oficina de correo en ese sentido*. No me acuerdo bien si fue en el proceso cuando termina la huelga [...]: de agosto a noviembre, nosotros hacemos toda esta pega de empezar [a enviar] *correspondencia* a las áreas [de CODELCO] de manera obviamente *secreta*.

¹⁸⁴ Womack, *op. cit.*

Ahora, si te pones a pensar *la gente que hace acá el aseo, manejaba las llaves de todas las oficinas de las jefaturas*. Entonces si tú dices que manejan todas las llaves, pueden entrar a todas las oficinas, todas las oficinas acá las manejan: se van todas las jefaturas y queda la persona del aseo *sola* revisando, haciendo el aseo, limpiando. Es atractivo en ese aspecto (M2).

El área de correos de la minera se caracteriza por constituir una posición de trabajo que se vincula logísticamente a todas las áreas restantes de la empresa, siendo por ello estratégica para el manejo y difusión territorial de informaciones. Sin embargo, los dirigentes plantean que no fueron del todo concientes del poder estratégico de esta posición laboral, por cuanto la utilizaron de forma más espontánea que planificada (para propósitos que igualmente se consiguieron: expandir las listas de los socios a ser integrados en una negociación colectiva). Este espontaenismo es evaluado como un error en términos organizativos, del que se sacan aprendizajes. Extendiendo una conclusión al respecto, podemos plantear que todo trabajador con alta libertad de movimiento dentro de la empresa es objetivamente estratégico para las comunicaciones del sindicalismo, vale decir, un recurso territorial que el sindicalismo podría codiciar. Evaluación relevante, por cuanto en la literatura pocas veces los sectores terciarios de la economía son ponderados como estratégicos:

Si nosotros hubiésemos hecho un buen análisis, no hubiésemos sido tan impulsivos, así como lanzarnos nomás por “amor al arte”, podríamos haber hecho una pega *más estratégica*. Que igual se logró, porque igual se sobrepasó los 100 socios, se logró también hacer el tema de firmar las listas para una negociación colectiva. Pero, como te digo, a lo mejor *no habríamos tenido tantos caídos en el camino y podríamos haber seguido en un puesto igual estratégico*, porque había información y había como *hacer llegar información a otras áreas* (M2).

- Eº: ¿Qué piensas de podrías haber hecho si no te hubieran *funado* [acusado]? ¿Qué cosas habrías podido seguir haciendo clandestinamente?

- M2: Haber seguido mandando información, haber ayudado a organizar. Como esto [...] surgió al pulso entre los compañeros de correos, que *cacharon* que yo estaba en la misma línea de ellos pero que estaba más calladita nomás, *no hicimos un análisis* —que después uno con el tiempo va aprendiendo que tiene que hacer análisis— de lo más estratégico. Entonces, lo más estratégico hubiese sido

que yo no me hubiese mostrado tanto, que no me hubiese acercado a la sede del [nombre sindicato], que no hubiese participado de esas asambleas, porque siempre en esas asambleas no falta el sapo.

Elementos como la autocrítica citada contribuyen a desalojar aquella tesis de la permanencia de la derrota del movimiento sindical chileno solo a causa de factores externos. Una estrategia política fundada en la idea anterior es paradójica, porque una vez destruido el sindicalismo en dictadura y minimizado en democracia, su modo de recomposición no puede depender de que cambien espontáneamente —ahora con efectos positivos— los factores acusados, como el andamiaje político-jurídico o el modelo económico. En la cita se ejemplifica un elemento que directamente el sindicato puede haber manejado con mayor profesionalidad organizativa, solo a punta de mayor trabajo interno. De hecho, la organización queda como la única variable de amplia manipulación posible por los trabajadores. En este sentido, políticamente, es necesario que el sindicalismo y los trabajadores no solo critiquen las estructuras sociales, sino que también se atrevan a mirar de frente sus propias sombras internas, sus debilidades ocultas y sus errores pasados, que suelen ser negados, sino disfrazados, por dolor o por miedo. Ello impide su renacimiento como movimiento sindical.

Espacios seguros internos y externos, estrategia de revitalización sindical

Con el control territorial marginal de los trabajadores, el territorio laboral capitalista va sufriendo una contradicción creciente: por una parte, obstaculiza crecientemente el desarrollo de la acción sindical dentro de la propiedad privada; y por otra, experimenta mayores problemas de control con el sindicalismo organizado fuera de la empresa. Por ejemplo, impide y restringe la organización de asociaciones sindicales en espacios internos a la propiedad; como consecuencia, los sindicatos se instituyen con especial secreto y resguardo de la vigilancia, especialmente en espacios seguros externos (hogares, recintos deportivos, juntas de vecinos). De hecho, el capitalista pierde un mayor volumen de información y consentimiento cuando los trabajadores comienzan a socializar regularmente en una sede externa y cultivan un mundo autónomo. De esta manera, el mismo fenómeno socio-geográfico ocurre

con la propaganda, las reuniones informales y las asambleas, los eventos recreativos, la organización material del conflicto, o los lazos con organizaciones externas.

En una escala mayor en minería, los capitalistas, a causa de que la organización del conflicto se les tornó ineficiente, ya no levantan zonas habitacionales alrededor de la empresa ni menos dentro de ella (el viejo campamento minero). Por consiguiente, las nuevas zonas residenciales, que además entrecruzan diferentes tipos de trabajo, son más autónomas para con el control laboral. Justamente esa autonomía es la que aprovechan los sindicatos mineros para montar, por ejemplo, movilizaciones radicales, como se ve con las casas de seguridad (refugios) de los socios. Asimismo, la ubicación de las sedes sindicales ahora fuera de la propiedad privada, permite que el sindicato controlador preste este recurso a trabajadores externos —de sus empresas o simplemente de vecinos—, ampliando sus lazos territoriales. Inclusive, la expulsión de dirigentes sindicales del territorio encontró respuesta en un reingreso ilegal de estos a la propiedad, lo cual provocó un gran impacto en términos de agitación de masas.

Estas líneas de investigación encuentran poca teorización a nivel de épocas históricas, entre los distintos modos de producción. Pero existen algunos análisis gruesos al respecto. Si en modos de producciones anteriores la «fuga» era una reacción general y racional de los trabajadores ante las malas condiciones de trabajo, hoy en día estos prefieren quedarse debilitando la producción (sabotaje, desgano, falsa sumisión) y es el jefe quien prefiere que los trabajadores se marchen en lugar de causar molestias¹⁸⁵. A nivel histórico, entonces, la propiedad va elevando su fuerza centrípeta y se acrecienta la disputa por quién debe controlarla.

En este sentido, los espacios seguros constituyen una tesis de organización fundamental para que los trabajadores expandan su control territorial sobre la empresa capitalista y contribuyan a la revitalización de su fuerza. En los espacios seguros internos o externos los trabajadores producen un mundo interno, una mini-sociedad cuyos horizontes no se restringen al centro laboral, análogamente a como el capitalista posee un Estado interno con autonomía del Estado político de la nación. De esta manera, protegiendo la actividad sindical en la empresa o en los barrios de trabajadores, otorgan condiciones materiales para cualificar el

¹⁸⁵ Edwards, P., *op. cit.*, 1990, 65.

desarrollo de la conciencia de clase, el factor que el proceso de trabajo capitalista desorganiza.

En efecto, los espacios seguros constituyen un nuevo nivel de territorialidad, esto es, de espacio hegemonizado por los trabajadores. Dicho de otra forma, hay espacios con un nivel tal de control territorial, que se constituyen como un recurso de seguridad para quien lo domina. De esta manera, la socialización proletaria va haciendo emerger territorialidad autónoma, todavía básica, en un territorio no suyo. Esto encaja perfectamente con el argumento de Herod¹⁸⁶ acerca de que *los trabajadores hacen sus propias geografías, aunque bajo circunstancias que no han elegido*, parafraseando a Marx. Pero también ocurre en los espacios seguros externos, donde la libertad sindical es más consistente.

Los espacios seguros externos son más relevantes mientras mayor sea la dificultad de poseer espacios seguros internos. Supermercado es un caso territorial acentuado (sin manufactura y fragmentados geográficamente). Todavía más, la importancia de los espacios sindicales externos radica en el aporte que representa para los trabajadores no-organizados y las familias trabajadoras del entorno, expandiendo el radio de intervención sindical.

De esta manera, la tesis que se propone es la expansión de la actividad sindical hasta la construcción de *barrios sindicales*, en todo lugar donde haya una aglomeración de empresas capitalistas (industriales, comerciales o financieros) o aglomeraciones de trabajadores (residenciales). Estos serían barrios hegemonizados por el sindicalismo, mediante actividades recreativas, servicios sociales y sindicales, propaganda. Para Chile, lo anterior significa una actualización realista de los cordones industriales. Esto lo profundizaremos en las conclusiones. Asimismo, constituye una estrategia de recomposición de fuerzas sociales y de revitalización como movimiento social.

Desde este ángulo, podemos desprender algunos corolarios prácticos respecto a las comunicaciones del sindicato: los trabajadores deben montar un aparato comunicacional propio, que además despliegue sus informaciones en todas las secciones productivas —o especialmente fuera de la empresa, cuando el régimen laboral es cerrado—, con el cual

¹⁸⁶ Andrew Herod, “Workers, space, and labor geography”, *International labor and working-class history*, 64, 2003, 12-138.

estimular una construcción identitaria más fuerte entre su base social o en segmentos conexos¹⁸⁷. Vale decir, invertir financieramente para adquirir una imprenta y organizar un periódico a repartir entre sus trabajadores. Y en el mejor de los casos, a los trabajadores de empresas o zonas aledañas, desbordando el territorio particular. Estas son orientaciones poco instaladas en el sindicalismo nacional, que regularmente restringe sus prácticas al terreno del propio patrón; sin embargo, son de una importancia política mayúscula, como lo ha demostrado la historia. En específico, estas orientaciones son la marca distintiva al origen del sindicalismo chileno, donde, a partir de diversas «sociedades obreras» (sociedades de resistencia, uniones de protección al trabajo, o mancomunales¹⁸⁸), era común tener una publicación impresa propia de la organización, que se encontraba en el espacio público, y cuyas temáticas además no se acotaban al sindicato o empresa particular¹⁸⁹. La prensa obrera nace justamente para superar los volantes ocasionales en la vía pública, buscando un recurso más sostenido que generase mayores efectos. Esto se plasmó posteriormente, desenvuelto un desarrollo histórico superior al territorio empresarial, en una arraigada vinculación entre sindicatos y juntas vecinales, y expresivamente en los cordones industriales¹⁹⁰.

Un aparato y despliegue comunicacional tal, de esta manera, se tensiona como una táctica que va rompiendo la histórica barrera de baja sindicalización a nivel nacional, comenzando el sindicato a comunicarse no solo con los colegas de trabajo particulares, sino con el conjunto de

¹⁸⁷ No desbordar con una nueva ideología el centro laboral, alarga la vida de la ideología neoliberal en la empresa capitalista. Esto promueve que los trabajadores prefieran ser *consumistas* con el sindicato, recibiendo los beneficios mediante satisfacciones fugaces y sin dar nada a cambio, también denominado «sindicalismo de negocios», antes que *organizadores*, considerándolo un proyecto por dotar de contenido mediante el trabajo propio. Inclusive, los trabajadores quieren utilizar a los sindicatos como bancos, aun cuando los sindicatos en Chile son pobres. Cuando el trabajador se pone en el punto de vista del empresario, ya queda en un punto ciego para ver los límites de esa ideología.

¹⁸⁸ Hernán Ramírez, *Historia del movimiento obrero en Chile*, Concepción, Ediciones LAR, 1986.

¹⁸⁹ La importancia de esta práctica quedó demostrada cuando, en episodios históricos de importante agitación sindical y lucha social, se reprimió la libertad de imprenta (Mellado, *op. cit.*).

¹⁹⁰ Franz Vanderschueren, “Significado político de las juntas de vecinos en poblaciones de Santiago”, *Revista EURE - Revista De Estudios Urbano Regionales*, 1:2, 1971, 67-90. Santa Cruz et. al., *op. cit.* Mario Garcés, “Los movimientos sociales populares en el siglo XX: balance y perspectivas”, *Revista Política*, 43, Universidad de Chile, Santiago, 2004, 13-33.

trabajadores y el resto de la formación proletaria (familias trabajadores y segmentos de clase conectados) que se desplacen cerca del territorio sindical.

En definitiva, *ir más allá de la empresa*, disputando la producción de hegemonía también en el mundo reproductivo, para comenzar a sortear la fragmentación productiva y aumentar la cohesión social entre los trabajadores, tan divididos entre múltiples sectores, rubros, oficios, horarios, zonas, áreas y espacios.

6. LIBERTAD SOCIO-GEOGRÁFICA DEL TRABAJADOR Y EL SINDICATO

«El trabajador siempre ha vivido empeñado en la empresa. Esa es la forma en que ha vivido, no dejando tiempo para ninguna otra cosa, solo estar dentro de la empresa, ir a dormir un rato a la casa y luego volver [...]. *Me siento desconectado del resto de la empresa, estoy encerrado [...]. Hacemos turno de noche y nos encierran con llave en la empresa sin teléfono. [...]. Es estrecho el espacio, hay una máquina encima de otras*»¹⁹¹.

«Cerebro, nervios, músculos, sentidos, saberes, emociones, subjetividad, modos de relación con otros, son las tantas facultades que condensa esta mercancía tan bendita (fuente de plusvalor) como maldita (fuente de resistencias) para el capitalista. Poner a trabajar dichas facultades subordinadas al proceso de valorización capitalista transforma al lugar de trabajo en un terreno de disputas»¹⁹².

EN EL TERRITORIO PRIVADO DEL CAPITALISTA Y PROTEGIDO POR UN Estado homólogo, se ha defendido la tesis de que el sindicalismo debe desterritorializarse del capital para aumentar su poder y libertad¹⁹³. Pero la evidencia sugiere que la territorialización, luego del paso anterior, también puede ser disputada. Los datos exhiben que para los trabajadores es legítimo controlar e inclusive poseer medios de producción. Desde esta alternativa, es la territorialización autónoma quien aumenta sustantivamente la «libertad», porque otorga mayores posibilidades de existencia.

Una traducción concreta del problema anterior comienza con el análisis de la libertad socio-geográfica del trabajador y el sindicato. En efecto, el problema estratégico del quehacer sindical territorial para el trabajador, según desprendemos transversalmente de nuestro análisis, es habitar un

¹⁹¹ Santa Cruz et. al., *op. cit.*, 8-24.

¹⁹² Paula Abal, “Una aproximación teórica al fundamento de las resistencias en la relación capital-trabajo”, *Psicoperspectivas*, 13:2, 2014, 7-18, p. 8.

¹⁹³ Celis, *op. cit.*

territorio que no le pertenece y en el cual no tiene control de su quehacer, incluyéndose su mera presencia: en última instancia, el sindicalismo y los trabajadores están expuestos a ser expulsados del terreno del capitalista. De allí que la batalla legal más importante que ha desarrollado históricamente el sindicalismo, dentro de una legalidad que le pertenece por regla general a los capitalistas en las sociedades vigentes¹⁹⁴, ha sido la protección o fuero de dirigentes formales. Mientras más fueros consigan adquirir los sindicatos, mayor seguridad a la hora de intervenir la organización empresarial. Pero aun así existen diversas constricciones espaciales a tener presente.

Control en los límites de la propiedad

En la empresa capitalista existe constitutivamente una desigualdad de poder, fenómeno que se traduce, sentidamente, en la movilidad socio-espacial de la fuerza de trabajo. Más allá o más acá de lo regulado por las leyes, el mando capitalista decide en el plano inmediato quién ingresa y quién no a la propiedad. En este sentido, ante una relación de conflictividad elevada por las partes, lo anterior puede erigirse en un problema organizativo significativo para el sindicalismo cuando su ingreso es negado o reprimido.

En efecto, el sindicalismo minero ha experimentado represión desde los límites mismos del territorio laboral, ¿de qué forma?, mediante la prohibición de pase o ingreso a determinados dirigentes, inclusive su expulsión forzosa, para maximizar la directriz o mando de la plana directiva. Aun cuando este acto fuese ilegal, los recursos del derecho laboral no siempre llegan a tiempo al territorio señalado. Por consiguiente, mientras mayor sea el enfrentamiento potencial a la estructura política de la empresa, más próxima se presenta la puerta de salida a la propiedad:

- M3: Yo debería estar trabajando po', allá arriba.

- Eº: Ya, ¿y te negaron la entrada?

- M3: Claro, lo que pasa es que yo me postulé [a dirigente sindical], *a la semana siguiente yo tenía la carta de aviso*. Me desvincularon, pero en esa desvinculada, eh, seguimos adelante

¹⁹⁴ Poulantzas, *op. cit.*

con las votaciones. Y ahí es donde se generó toda esta situación que ya llevo siete meses ya [con la entrada negada].

- Eº: ¿Quieren acusar a la empresa de prácticas antisindicales, porque no pueden subir con el pase?

- M4: [...] Nos bloquean los pases: cuando pasas [*nombre de zona*], te bajan.

- Eº: ¿Qué problema o consecuencia han tenido los trabajadores por controlar éstos [espacios laborales en procesos de huelgas]?

- M1: *Listas negras*. Hay listas negras de trabajadores que están en las Divisiones, de los dirigentes que están, que se les traspasan a estas empresas para que no suban más. Las *fotos* que les sacan. Esas son las consecuencias: hay compañeros que han estado sin pega harto tiempo. Y después, eso produce que los viejos la piensan dos, tres veces, antes de meterse en cuestiones.

Yo me subía al bus porque mi pase todavía estaba activado, subí y todavía no habían cambiado el sistema de identificación. De hecho debido a eso cambiaron el sistema de identificación en el bus [...] *ahora es con huella*: tarjeta y huella. Antes era el puro pase, uno lo mostraba y listo. Entonces yo el pase me lo podía conseguir con cualquiera, era legal, como hay tantos viejos que suben. Ahora hay que poner la huella. [...] Porque veían que nosotros llegábamos nomás, teníamos el acceso a la división, entonces «la seguridad dónde queda». *Entonces, les hacíamos los paros allá*” (M2).

Claro que el sistema de seguridad que tiene ahora es por huella. [...] Antes era más fácil pasar inadvertido, pero ahora no, ahora *te controlan*. Y a parte que cuando tú te registras, ya tienen en la base de datos quién subió, quién no subió (M3).

A pesar de las medidas prácticas, el desplazamiento y cancelación del conflicto laboral no siempre resulta eficaz, a causa de que, nuevamente, el nivel de cualificación organizativa o profesionalización autónoma del sindicalismo minero logra sortear el obstáculo impuesto. «Allí donde el capital va, le acompaña el conflicto», es la tesis de Silver¹⁹⁵ en el espacio global, que aquí lo vemos en micro. Específicamente, la gerencia controla el conflicto pero no lo elimina y solo lo desplaza, en ocasiones volviendo a resurgir en el centro de trabajo: en minería, determinados dirigentes confabulados son trasladados en caballos entre largas zonas desérticas

¹⁹⁵ Silver, *op. cit.*

que el capitalista aún no puede vigilar de forma absoluta (por la inmensidad geográfica de su territorio laboral minero, o por problemas técnicos de la seguridad de la empresa), con lo cual consiguen ingresar porfiadamente, agitar movilizaciones y desencadenar paros:

Los chiquillos, cuando no han podido subir en buses, suben ellos a caballo. El [nombre dirigente], hace tres meses atrás, subió a [nombre zona] y no la podían creer: eso fue a caballo, todo coordinado, nosotros teníamos parado ahí (M4).

Me conseguí un pase [de otra persona] [...] pero en invierno el tema de la huella a veces por el frío no te marca, así que tienes como esa *chiva* [farsa], o hay viejos que ya con la pega tienen así la huella [desgastada]. Pero estos compadres han hecho bien la pega, se han ido profesionalizando. [...] Antiguamente, yo alcancé a subir el año pasado, no me marcó, y empezaron, había *un «piño» [grupo] atrás que estaba preparado*: «ya pues, ya, apuren, estamos apurados, estamos atrasados», y yo dije «ya, no marca», llegué y pasé, pasé piola y llegué allá arriba. Hicimos un paro allá arriba y toda la cuestión (M2).

El *apoyo de los elementos técnicos*, o sea, a mí me pareció espectacular cuando nosotros estábamos en [*sector geográfico*], [...] nosotros fuimos a los viejos y tuvimos que pasar en caballo, pasando los ríos y al otro lado. Bajaron en bus, y cuando viene el primer bus quedamos bien [posicionados] algunos dirigentes en los primeros buses, el chofer del bus dice «arrieros en el camino»: empezó la movilización (M1).

Desplazamiento del sindicato en la empresa

La libertad de tránsito o movimiento es necesariamente mandatada por el capital, como parte del proceso de producción. Como se ha teorizado, el capitalista programa la sociabilidad obrera mediante la compartimentación de la propiedad consentida¹⁹⁶. Con el derecho colectivo del trabajo, el obstáculo anterior es resuelto por la figura del

¹⁹⁶ En entrevistas paralelas, se puede observar que en centros de trabajo despóticos se mandata que las distintas secciones de trabajo utilicen vestimentas diferentes. Este es un medio de control organizacional sobre el desplazamiento y por tanto el cruce entre los trabajadores de espacios físicos divorciados, para que así no interactúen. Como se ha revisado, esa interacción posibilita el ensayo de una crítica laboral más informada.

dirigente, el cual puede desprenderse de las funciones productivas y visitar a los distintos colegas del establecimiento o de los múltiples centros de trabajo. Por tanto, el control de su desplazamiento por el capitalista es, nuevamente, más inabordable en un territorio de magnitudes naturales:

- Eº: ¿En estos lugares hay libertad de tránsito? ¿O hay lugares donde tienen prohibido moverse los trabajadores?

- M1: A ver, *uno se mueve conforme al trabajo* que fue y al que sale, sobre todo que tienen en el convenio. En el contrato individual del trabajo sale el número del contrato de la mandante con la empresa, por lo tanto si tú tienes un contrato que especifica que vas a estar cumpliendo funciones en [*Área A*], por ejemplo, no puedes estar en [*Área B*] [...]. Así que eso restringe un poco el tener la libertad de. *Inclusive entre los propios dirigentes ponen problemas de poder pasar de un lado a otro.*

- Eº: ¿Y cómo lo hacen?

- M1: Eh... Como en todo: *a la mala* nomás po'; vamos nomás. En la medida que se puede. A nosotros la última vez nos bajaron escoltados, con el [*nombre dirigente*], escoltados con los «PP» y ahí no pudimos subir más po'.

Hay dos posicionamientos socio-geográficos elementales en el quehacer territorial del trabajo: trabajadores inmóviles y trabajadores con libertad de movimiento; como se examinó en la geografía del trabajo del capítulo 4. En la escala-empresa, los primeros son denominados «punto fijo». Como se ha observado, estos puestos de trabajo ofrecen mejores condiciones de posibilidad para que florezca la socialización entre sus trabajadores. En ocasiones son puestos donde el trabajador se mantiene por años, situación que afecta directamente su conciencia del entorno:

(Minería)

- Eº: Antes de eso, ¿alguna vez tenías que ir a hacer aseo para otra parte o no?

- M2: No, no, siempre *punto fijo* ahí en la oficina de CODELCO.

En ese trayecto pasaron como *diez años*, diez años que yo me mantuve en un puesto de trabajo en una *misma área*, en mantención de buzones (interior mina), buzones de carguío de los trenes del mineral... (M3).

(Supermercado)

- S3: Los de atrás [bodegueros supermercados] son todos *punto fijo*.

- Eº: Y ellos en general conversan más entre ellos.

- S3: *Ellos conversan más entre ellos*: ellos se conocen, conversan. Igual que en la otra sección, que un poco igual *viven su mundo* y no se conocen [por los demás], son las cajas, porque las niñas de caja pasan sentadas nomás, a lo más le dan cinco minutos para ir al baño y después vuelve al asiento y después termina el turno y se van.

A raíz de este condicionamiento, el proceso de trabajo adquiere territorialidad. El siguiente extracto ejemplifica cómo se entrega la información de dirigente a socio, en la geografía que comparten. De la misma forma como sucede en el espacio residencial de los trabajadores, los dirigentes nombran su actividad persona-a-persona como un «puerta a puerta» de los puestos de trabajo:

(Supermercado)

- S4: Vamos por las secciones, pasamos nosotros por todas las secciones avisándole a los chiquillos, pasándoles folletitos, explicándole más o menos de qué va a ser [el beneficio], el día que va a venir la gente, cómo se va hacer el pago y se hace un «puerta a puerta» como se dice, porque no podemos estar haciendo asambleas todos los meses.

- Eº: Puerta a puerta...

- S4: Claro, *puerta a puerta. Pasamos por todas las secciones*, después también venimos en la tarde, nos turnamos para venir para pasar la información, se ponen letreros arriba, *tenemos un diario mural*. Esos son más o menos los canales de comunicación que tenemos con los socios.

(Minería)

Porque la «pega» [trabajo] sindical se hace con el viejo, conversando (M2).

Entonces, que yo caiga detenida no es tan terrible como que caiga un *compa* [compañero] que es delegado, que tiene fuero, que tiene *pega* [trabajo], y que además todavía tiene el pase para hacer la pega [trabajo sindical] allá arriba. Si a nosotros no nos sirve tener aquí [debajo de la mina] 20 mártires, que por la lucha ninguno tiene pase, porque ellos [los delegados] *son los que están en contacto con los viejos*” (M2).

De ahí en más, ilustrando nuestra tesis de que los efectos físicos de la propiedad producen efectos sociales, en supermercados el posicionamiento como punto fijo puede ocasionar una distancia organizativa con el sindicato. Cajeras y bodegueros nuevamente son el caso señalado:

- Eº: ¿Por qué crees que las cajeras destacan [sindicalmente]?
- S3: Mira, destacan yo creo porque son agradecidas de la dirigencia sindical, porque antes de que existiera la dirigencia sindical, aquí las cajeras eran una sección donde se vulneraban los derechos de los trabajadores pero con *cuática* [en exceso]: *aquí a las cajeras no les daban permiso para ir al baño* [...].
- S4: [...] A mis compañeras les ha servido mucho, porque *caja como que está muy alejado de las otras secciones*, entonces no tenían mucho apoyo en ese tiempo [...].
- Eº: ¿A qué se refiere con que las cajas están muy alejadas de...?
- S4: Porque están aquí como a la entrada, en esta sección, entonces los chicos son de atrás, de carnicería. Entonces, por lo menos el otro sindicato pasaba atrás, no venían a la sección caja, entonces las chiquillas no tenían mucho contacto con el sindicato en ese tiempo. En cambio yo empecé como a unirlos más con el tema de que yo ya sé los problemas, yo trabajo en caja, entonces ya las chiquillas no tienen que ir para allá sino que me ven en caja, me buscan o me llaman por teléfono, “oye sabes que pasó esto”, y uno las orienta. Entonces les ha servido más para unirnos con el sindicato.
- Eº: Porque por ejemplo, una cajera, no entabla tantas relaciones con los de...
- S1: *Es que está en un espacio distinto al que yo estoy*.
- Eº: No la dejan pararse.
- S1: No, sí pueden pedir permiso. O por último, me mandan a decir con alguien de sala que necesitan conversar conmigo [como dirigente], y yo parto para allá a ver cuál es su problema. [...]. Ahora, a la hora de colación, generalmente me ubican y conversamos el tema.
- Eº: Pero por ejemplo, los bodegueros tampoco tienen libertad de tránsito, no pueden venir a pasearse.
- S3: El bodeguero a lo más viene a dejar un palets acá, el palets de la mercadería que se le pide, viene aquí y lo deja acá. Pero después vuelve a la sección de nuevo atrás.
- Eº: Ya, o sea, no conversa mucho.

- S3: No, no tiene mucha libertad tampoco el bodeguero. *La sección de atrás prácticamente viven ahí nomás*. Entran a la sección, después a la hora salen a almorzar y vuelven a la sección, después marcan y se van.

Efectivamente existe «mundo de la vida» en el trabajo, al contrario de Habermas¹⁹⁷, pero justamente el carácter actual del trabajo (capitalista) posibilita que, en él, la vida productiva esté al servicio de su antítesis: el desgaste de la fuerza del trabajo y la falta de realización personal. Como se refleja en la soledad social o en la restricción a la socialización abierta, quitarles la posibilidad de interacción a los trabajadores es quitarles su «espíritu», como se le designa a esa esfera aquí denominada «libertad». En efecto, para Marx, el «mero *contacto social* genera, en la mayor parte de los trabajos productivos, una emulación y una peculiar activación de los espíritus vitales», acrecentándose la capacidad individual de rendimiento productivo. De modo tal que un trabajo determinado que se alcanza, por ejemplo, con diez jornadas laborales diarias de un individuo, puede alcanzarse también con un menor número de jornadas cuando éstas se aúnan cooperativamente en un grupo de trabajo¹⁹⁸. Esto quiere decir que la forma de la suma determina el todo, por diferentes vías. Emerge la «fuerza de masas», producida por la reunión de los productores directos en un lugar determinado, gracias a la cual el objeto de trabajo recorre el mismo espacio pero en un lapso de tiempo más breve¹⁹⁹.

En casos de estudios paralelo se ha observado cómo un sindicato ya instalado en su empresa ha forjado una potente solución para con los trabajadores inmóviles y aislados: por contrato colectivo, el sindicato tiene el permiso de sacar a cualquier trabajador de su puesto de trabajo para poder hablar privadamente con él en su sede cerrada, pagándole al capitalista el tiempo de explotación que ha perdido, gracias a las cuotas de todos los socios. Con esto, el sindicato no solo recompone parte de las relaciones desocializadas de producción, sino que rompe gran parte del control patronal del proceso de trabajo con respecto a la socialización y asociación en general.

El aislamiento de un trabajador se ha utilizado también como forma de castigo (acoso laboral relativo al puesto de trabajo), en el caso siguiente,

¹⁹⁷ Habermas, *op. cit.*, 1990.

¹⁹⁸ Marx, *op. cit.*, 396.

¹⁹⁹ Marx, *op. cit.*

como una práctica de desmoralización a la iniciativa dirigencial. Tal posición laboral refleja en el entorno social un hostigamiento contagioso, en una suerte de «cuarentena laboral», resultando que los trabajadores sean disuadidos de entablar contacto con el individuo castigado:

Se acostumbran de que de repente empiezan a hacer más actividades, empiezan a agarrar más confianza con los jefes, y como siempre se mantienen en esa línea fiel, más encima pertenecen a los sindicatos bases, no hacen ningún reclamo, no hacen nada. [...] Entonces empiezan a generar grupos más cercanos a las jefaturas. De hecho ahí lo comprobé, porque me mandan al Turno B (subía a las 2 de la tarde, llegaba a las 2 de la mañana), me mandan al área de laboratorio, donde trabajaba yo sola, por MCLEAN. No había *nadie más con quién yo pudiera tener contacto* de MCLEAN en ese edificio, claro y en ese turno además. Ahí había una señora que trabajaba en el otro edificio que me empieza a decir «[M2], cuídate de esta, esta y esta, delante de ellas no hables cosas muy trascendentales, habla lo normal». Igual hablaba del sindicato, pero ya había sacado el *rollo [la idea]* de lo que podía decir y no decir. Me dice: «porque nos llamaron a todas, nos advirtieron». Llamaron al personal de [*nombre zona*], y les dijeron que quién se juntara conmigo iba a tener problemas, *al que veían cerca mío ya era un sospechoso*; porque que te vean una vez está bien, pero que te vean dos, tres, cuatro veces con una persona, ten ojo, porque quiere decir que algo están haciendo o están tramando.

[...] Claro, nos ven a las dos juntas, a ella después la «cortaron» y ahí si me sentí en cierta medida responsable de esa cortada. Después le dije: «pero no se junte conmigo, por último *conversemos por fuera*, porque va salir perjudicada» y me dijo «no, pero si a estos yo no les tengo miedo», era bien «chora» la viejita. Pero si po', ella me informó que les habían advertido a todos que no se podían reunir conmigo (M2).

«Conversar por fuera» no es solo una táctica *eventual* a utilizarse: cuando se analizó en el capítulo anterior, su corolario último es la necesidad material de tener un aparato de comunicaciones por fuera de la empresa. La tesis de fondo es que el sindicalismo exista no solo por medio de las relaciones sociales de producción, sino también por relaciones autónomas de los trabajadores, incluido su mundo reproductivo.

Expansión de la territorialidad sindical

El dirigente sindical a continuación representa un primer quiebre con la práctica de socializar exclusivamente con los compañeros de trabajo, haciendo más transversal el proceso de comunicación entre los puestos laborales. En este sentido, lo anterior constituye un fenómeno distinto entre el territorio minero y el de supermercados, en función de que el primero involucra usualmente distintas empresas y el segundo no. Más bien, la masificación que puede experimentar supermercado se traduce en una mayor cantidad de delegados internos, mientras que en minería constituye una propensión a producir organizaciones supra-empresa (en primer lugar, federaciones):

(Minería)

- Eº: ¿Con quién entabla más relación ahí, en esa pega que [usted] tiene? ¿Cotidianamente con quién se mueve más?
- M1: Con los trabajadores.
- Eº: ¿Pero con qué tipo de trabajos?
- M1: *Los pares*, los que realizamos la misma función. Ahora, como dirigente tiene que ser *por todos*: en general cuando uno es dirigente, *se sientan viejos de empresas que no son de la empresa de uno y hacen consultas* en el plano sindical.

(Supermercado)

- S1: De hecho, ahí en mi local, puedo comunicarme con ellos en cualquier momento, no hay drama, tengo una comunicación directa.
- Eº: ¿Y tú has escuchado como es eso en otro rubro, cuando hay una industria de 200 trabajadores? ¿Es complicado para el dirigente como...?
- S1: Claro, pero es que ahí, en esos casos [...], *cuando hay mucha gente en un local, es difícil que tu tengas un contacto con todos*, pero generalmente en esos casos se elige un delegado de local que te apoya dentro del local en esas situaciones.

Como un intelectual colectivo gramsciano, el sindicato conecta diferentes puestos de trabajo y produce una reflexividad para el conjunto de trabajadores en su radio de acción.

Como se ha revisado, la cohesión social entre trabajadores sufre una contradicción en el terreno productivo, por cuanto se separan en

funciones pero se unifican espacialmente para producir un bien o servicio que no les pertenece. En la economía completa, producen alimentos que no consumen, servicios a los que no acceden, casas que nunca poseen. En este contexto, la conciencia de clase trabajadora de escala más amplia se expresa en aquel discurso que vocifera la unión con el trabajador en cuanto figura de cualquier rama económica, zona, o rubro, tematizando así una suerte de «prójimo laboral» (un *otro* en el campo del trabajo). Se suma que, paradójicamente, esta metáfora de tipo cristiana se acopla a una tesis anti-cristiana, al relativizar la distancia espacial en cuanto relación social: «más elevado que el amor al prójimo es el amor al lejano»²⁰⁰. En definitiva, en la escala cercana o lejana, es el trabajador que ya no le importa solo su centro de trabajo, constituyendo entonces una solidaridad pujada por una vanguardia —en tanto primera iniciativa—que pretende introducir dicha conciencia en el exterior. La razón es que el amor al prójimo no sirve de nada si no existe amor propio, en este caso, un territorio consolidado desde donde despegarse:

Tiene que haber un proceso en que el viejo pueda ir creciendo sindicalmente, que se sienta parte de la clase trabajadora, pero mirando también al compañero que no es ni de su rubro ni de su empresa, mirando al viejo de al lado que necesita la ayuda que corresponde. Y *ese concepto de organizarse, es el que tenemos que meter nosotros*, como dirigentes. [...] Mi familia que hace años atrás no tenía una conciencia política, y puedo decir ahora que mi cabro, hasta mi hija de 10 años, ella tiene conceptos políticos, básicos por lo menos [...] y de repente te sorprenden con algunas preguntas, porque la conversación en la mesa, en el día a día, en los tiempos *«papi, ¿adónde estuviste?»*, ellos saben que yo estuve por allá, apoyándolos. *¿Cómo les explicas que estuve apoyando a unos viejos de [empresa] SODEXO por allá por [sector geográfico], que no tiene que ver ni con mi ciudad, que no tiene que ver ni con mi organización, ¡que no tiene que ver ni con mi rubro!?*, o sea, puedo tener que ver, tengo que decirles: «no, es que ellos son de la misma clase que yo, de la clase trabajadora»; *tenemos que mirar en el otro* (M1).

Mediante el desplazamiento geográfico, este dirigente estimula la cohesión social entre trabajadores de rubros inclusive desconocidos entre sí, reflexionando más allá del espacio particular de su empresa, hacia una escala territorial mayor. El proceso cognitivo para sus hijos debe ser más destacado, por cuanto en las primeras etapas vitales se procesa más lo

²⁰⁰ Friedrich Nietzsche, *Así habló Zaratustra*, Madrid, Alianza Editorial, 1981.

concreto que lo abstracto, y la idea geográfica de distancia concretiza el valor de la solidaridad que les explica. Este dirigente promueve que el trabajador, imaginando el territorio sindical de una forma mucho más amplia, no solo identifique a su empresa como un territorio capitalista —una trampa inclusive perjudicial para su sindicato particular—, sino que las empresas en general como una territorialidad específica del capital. Estimulando el pensamiento concreto, se «pone en el lugar del otro».

Como se mencionó, las actividades deportivas han constituido clásicamente un espacio extra-empresa utilizado por el sindicalismo. Pero no es el único caso. En respuesta, determinadas empresas también han desplegado esta iniciativa en el contexto laboral, especialmente dentro de la propiedad privada, para contribuir en la armonización de las relaciones laborales. Las siguientes citas muestran un ejemplo de minería, donde la actividad deportiva es conducida completamente por una organización de trabajadores, y un ejemplo de supermercado, donde la dirección de la empresa juega un rol relevante. Sin significación estadística, cabe destacar, igualmente, que los casos observados refuerzan la hipótesis esperada al respecto: existencia de una mayor autonomía en el sindicalismo minero en comparación al de supermercado.

A nivel de Federación les gusta mucho el tema de generar actividades para poder *compartir fuera del entorno* po', en generar espacios de conversación, de deporte, de recreación. Y eso se da a lo mejor no con mucha frecuencia, pero sí se da. Y eso, bueno, favorece bastante al tema sindical, lo favorece mucho porque ahí es donde... no estamos insertos solamente en el tema de empresa o en tema de Federación, si no que se ve el tema personal también: de realidad como persona, como familia, pensamiento (M3).

Nosotros tenemos [como actividades por fuera] la fiesta de aniversario del sindicato, que la hacemos en una sede que nos conseguimos. También [...] por contrato colectivo, tenemos la fiesta de aniversario de la empresa [...] tenemos dos semanas de deporte [...]. Y todos los premios los pone el local: las copas, las medallas, las frutas, los jugos que llevamos para los partidos. Y después hacemos una fiesta, una comidita así, que también la paga la empresa, pero *la empresa nunca va, pero sí pone las lucas y se celebra* (S4).

En supermercado, las actividades por fuera de la propiedad parecen ser predominantes a causa de un proceso de trabajo y régimen laboral que

generan pocos espacios internos para los trabajadores. Cuando excepcionalmente emergen espacios de mayor autonomía para ellos, suelen ser poco consistentes, débiles en hermetismo, y marginales en su control territorial. De conjunto, esto refiere un menor poder sindical en su territorio en comparación al sindicalismo minero, pero cabe agregar que dicha evaluación se efectúa en una fase histórica de reciente formación (y actualmente, en un nuevo ciclo de acción sindical en el país):

- Eº: El sindicato, ¿cree que hace más actividades por dentro de la empresa? ¿O también hace por fuera, como el paseo [mencionado]?

- S4: No, nosotros hacemos más actividades fuera. [...] Sí, adentro no hacemos mucho. *Lo que más hacemos adentro es una rifa*, que nosotros hacemos tres rifas al año para mejorar las canastas que hacemos: nosotros entregamos un regalo para el día del trabajador, una canasta parrillera y una canasta navideña [...].

- Eº: ¿Podría contarme de qué se trata el paseo de los niños?

- S4: El paseo de los niños lo tenemos nosotros por contrato colectivo. Hasta los niños de doce años.

- Eº: ¿Fue una demanda?

- S4: *Claro*. [...] Se les daba almuerzo, iban con sus papás [...] les dan dulces, les dan helado, tienen los juegos gratis. Y ese es el espacio que se hace todos los años, pero por contrato colectivo, la empresa lo paga. [...] También se negoció que pudieran ir niños hasta los doce años y en la otra negociación pensamos mejorarla un poco más. Porque siempre uno va aprendiendo que hay cosas chiquititas que las empresas las toma para su lado y no las respeta. Tú sabes que...

- Eº: ¿Ustedes han hecho actividades por fuera? Bueno, una actividad es la *zumba*, es como por fuera del local. ¿Esa la organizan ustedes?

- S3: Sí, esa es *organizada por nosotros*.

- E9: Ya. ¿Tienen otras actividades por fuera?

- S3: Eh, no, no tenemos más actividades por fuera. A lo más *operativos* que se hacen. A lo mejor podría ser un operativo óptico, operativos dentales.

Todavía en supermercado, la dirigente citada reflexiona que un sindicato que opera básicamente en las instituciones laborales estatales, es un sindicato que pierde contacto con su territorio o local de ventas. Ante esta dicotomía, su tesis es mantenerse en el local:

Porque cuesta po', cuesta uno pararse frente a un administrador y pelear cosas que... Porque *el concepto que tenemos nosotros como sindicato no es vivir en la Inspección [del Trabajo]*. Porque a nosotros no nos interesa que multen a la empresa: a nosotros nos interesa que el trabajador tenga el beneficio. ¿Qué saca con multar a la empresa?, *si la empresa va a pagar la multa y el trabajador va a seguir con el mismo problema* (S4).

En torno a la autonomía, el espacio de trabajadores más consistente al respecto es la sede sindical externa a la empresa. Nuestra tesis ha ido realzando la utilidad de una, el existir mayor libertad de organización fuera de la empresa. Es decir, la consecución de una sede para un sindicato, constituye para este un salto cualitativo de suma relevancia, capaz de cambiar toda la trayectoria futura de la organización. Pero su uso puede ocasionar diferentes efectos. ¿Qué perjuicios conlleva tener una sede sindical por fuera de la empresa? Al menos en supermercados, las sedes sindicales pueden estimular una falta de iniciativa de la dirigencia sindical, identificando finalmente como espacios ajenos a la vida del local:

- Eº: Tú, que eres de carnicería, ¿con quiénes —por ese puesto de trabajo—, con quiénes te relaciones más? Porque, por ejemplo, a los bodegueros los ves poco, ¿o los ves?

- S3: En general los veo a todos.

- Eº: ¿Te traen carne?

- S3: Claro, llevan la carne adentro, o si no, yo como dirigente me voy a pasear también todos los días a preguntarle a los chiquillos qué problema tienen. Entonces, nosotros *somos una dirigencia que se ve harto adentro del local*; a no ser como otras dirigencias que a lo mejor tienen sede, entonces *si el socio no va a la sede, no lo ven*.

Últimamente *[empresa aledaña y del mismo conglomerado]* nos está prestando su gimnasio para hacer las asambleas, gracias a Dios, porque nosotros las hacíamos en *[avenida cercana]*, e igual a la gente, sobre todo con el calor, le da lata caminar para allá. Entonces, tratamos de buscar y como *[la empresa mencionada]* la presta, y como la hacemos cada dos o tres meses, entonces nos presta la sede. Así que ahí la hacemos y la gente no tiene que pegarse el «pique», baja nomás *[a dicho espacio]* (S4).

Entonces, afinando la tesis: un recurso de poder es poseer una sede sindical propia y ajena a la empresa, pero un recurso más específico es

que dicha sede se encuentre cerca de su espacio de trabajo y sea copada por los socios.

En las sedes, en definitiva, el sindicato logra lo mismo que el capitalista con su infraestructura: resguarda y protege sus recursos, necesarios para su quehacer diario, cerrándose a la vigilancia externa. ¿Consideran los sindicatos en sus pliegos de negociaciones colectivas, la demanda por espacios propios, sean dentro, en el límite, o fuera del territorio laboral? ¿Se ha sopesado el poder que otorga poseer un espacio seguro, especialmente para organizarse en un espacio adverso y ajeno? La privacidad que otorga una sede sindical hermética con respecto al control patronal, permite que el trabajador deje de depender de la escasa libertad territorial de la producción capitalista, esos acotados espacios sociales donde despliega actos de autoexpresión marginales²⁰¹ con los cuales cohabita la propiedad, en una conjugación específica de consenso y conflicto socio-espacial.

El corolario es que la sede sindical reúne lo separado, si el sindicalismo direcciona ese proceso de unificación.

Solo como una muestra de lo anterior, la complejidad horaria en supermercado obliga a organizar una fragmentación de asambleas. Primero, se observa que el trabajo organizativo con cada grupo laboral del local, puede ser más intensivo en asambleas más reducidas, y ello implica mayor trabajo (organización). Segundo, se observa que las asambleas generales deben ser realizadas en fechas predeterminadas anualmente y en lugares ajenos a la empresa, donde se pueda reunir el personal de toda la cadena de supermercados respectivos:

- S2: La reunión ordinaria, obligatoria, es tres veces al año [...]: en marzo, en agosto, y la otra que ahora fue a final de año, fue la semana pasada. Son obligatorias.
- Eº: ¿Y esas son para toda la masa de socios?
- S2: Para todos. Y *como tenemos muchos socios, tenemos que dividir en dos días*, diferentes locales: o sea, tantos locales en un día, tantos locales en el otro. Y se hacen cada día, se hacen de [dos] diferentes turnos, porque hay gente que trabaja en la tarde y trabaja en la mañana. Por lo tanto, son dos reuniones diarias; en el fondo son cuatro reuniones [en total] [...].

²⁰¹ Burawoy, *op. cit.*

- Eº: Complicado el tema de las reuniones po', porque no tienen la infraestructura.
- S2: No, claro, y aparte, como que *son separadas*, entonces, reunir gente, y en *cada reunión es como distinta*. Siempre hay una bien distinta: de repente un socio reclama por algo, o no reclama, qué se yo.

Geografía política y control en el Estado laboral

En el contexto de un poder sindical histórico en minería, es común encontrar movilizaciones ejecutadas exclusivamente por los dirigentes, como forma de resguardar a la masa restante que, metafóricamente, no tiene un pie fuera del terreno de trabajo (un fuero soportado en la legalidad laboral). En este sentido, el fuero constituye una condición estratégica de movilización:

- Eº: ¿Qué grupo de trabajadores encuentra que es más crucial para paralizar a la empresa?
- M1: Vuelvo al tema sindical. [...] La conciencia sindical produce que los viejos sean más o menos aguerridos en ese tema, porque hay algunos que son «kamikazes». [...] Son los viejos que en general se eligen para hacer [¿la acción?] más fuerte, digamos, pero ahí no va cualquier tipo de viejo, va el viejo que tiene más conciencia sindical. Generalmente, por principio nosotros *lo hacemos con los dirigentes por un tema de protección*, además porque tienen fuero los viejos, además *para invisibilizar a los trabajadores que tienen el tema de que los pueden finiquitar*: los ven, *los fotografían y los cortan*. Nosotros por lo menos no tenemos ese problema.

Porque en cierta manera *el dirigente está protegido*. El trabajador no, entonces hay que buscar la forma, los métodos. No partir con el ímpetu solamente de hacer las cosas, [sino que] tener toda una planificación (M3).

La importancia del fuero sindical en minería denota nuevamente, por contraste, un entorno laboral represivo. Hay una constante represión en potencia. Más ampliamente, en la literatura especializada existe relativo consenso, a pesar de no contar con evidencia estadística, de que la cultura del *management* chileno despliega un trato deliberadamente duro

sobre los trabajadores²⁰². Es plausible plantear que esta confianza empresarial en la dominación se arrastra desde las posiciones de poder forzadas por el neoliberalismo en la dictadura cívico-militar. Tal vez sin constituir una coincidencia, todos nuestros casos de estudio exhiben un arraigado antisindicalismo en la clase dominante del país.

Burawoy plantea que el centro de trabajo es una repetición, en micro, de las relaciones capitalistas que ocurren a nivel de la sociedad²⁰³. En otras palabras, al interior de la fábrica o espacio laboral se replican, acotadamente, las relaciones de macro-poder de la sociedad capitalista. En este sentido, en cada empresa existe un «mercado interno» instituido por la gerencia, por el cual los trabajadores compiten entre sí; y también un «Estado interno» que institucionaliza los conflictos, organizándolos para dispersar su capacidad de impacto. Con ello, Burawoy intenta explicar el *consenso manufacturero* producido al interior de la producción, donde el Estado interno rara vez mantiene su dominio exclusivamente por la coacción y crecientemente fomenta su hegemonía mediante el consenso. La empresa capitalista ha aprendido que lo duro se rompe y lo flexible se adapta. Sin embargo, la magnitud geográfico-política del Estado laboral minero hace de la coacción un elemento necesario y fundamental en los márgenes del proceso productivo. Principalmente por un cálculo de costos-beneficios, a saber, la facilidad práctica que existe en el Estado laboral de aplicarse el castigo de la expulsión.

Institucionalmente, si en supermercado encontramos guardias de seguridad, pero que tienen por objetivo primordial la vigilancia del consumidor; en minería, por una cantidad necesariamente superior de trabajadores y por tanto una cualidad superior de la capacidad represiva de la empresa, encontraremos a la denominada *Policía de Planta*, los trabajadores con la función exclusiva de la represión. Con esto último pretendemos resaltar la semejanza que tiene el territorio minero con un pequeño Estado empresarial, producto, además, de su condición estratégica para la economía nacional y el Estado:

- Eº: ¿Qué son los PP?
- M1: Eh, la *Policía* de Planta. Personal de planta.
- Eº: ¿Quiénes son los PP?

²⁰² Gregorio Pérez, “Gestión de recursos humanos en el contexto social y cultural chileno”, *The Asian Journal of Latin American Studies (AJLAS)*, 21:1, 65-96, 2008.

²⁰³ Burawoy, *op. cit.*

- M4: Son como los *pacos* [*policía*] que tiene CODELCO, con pistola, con todo.

- Eº: ¿Y cuántos tiene, así en toda la mina?

- M4: [...] Estamos hablando, por lo menos unos 900 PP. [...] Hay PP en todos lados. Mira, los PP de planta deben ser por lo menos unos 300. Los demás son VP pero son contratistas. Que se les llama VP, [de] Vicepresidencia, que esa es una *bueá* [*cosa*] que se formó después para pagarles menos *lucas* [*dinero*] a los trabajadores.

“[En huelga] se acercaban los contratistas [...] ahí era un *cuartel* que se refugiaban [los jefes], *mandaban* a todo su personal de *seguridad*” (M2).

La represión del Estado-nación también se acopla al territorio laboral capitalista, no solo como retaguardia de la policía minera ante movilizaciones obreras, sino también como efecto del peso político-geográfico del Estado laboral, necesitando ubicar, lógicamente, unidades policiales próximas a la propiedad:

- Eº: ¿CODELCO alguna vez le ha pedido a la ciudad que pongan una Comisaría [de Carabineros] más cerca, para que lleguen más pronto los *pacos*?

- M4: Sí, hay comisaría en [*área determinada*].

- Eº: Ah, esa es la que está a la mitad.

- M4: No, acá arriba, *al lado de ellos* [i.e., oficinas CODELCO]. [*Área determinada*] está ahí [*señala mapa*].

- Eº: Ya. O sea, esa comisaría fue hecha para las huelgas.

- M4: Claro.

- Eº: ¿Y cuánto se demoran de la comisaría a la entrada?

- M4: 30 minutos [...], 20 minutos llegan.

El último paro cuando estuvimos por SALFA, que te dije, se subió el Jefe de los PP, el Jefe de todos los PP, y nos quería quitar los pases [...]. Se vino un *guanaco* [*carro lanza-agua de la policía*] delante de nosotros y una patrulla atrás, hasta que nos dejaron en [*Área determinada*] (M4).

En minería, el territorio, aún compuesto por múltiples empresas, posee espacio físico sobrante. «Mucho espacio y poco paisaje» en la terminología geográfica. En supermercado, el territorio del local es solo una fracción significativa, pero minúscula, de la empresa propietaria, además de tener altamente copado su espacio físico. «El espacio es todo

paisaje». En este sentido, la vigilancia toma distintos caudales según uno y otro caso.

La vigilancia tecnológica es una conocida práctica de control en el *retail*, exponencialmente eficiente en un espacio semi-cerrado y pensado para consumidores —vale decir, ineficiente en el territorio minero—, lo cual amplifica, en consecuencia, los niveles de control de los directivos sobre toda el área terrenal. Como expone la siguiente cita, las condiciones mismas de la entrevista se ven afectadas y así la conciencia. Asimismo, lo que se ha estudiado en menor cantidad es la capacidad de las cámaras actuales de captar el sonido o audio dentro del espacio de la empresa: entrevistados paralelos nos informan de cómo fueron capturadas digitalmente las conversaciones entre sindicalistas que se encontraban conspirando entre pasillos.

Pero no son las únicas. Una sofisticada práctica de vigilancia, cuya política consiste en emular un elemento externo a la propiedad, lo constituye el «*el cliente incógnito*, utilizada por muchos establecimientos que contratan servicios de otras empresas para la supervisión *in situ* de los trabajadores y del proceso de trabajo que estos llevan a cabo»²⁰⁴. Al contrario, una práctica abiertamente represiva es la revisión de los trabajadores a la salida e ingreso del local:

Ellos están en monitores arriba. Yo *podría apostar que nos están mirando* [en esta entrevista], porque son así. Entonces ellos están en monitores arriba, *manejan toda el área*, manejan a todos estos *bueones* [personas] por monitor; de repente baja el compadre [el guardia], viene a darse una vuelta. Así es. Son *cuáticos* [graves]. *En la revisión también son pesados atrás: hasta hace poco le hacían levantar la polera [ropa] a los chiquillos*, «devántate la polera», «devántate los pantalones de la cuestión»; metían la mano dentro de los bolsos, lo cual tampoco se podía hacer. Nosotros fuimos a averiguar al OS9 [de Carabineros] si es que podía hacer el procedimiento, si era correcto, y carabineros dijo que no po (S3).

Movilizando recursos externos a la empresa, el sindicalismo se fortalece con aliados tácticos ajenos a la misma. No ocurre exclusivamente con capitales vinculados al circuito productivo, también ocurre con medidas específicamente pragmáticas: médicos que otorgan licencias de salud para adquirir fuero e inclusive pasearse en el local (como consumidor):

²⁰⁴ Gálvez, et. al., *op. cit.*, 128-129.

Aprovechando de que [*Nombre dirigente*] tenía una señora que era doctora, la señora rápidamente tiró una licencia: “trabajen ustedes, peleen por lo que tiene que ser, y suerte nomás”. Entonces nosotros empezamos a trabajar, empezamos a trabajar. Y no nos echaron. *Como la licencia no era por reposo absoluto, nosotros nos metíamos aquí [al supermercado] a comentarle a la gente qué nos estaba pasando (S3).*

Si la vigilancia territorial es clave en el control del proceso de trabajo, su relevancia política se dinamiza ante procesos de huelgas y paralizaciones, momento especial donde se activan estructuras políticas regularmente ocultas en el centro productivo. Tal vez, una suerte de infrapolítica (pero) de los grupos dominantes, invirtiendo la sentencia de Scott²⁰⁵. En un caso tal, se observa que empresas y Estado, preocupados por el reconocido poder sindical minero, comienzan a entablar alianzas tanto para reprimir como para infiltrar policías en el movimiento social:

- Eº: En una huelga, ¿a quién mandan a sacar fotos: mandan a un profesional que tienen contratado?, ¿ponen cámaras afuera?
- M1: ¿Las empresas? Sí, es que de repente te revisan los videos hasta de los medios de comunicación, hemos visto eso. Hemos visto que mandan a guardias, hemos visto hasta *pacos infiltrados* en el asunto. Ha salido más de alguno, o sea, ha salido algún *paco* arrancando.

Formación logístico-operativa del sindicalismo minero

¿Genera el entorno y proceso productivo minero un nivel distinto de radicalidad —mayor al de supermercado, por ejemplo— una vez abierto un conflicto? Con la disciplina fabril, el sentido común reconoce la existencia de un temple específico de los espacios de trabajo pesado e industrial. Sin embargo, poco se conoce de su traducción a las posibilidades de acción sindical. Menos aún, como contracara, cuáles son las nuevas habilidades a desarrollarse en los trabajos no pesados y sin poder tecnológico. Tal carácter antropológico de la minería versus el supermercado evoca parte de la introducción de este estudio, a saber: el carácter de vanguardia que alcanzaron los subcontratados obreros, con huelgas ilegales caracterizadas por su fuerte apropiación territorial abierta

²⁰⁵ Scott, *op. cit.*

en minas, bosques y puertos²⁰⁶; resultando acciones insólitas de ejecutarse en avenidas urbanas, donde la represión policial maneja mejores condiciones geográficas.

En este sentido, en esta sección se analiza el uso de elementos tácticos, derivados del control sobre la tecnología en espacios de formación logístico-operativa, para fortalecer el control territorial ampliado de los trabajadores mineros.

A contrapelo de una materialidad ingobernable para los trabajadores, con espacios y artefactos privados, estos organizan un proceso de capacitación autónoma a fin de utilizar distintos aparatos para el sindicalismo. Dominan en parte los instrumentos y herramientas de producción, pero con objetivos de acción colectiva. Como se verá a propósito de luchas sindicales abiertas, la formación logístico-operativa constituye una profesionalización de la perspectiva más antagonista del sindicalismo contra la empresa, con la cual perfeccionan, más allá de la cotidianidad productiva, su ejercicio de control territorial laboral.

El uso de la formación logístico-operativa en el sindicalismo nacional constituye una dimensión poco estudiada en la acción sindical. Cualificando su posicionamiento territorial, los siguientes ejemplos describen el uso del transporte e informaciones de seguridad en el contexto de movilizaciones mineras:

De hecho, en el 2007, yo por lo menos era parte del grupo de confianza. [...]. Viejo, el único que sabía era *uno* y se llevaban a un grupo. Y me decían —algunos amigos que yo conocía y unos cabros que no conocía tampoco—: «oye, ¿a dónde vamos?». Y yo iba manejando y les decía: «yo *solamente soy el transportador*» (M1).

Nosotros hicimos unas barricadas ahí, en cierto sector. Oye, a propósito: increíble el GPS [Sistema de Posicionamiento Global] ah, para ver la ubicación y todo. [...] De hecho, *utilizamos la tecnología*. [...] El apoyo de los elementos técnicos (M1).

Todos estos sectores del camino, [por lo que] que para mí no era factible [de hacerse] allá [la protesta]: siempre cuando hemos ido para allá no tenemos la totalidad de nuestra gente [...]. Bueno, pero hicimos el paro y éramos alrededor de 50 trabajadores. [...] Entonces estábamos ahí, peleándola, y nos llaman por *radio*, porque todo esto estaba organizado: tenemos radio, *tenemos gente*

²⁰⁶ Aravena y Núñez, *op. cit.*

abajo que va avisando que va subiendo carabineros; entonces nosotros ya tenemos 15-20 minutos [de ventaja] (M4).

Las citas exponen el uso de elementos tácticos para consolidar las movilizaciones, buscando alcanzar una mejor movilidad en el medio de producción más incontrolable por la jefatura: el espacio físico. Dotando de recursos a la movilización, son los medios para reducir los costes-distancias y vigilar el espacio de trabajo, cualificando el posicionamiento de sindicato. Es decir, técnicas territoriales de movilización.

Frecuentemente refieren al uso de elementos constitutivos del proceso productivo: radios y georreferenciación digital. Pero no necesariamente. En la primera cita se observa la utilización de vehículos de transporte pero con un nivel máximo de profesionalización: el «transportador» o también denominado «el logístico [...], el viejo que esté, tiene que saber dónde efectivamente [ir]; o sea, todo planificado» (M1). Más en detalle, el logístico cumple la función única y exclusiva de trasladar trabajadores comprometidos con la movilización a los puntos previamente calculados, nada más, a fin de maximizar el uso restringido de información sensible. En estas condiciones de seguridad es homólogo el uso estratégico de la información satelital tipo GPS. Las tecnologías de la información, plantea el dirigente, le permite a las organizaciones sindicales tener una mejor gestión de una lucha abierta y coordinar movilizaciones sectoriales de extensión nacional²⁰⁷. En este sentido, el territorio minero brinda elementos diferenciadores con los trabajadores de otros territorios y, por tanto, las organizaciones sindicales externas. Por su cultura fabril multiplicada en un extenso campo de trabajo, los mineros manejan más instrumentos de poder territorial que el promedio de trabajadores chilenos.

²⁰⁷ Coordinando las luchas a nivel nacional, sea en supermercado o minería, las tecnologías ayudan en parte a sortear la fragmentación productiva. En el transcurso de la investigación se pudo apreciar lo anterior en un sindicato de 2.000 trabajadores, pero desperdigados en 400 locales comerciales a lo largo de todo el país. Mediante celular e internet, los trabajadores pudieron coordinar una huelga a nivel nacional y ahorrarse viajes preparativos que destrozaban los ahorros financieros. Las comunicaciones digitales, no obstante lo anterior, tiene su núcleo en multiplicar las comunicaciones instantáneas y esto abre campos de bajo control: existen jefaturas que generan *chats* digitales para dinamizar sus mandatos, inclusive abordando la jornada reproductiva de los subordinados; y trabajadores que se distraen excesivamente con aparatos celulares, sufriendo en ocasiones accidentes fatales.

Para los mineros es determinante en sus movilizaciones el que ciertos instrumentos de represión policiales no puedan solventarse óptimamente cuando se encuentran geográficamente aislados en la desolada ruta minera. Este es el caso de la represión con uso de agua y su incapacidad de recargarse en el sitio mencionado, lo cual abre un flanco débil para la acción policial en el desierto:

Después al *guanaco* [carro lanza-agua de la policía] *se le acabó el agua*, y con dos compañeros más, nosotros, para ayudar a los *compas* que estaban en el cerro y los que estábamos acá manteniendo, fuimos a esconder la manguera: había una manguera donde ellos iban a cargar. Entonces, como toda la distracción estaba para acá y la manguera estaba para allá, nosotros nos fuimos para allá, *pescamos la manguera que eran metros y metros, de esas mangueras gruesas*, la sacamos, nos fuimos corriendo, se la entregamos a dos *compas*, y se mandan a desaparecer. Entonces llego un minuto en que el *guanaco* ya no tenía agua: *los compadres [carabineros] estaban encerrados* (M2).

En una escala más próxima al puesto de trabajo, lo que se expone a continuación constituye un ejemplo de cómo se utiliza derechamente una función laboral en minería para fortalecer la capacidad de análisis y operatividad del sindicato: la labor de correos de la empresa. Esta labor fue analizada en el capítulo 5 en lo referido al «secretismo sindical», pero comporta otros valores agregados. Como se observa a continuación, este puesto se utiliza como un recurso por el sindicato para dotarse de información sobre el acontecer de diferentes lugares dentro del territorio minero completo. En detalle, en un contexto de movilización huelguista, el objetivo es adquirir la información de las nóminas de trabajadores para facilitar su sindicalización. Para este fin, el puesto de trabajo es utilizado de forma insubordinada por una trabajadora no afiliada al sindicato, pero que es, prácticamente, más organizada que el promedio de afiliados:

Hacemos toda esta pega de empezar [a enviar] correspondencia a las áreas de manera obviamente secreta [...]. Ahí empezamos, los chiquillos tenían los contactos. Yo estaba totalmente de acuerdo con lo que habían hecho, lo único [es que] no podía hacer nada porque estaba a prueba [en el puesto de trabajo], por decirlo así. Y empezamos a mandar todas estas nóminas, sacábamos fotocopias *cundo el jefe ya se iba o salía*, aprovechamos de sacar las fotocopias de las nóminas, las metíamos a un sobre, llamábamos por teléfonos a las áreas (M2).

Los medios de producción pasan a ser activados por los trabajadores como medios de control territorial.

Más allá de cuál sea el elemento estratégicamente utilizado en esta política sindical profesionalizada, lo importante es precisamente lo referido: la utilización con sentido definido, la racionalidad estratégica del sindicato. Su expresión más concreta es el intento de institucionalizar este saber-proletario, vale decir, hacerlo parte constitutiva del acervo organizativo del sindicalismo.

En específico, el siguiente dirigente minero comienza y termina una extensa narración —de protesta y represión—, apelando a la importancia de la programación y/o planificación. La relevancia de esta racionalidad es que maximiza las posibilidades de acción y de victoria: la planificación otorga mayor seguridad en momentos claves para el ánimo en las masas. Replicamos integralmente el relato, hasta llegar a las conclusiones del entrevistado:

- M4: Venía Fuerzas Especiales [*policía*] a atacarnos, [...] la *buevada* del *guanaco*, todo, e íbamos a pérdida y sabíamos que íbamos a pérdida: «cabros, vamos a pérdida, pero hay que pelearla, y si no, arrancar», [porque] teníamos el acceso de salida allá, *todo programado*. Y cuando ya nos van a cercar —nosotros «duro con duro» para pelear—, empiezan a gritarnos unos viejos de allá de los contratistas... «¡Chi-chi-chi, le-le-le, contratistas de Chile!», y nosotros también con ellos: los «huevoes amarillos» [reformistas] apoyándonos. Y se acercan como 1000 y tanto, a ponerse en frente, a apoyarnos a nosotros. Y ahí Fuerzas Especiales para atrás de nuevo, ¿de a dónde vas a [poder] sacar a toda esa gente? Y esa cosa para mí fue impactante: que otro sindicato, otra forma de pensar, uno piensa que son amarillos, ¡apoyando!, o sea ahí apoyaron a la clase obrera. No apoyaron simplemente al sindicato, yo creo que apoyaron a la persona, a la clase obrera, a los contratistas. Y esa huevada fue impactante. Y ganamos: CODELCO había dado la orden que nos hicieran «mierda», y después CODELCO llamó, contactó a la empresa SALFA, que era la que estábamos peleando nosotros, y dijo que tenía una reunión urgente si no les paraba el contrato, y les paró el contrato. Y ahí, ganamos. [...] ¿*Cachas*?, como podríamos haber perdido en cinco minutos, todos hechos «mierda», lacrimógenas, con los balines, que pegan más fuerte que la cresta [pero al revés, ganamos]. Y aparte que sin nada, [a rostro o cuerpo] descubierto.

- Eº: ¿Les disparan balines de goma?

- M4: De goma. Y no uno. En una salida salen como diez balas.
- Eº: ¿Cuánto tiempo se demoran en planificar eso, un mes?
- M4: No, nos demoramos [*número de*] días. [...] Hoy día *conocemos todo*, ya sabemos ya. Lo mismo cuando vamos a hacer algo acá al cerro: nosotros partimos por lo menos [*número de*] días antes, *caminamos al cerro*, vemos si, también *tenemos que investigar si cambiaron las condiciones*. No siempre son las mismas condiciones.

El cierre preliminar de la cita, «investigar si cambiaron las condiciones», significa una práctica de revisión logística territorial por el sindicato, nuevamente, un indicador de profesionalización de su antagonismo. La racionalidad subyacente al objetivo de «adelantarse» a una situación futura, refleja la esencia humana en clave marxista: la capacidad de proyectar el trabajo. Nuevamente en el contexto de movilizaciones mineras, el siguiente dirigente (primera cita) maneja por tesis la relevancia de conocer el terreno y planificar su uso, no solo por la represión policial sino por la naturaleza misma de la superficie geográfica. También se replica dicha reflexión en el caso de supermercado (segunda cita), pero como una práctica «que puede» suceder: una táctica en potencia, no actualizada.

Si no conoces el terreno te puedes igual accidentar. Si es muy escabroso, igual hay que considerar bien eso y yo creo que, bueno, *todo depende de una planificación: los puntos estratégicos y que se va a hacer*, o sea el Plan B, el Plan C, ese tipo de cosas. Pero tú te puedes accidentar igual (M3).

- Eº: ¿Hay condiciones para controlar el espacio [de trabajo], o no hay muchas y es difícil?
- S2: No, yo creo que sí hay.
- Eº: ¿En qué lo ves?
- S2: Porque, *hay que planificar*, no sé, se planifica todo, de repente igual así [sucede] como improvisado, pero porque salieron nomás. Pero igual se puede planificar.

La clave de un sindicato que busca multiplicar su poder organizacional es entablar trabajo sindical con sus miembros en función de tensionar sus capacidades y habilidades, nunca desperdiciando sus particularidades sino que reorientándolas: «*hay algunos viejos que son buenos para el cerro*, que si hay que ir a “apagar el incendio con bencina”, los viejos van po’, otras capacidades; [asimismo] *otros viejos son buenos para la tecnología, por ejemplo; otros viejos son buenos para organizar el tema deportivo*; y así po’» (M1). Cada

socio con tareas activas, es el horizonte de un sindicalismo ambicioso, formador de una cadena cooperativa libre.

Dicho esto, cuando emerge un control territorial orientado al control productivo, lo que hacen las masas laborales es apropiarse relativamente del trabajo de sus antepasados explotados. Las máquinas, instrumentos, herramientas, infraestructura del territorio, son expropiación y objetivación de la energía de trabajo alguna vez aplicada sobre la naturaleza, reproduciéndose ahora, nuevamente, el ciclo de valorización. De esta manera, controlando los trabajadores los territorios laborales, se conectan con determinadas vidas pasadas de su clase social, ligadas en sangre o ciudades, objetivadas en el espacio-tiempo de la producción. ¿A quién «pertenecen» entonces estos medios de producción? ¿Quién los posee como propiedad?, son preguntas jurídica y legalmente retóricas, pues, socialmente, le pertenecen a quien los controla por poder, lo cual está definido a nivel societal por la lucha de clases.

El trabajador logra un mínimo control del proceso de trabajo. Pero la dominación y hegemonía sobre tal proceso recae en las gerencia y propietarios, extractores del trabajo ajeno. Sociológicamente, hay un segmento ya estabilizado de la gerencia, enraizado en el territorio, que se aproxima a la plana propietaria: manipula con garantías relativas la fuerza de trabajo y el entorno laboral. Los gerentes que no han conseguido tal enraizamiento y prosiguen compitiendo entre sí, igualmente continúan ejerciendo el control capitalista, a petición de uno tal; por tanto, obtienen sus garantías de reproducción a partir de las relaciones sociales de producción con la clase capitalista, dentro y fuera de la empresa. Pueden ser despedidos y en ocasiones lo son, la prueba máxima de su falta de control político-legal de la propiedad, pero vuelven pronto a ejercer una «nueva» función de control en otra empresa cualquiera, producto de sus íntimos lazos sociales con el capital, nacidos en el corazón de la producción.

Con este poder, los propietarios creen que los medios de producción privados les pertenecen objetivamente, pero la verdad es que les pertenecen históricamente. En esta verdad contingente, los trabajadores van controlando ciertas infraestructuras, máquinas, artefactos y puestos de trabajo, a veces para fines de una capacitación autónoma, cualificando el posicionamiento del sindicato en el territorio capitalista. En este punto, el papel de la planificación estratégica salta a la vista.

Como se deduce, estos elementos se encuentran menos saturados en supermercado que en minería, básicamente por la menor trayectoria histórico-sindical del primero, restándole agencia al uso de estos recursos. El sindicalismo de minería, además de tener un territorio de trabajo que así lo estimula, ya domina un conjunto de técnicas territoriales. De todos modos, no al nivel de lograr enseñarlas, irradiarlas, multiplicarlas regularmente hacia otro tipo de sectores laborales del país. Vale decir, escalas mayores a la empresa particular.

Territorialidad sindical

La libertad socio-geográfica del trabajador y el sindicalismo, fenómeno referido a la ubicación y posicionamiento del puesto de trabajo, desplazamiento del sindicato, expulsiones y resistencia, escalas de operación, rol de la sede sindical, vigilancia, naturaleza político-geográfica de la propiedad, cualificación logística del sindicalismo y la relación de la empresa con el entorno del Estado; expresa cómo estos agentes se enfrentan a problemas prácticos y organizativos a causa del control territorial con el cual opera el proceso productivo. Por consiguiente, la libertad socio-espacial del trabajador moldea las trayectorias por donde se mueve la iniciativa sindical, que se arrastra potencialmente fragmentada a partir de la fragmentación de la producción.

Sin embargo, los ejemplos no deben producir confusión. Las grandes y pequeñas muestras de lucha sindical y organización que iremos revisando hacia el final del estudio son expresiones densas y consolidadas de territorialidad autónoma de trabajadores y sindicatos, pero constituyen un reflejo de una debilidad teórico-empírica de este estudio, a saber, entrevistados y entrevistadas que identifican el control territorial en los momentos en que ellos han desatado un control y enfrentamiento *abierto* por el proceso de trabajo, antes que en situaciones cooperativas de la vida laboral y en relaciones de conflictividad cerrada, propias de la naturaleza de la relación de trabajo. Por supuesto, una debilidad originada en el entrevistador responsable y la cualidad exploratoria del estudio.

Las muestras de lucha laboral que revisaremos de aquí en adelante no representan la normalidad del sindicalismo chileno y menos aún el

conjunto de la población trabajadora lejana a la organización, sino que todo lo contrario: tácticas sofisticadas pero coyunturales de resistencia y movilización. Interesa justamente que constituyan contrapuntos significativos en el quehacer sindical, pero normalmente ignorados por los estudios de trabajo locales.

7. CONFLICTOS DISRUPTIVOS: POSICIÓN ESTRATÉGICA Y PROCESO DE TRABAJO. DIFERENCIAS ENTRE MINERÍA Y SUPERMERCADOS

«Los argumentos sobre los que se sostiene el juicio de la crisis del movimiento de trabajadores [...] suelen ser parciales y estáticos. Parciales por cuanto reconocen la emergencia de condiciones para las cuales las *skills* desarrolladas por los trabajadores organizados ya no tienen los efectos que tuvieron, en el caso latinoamericano, bajo los proyectos desarrollistas; sin embargo desconocen aquellos elementos sobre los cuales construir *skills* acordes a las nuevas condiciones. Y estáticos en tanto se afincan en la experiencia de las últimas dos décadas, desconociendo el hecho de que la organización fordista del trabajo fue vista también en un comienzo como contraria a la organización de trabajadores, hasta que los sindicatos se fortalecieron y avanzaron en sus demandas. Este tipo de lecturas, dentro de las organizaciones que se reconocen anticapitalistas, tiende a una política etapista que traslada la construcción de agentes organizados con perspectiva revolucionaria a un futuro en donde las condiciones sean *más favorables*; mientras posturas *progresistas* se anclan en un rechazo de la estructura de clases como mecanismo real de la sociedad actual, para caer en explicaciones legalistas o, en el mejor de los casos, institucionalistas»²⁰⁸.

LA TESIS CITADA DE HOBBSAWM²⁰⁹ REFERIDA AL AISLAMIENTO DEL campesino, versus la concentración cooperativa del proletariado, se refleja en otra escala del marxismo estructuralista, a saber, que es en la época moderna capitalista donde la conciencia de clase alcanza la

²⁰⁸ FRAGUA – Sebastián Link, Ignacio Sandoval, Lidia Yañez, Leonora Rojas y Eduardo Bustos, “La producción reflexiva de la lucha de clases: un análisis marxista-emergentista del proceso de huelga en una empresa TI”, Omar Aguilar, Domingo Pérez, y Helia Henríquez (eds.), *Huelgas laborales en Chile. Conciencia y paralización*, Santiago, Editorial Universitaria, 2017, 73-113.

²⁰⁹ Hobsbawm, *op. cit.*

posibilidad, por fin, de ser fundamental y esencialmente económica²¹⁰. Vale decir, las clases sociales precedentes al capitalismo, en comparación a los tiempos actuales, se determinaban menos por la estructura económica y más por las estructuras política e ideológica.

No obstante lo anterior, para Hobsbown la «conciencia de clase» no ha sido el fenómeno más regular, ni siquiera en los conflictos abiertos del proletariado. Más específicamente, ha predominado un «sentimiento de clase» en cuanto fuerza movilizadora²¹¹. En este sentido, ¿cuáles sentimientos de clase florecen por dentro del espacio de trabajo y cuáles por fuera? ¿Por qué? ¿Cómo se experimenta la socialización trabajadora en el territorio empresarial, no solo cuando el sentimiento y conciencia de clase rinden tributo al consentimiento, sino también cuando se insubordinan? Los conflictos no siempre se mantienen sujetos a las estructuras, aunque suelen nacer aprovechando las mismas. Los trabajadores en conflicto reinterpretan sus espacios. Aportan teóricamente a definir la «agencia» como la capacidad de crear espacios críticos, dotados de autonomía frente a las estructuras. Esto es lo que se revisa en el presente capítulo.

La literatura del poder disruptivo ofrece un marco para estos elementos. El concepto de «posición estratégica»²¹², según se desmenuza su construcción terminológica, porta, a nuestro parecer, un concepto precedente: una referencia implícita a una tal «posición de trabajo» en el proceso productivo. Proponemos entender a la «posición de trabajo» como la ubicación socio-técnica del trabajador en su proceso productivo. Dicha idea es totalmente atingente para nuestro estudio exploratorio del territorio laboral capitalista, concepto este último que podría llegar a entenderse, a la mano del autor citado, como el conjunto de relaciones sociales de poder que emergen en función de las posiciones de trabajo en el proceso productivo, en un espacio laboral determinado. En este sentido, en el conflicto, no solo entran en juego las posiciones estratégicas industriales, sino que todas las posiciones laborales paralizadas del territorio.

²¹⁰ Poulantzas, *op. cit.*, 1988.

²¹¹ *Ibid.*, 36.

²¹² Womack, *op. cit.*

La huelga permite multiplicar y transmitir el control territorial, desde el puesto de trabajo propio a otros conexos, pero también a otros aspectos del proceso productivo.

Flexibilización del conflicto

No es de extrañar el grado de conflictividad desarrollado en interrumpir momentánea pero forzosamente el proceso de explotación. Requiriendo este último de determinada organización para desplegarse, se debe movilizar una masa de acciones que consigan una inercia igual o superior a aquel, para contrarrestarlo objetivamente. En otras palabras, son dos fuerzas objetivas en objetiva contraposición, racionalidades desarrolladas en diferentes condiciones materiales. El efecto objetivo de la presión es que impide el pensamiento del enemigo, facilitando su error (oportunidad). Esta es la razón por la cual huelgas y paros tienen por medio causar daño, pues su fin es presionar al empleador, no persuadir²¹³, en un territorio constitutivamente desigual. De esta manera y en el modo de acumulación vigente, lo que ocurre es que los conflictos laborales se flexibilizan, producto de la flexibilización de la producción²¹⁴. Emergen huelgas tácticas y en momentos estratégicos, cuyo análisis subterráneo ahora descansa en parte en vectores antes inexistentes:

- S3: Una vez a nivel de Federación nosotros tuvimos una huelga [...] pero nadie vino porque sabíamos que si hacíamos un «brazos caídos» a la gente aquí la iban a despedir a toda, entonces [...] optamos por que fuese que la gente no asistiera.
- Eº: ¿Y lo hicieron con licencia [médica]?
- S3: No, es que fue [solo] 1 día. [...] *Fue una falta masiva*. Había un previo aviso. *Lo que pasa es que estaban peleando en ese entonces la locomoción colectiva*, que en esta empresa no se pagaba, y la empresa «no, no, no». «Le vamos a hacer una huelga». Y fue justo en estas fechas, fue cerca del 25 de diciembre [navidad], creo que la hicimos el día 22 de diciembre.

²¹³ Eduardo Álvarez, “Apuntes sobre la huelga y el daño”, *Revista de Derecho Laboral*, Buenos Aires, 2006, 413-421.

²¹⁴ Oscar Ermida, *La flexibilización de la huelga*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1999.

No se ha corroído por completo el carácter del trabajador flexible. La generalización de la corrosión es verídica²¹⁵ pero no necesariamente elimina la resistencia que puede acompañarle, la cual tiene su propio camino y cuesta rastrear porque se oculta a razón de una situación de derrota cotidiana. Corrosión y resistencia no se eliminan inmediatamente ante su contradicción, solo se contradicen.

La reflexión del entrevistado continúa y apunta que la huelga de brazos caídos —rebelarse al control patronal aunque sin abandonar el puesto de trabajo— es tal vez la peor forma de huelga, por cuanto, al estar fuera de la legalidad laboral, queda totalmente expuesta al despido de sus participantes (al menos si se extiende hasta la llegada de los agentes del Estado para atestiguar el evento, o no se oculta de estos). Por tanto, peor aún es cuando se hace de forma más espontánea —algo más probable en centros de trabajo vírgenes sindicalmente— que organizada (un valor o principio ideológico en el sector minero). En comparación al sector manufacturero, la huelga exitosa de brazos caídos en supermercados solo puede refugiarse en una gran planificación respecto al secreto y la coordinación de los momentos donde desplegarse:

- S3: [Refiriéndose a una huelga en cuanto inasistencia masiva] nosotros estábamos tranquilos, porque legalmente no podían haber despedido a nadie por un día faltado.

- Eº: Son mejores esas huelgas entonces.

- S3: Sí, claro. La otra vez pasó que un compañero del LIDER [...] *se le ocurrió* hacer una huelga de brazos caídos en el LIDER de Macul con Departamental: *le echaron a todos los socios*. Mandaron a buscar un notario y vieron que la gente estaba, [que] no quería trabajar [...]: todos para afuera sin ninguno [sin indemnización]; gente que llevaba años.

En una entrevista paralela a esta investigación específica, un sindicato bodeguero de supermercado —ya indicado— nos relata cómo logró realizar una huelga de brazos caídos exitosa, pero solo después de estar bien posicionado en el terreno político laboral: había insertado en un contrato colectivo la sentencia de que «un trabajador es productivo si ha movilizadado al menos una caja en su jornada laboral», ante lo cual los fiscalizadores del Estado, llamados por las jefaturas ante la huelga, no podían acusar de abandono de la función de trabajo a los involucrados.

²¹⁵ Richard Sennett, *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Editorial Anagrama, 2005.

Esa norma del contrato cristaliza una jugada táctica fundamental de los trabajadores en un ajedrez adverso.

Sin embargo, en manufactura, la huelga de brazos caídos adquiere caminos muy distantes: se gatilla tras un engaño socio-tecnológico, emerge como una ralentización de la producción, y luego se asienta en un paro de brazos caídos oculto:

Por ejemplo, tú trabajas en molino, y para cambiar un motor te demoras dos horas [...] nosotros empezamos la negociación y le decimos a los viejos que «hay que ponerle ruedas cuadradas al asunto». Y ese trabajador ya no se demora dos horas en cambiarlo: se puede demorar todo el turno y dejarlo al otro turno. Y claro, ¿y qué te puede decir el jefe?, si [respondes]: «no, estamos trabajando». Pero *tiene que notarse* efectivamente es un «tren cuadrado»; que la empresa mande [a revisar] y digan «oye, sabes que los viejos ya están...». ¿Y qué te pueden hacer, si estás trabajando?, *estás en tu lugar de trabajo*. Son como formas de presión *para que la mesa [de negociación] avance* (M1).

Aquí se aprecia cómo el poder que la fase de manufactura le transmite al trabajador, produce que la protesta pueda ser ejecutada por unos pocos trabajadores y sin nitidez para el análisis de la jefatura, gracias al poder personal (de conocimiento y de control social, incluido el espacial) que aquellos tienen sobre la maquinaria. La cita demuestra la resistencia expresada en la «ignorancia simulada». Es un asedio u hostigamiento al capitalista. Ahora bien, la protesta ejecutada fue, de hecho, más bien una organización colectiva de la resistencia, al punto de ser conocida por las jefaturas. Así, la resistencia fue empujada más allá de la mera ignorancia simulada, constituyendo una ofensiva expresada en un conjunto de huelgas tácticas semi-ocultas que el enemigo debía saber. Es decir, ralentizar deliberadamente la producción o ejecutar un sabotaje, haciéndoselo notar deliberada pero no obviamente a la contraparte.

La posición estratégica entonces no solo despliega su poder en una huelga abierta, sino que también puede utilizarse para asediar con formas de resistencia más acotadas. Con más precisión: el trabajador manufacturero tiene el poder tecnológico y social de paralizar la labor propia y con ello otras conectas (es estratégico), mediante señalar un desperfecto de la máquina (sabotaje real o solo discurso), en función de responsabilizar del problema a la misma y no a su propio desempeño laboral. En pocas palabras, el trabajo culpa al capital, para engañarlo.

Estrategia y posición

Diferentes identificaciones existen en minería respecto a las posiciones laborales estratégicas, aunque el consenso gira en torno a las labores de actividad económica secundaria. Ejemplos principales son los «viejos de obra [...] las pegas que más duelen cuando les cortas o retrasas», o los «ferrocarriles» (M2). Sin embargo, estos trabajadores pueden ser rastreados previamente en zonas alejadas de su puesto de trabajo estratégico y allí cobra valor un concepto homólogo de «zona estratégica».

El control de una zona territorial fundamental, poseedora de espacios seguros, despierta el hambre del sindicalismo: «en [*nombre Área*] no hay mucha pega, es un sector bien chiquitito, unas de las áreas más chiquititas; *pero están hartos camarines de los viejos más estratégicos* que van a la mina» (M2). Ante eventuales conflictos y su atributo territorial, lo anterior constituye un elemento significativo a tener ponderado, ¿por qué?, porque más lejanía espacial implica una mayor movilización de recursos para un trabajador (básicamente traslado y resguardo) y ello lo incluye en su cálculo racional. Son los denominados costos-distancias²¹⁶, que no todo grupo laboral supera:

- Eº: ¿Porque tú dices que a los [huelguistas] de SALFA al principio no les tenías fe?
- M4: No, no le tenía *fe al lugar*.
- Eº: Al lugar, ¿por qué no le tenías fe?
- M4: La totalidad de la gente que nosotros tenemos es en [*nombre Área A*], ahí están casi todos los de obra. En [*nombre Área B*] tenemos, por decirte, un 10% de los socios. Y en [*nombre Área A*] tenemos casi la totalidad de nuestros socios, por eso es que [*nombre Área B*] no lo veía tan [viable o estratégico]...

Aunque la complejidad productiva de minería implica una diversidad de posiciones técnico estratégicas para los trabajadores, el corte de la ruta de acceso y transporte (en cualquier punto de la misma y que, lo más importante, puede lograr cualesquiera de ellos²¹⁷) es tanto la táctica

²¹⁶ Stillerman, *op. cit.*

²¹⁷ Es decir, no importa el nivel de calificación, tal como sucede en la posición estratégica (Womack, *op. cit.*), pero, más radical aún, tampoco importa del todo la posición de trabajo.

privilegiada de movilización, por un lado, como también la táctica con mayor poder disruptivo para la totalidad del proceso productivo, por otro. En efecto, en la primera cita a continuación puede apreciarse cómo se relativiza el poder de una posición estratégica, con gran reflexividad, al definirse la veracidad de esta según el objetivo específico que quiera lograrse. En su caso, el objetivo era cortar la ruta por dentro del territorio minero, para ralentizar la represión estatal que debía hacer ingreso —previo adquirir los permisos jurídicos correspondientes. En la segunda cita, vemos que el camino de acceso a la mina es una zona más estratégica que el poder otorgado por determinadas posiciones laborales estratégicas, lo cual nos hace reflexionar que el poder técnico en minería no está ligado necesariamente a sus maquinarias por separado sino al efecto de cooperación productiva transversal al territorio:

- Eº: Técnicamente, ¿cuál tipo de trabajador encuentra que si para de trabajar, corta más el proceso productivo?

- M1: *Según lo que se busque hacer*. Generalmente, cortando el acceso de los trabajadores, que son la mano de obra y los que se mueven adentro. En el cambio de turno generalmente se cortan los accesos.

- Eº: Tal vez eso: ¿cómo ustedes paralizan la empresa, qué hacen?

- M1: Cortando acá [*señala mapa*]. Cualquier punto. Los últimos los hemos hecho acá [*señala mapa*].

- Eº: ¿Por qué lo decidieron hacer adentro?

- M1: *Por un tema de estrategia*: es más difícil que los *pacos* [policías] entren. Acá [*señala en mapa las afueras a la entrada de la empresa*] entran los *pacos* y nos mandan la máquina y nos dispersan. Y acá [*señala en mapa el adentro de la empresa*] tienen que tener una orden superior de entrar a la empresa.

- Eº: ¿Qué grupo de trabajadores tú identificas que es más crucial para, o más sensible para paralizar la empresa, más estratégico?

- M3: ¡Uh, buena pregunta esa! [...] Yo creo que igual el transporte es fundamental po'. Sí, transporte: lo que es movilización, camiones, buses... Ahí paras, *puedes generar líneas*, lo que decía él [*nombre M1*]: puedes generar líneas, se paran los buses, después vienen trabajadores en una línea, otra línea, otra línea... Generar «grupo-barreras».

- Eº: [...] ¿Y los ferrocarriles se pueden parar?

- M3: Sí po', también se puede, pero eso depende ya de... no es tan estratégico como... porque ahora la *mayor cantidad de personas* se mueven a través de los buses, así que yo considero que es como una parte estratégica.

- M3: Hay un túnel aquí que debe ser de largo como 300 metros. [...] Aquí vienen los buses en *caravana* cuando se va entrando a la mina. Entonces, llegamos aquí, se detuvo este [bus], se detuvo el de atrás, el de atrás, el de atrás...
- Eº: ¿Cuánta gente había para parar buses?
- M3: Como cuatro, cinco personas. Sí po', porque aquí tú le dices al chofer que se baje, que entregue las llaves, y el chofer no se va involucrar po', si al final no es responsabilidad de él. Y los vas bajando, los vas bajando; y después que los bajas, *se les cortan las correas y las mangueras*. [...]. Entonces ahí se van generando [...] no, ¡y después que lleguen los mecánicos y más!, si tú le sacas el aire a los neumáticos.
- Eº: [...] ¿Y qué repercusiones tiene eso para ustedes los cinco [involucrados]?
- M3: No po', ahí todo bajo *anonimato* no más po'.
- Eº: Ya, ¿pero no hay cámaras?
- M3: No, no. No, porque tú andas con capucha.
- Eº: Ya, ¿y los trabajadores igual «cachan»: los «cachan» quiénes son o no?
- M3: Sí, pero en ese momento están *todos involucrados*.

De la primera cita, se extrae una ley de movilización para los mineros, según la dinámica interna de su territorio (laboral) versus la externa (estatal): una protesta a las afueras de la empresa a fin de paralizar la ruta de acceso implica una mayor movilización de recursos —básicamente, masa trabajadora activa— que una protesta análoga pero en su interior, dado los tiempos de contacto que tendrán con las fuerzas policiales en uno y otro caso. De allí que las protestas fuera del territorio sean con participación activa de masa (mayor probabilidad de enfrentamientos) y las protestas adentro sean ejecutadas básicamente por dirigentes con colaboración oculta de masa:

- Eº: ¿Por qué me dijiste que prefirieron tomarse los espacios de adentro que los de fuera? ¿Por qué decías que aquí [*señalo las afueras de la entrada*] los *pacos* los dispersaban?
- M1: Porque aquí, para hacer algo acá *tienes que tener masa*. Acá [*señala el adentro*], son quince dirigentes-barrera. Acá [*señala el afuera*] pones quince y vienen Fuerzas Especiales y te barren en dos, tres minutos. Aquí [*señala el adentro*] aguantas, se paran los buses uno tras otro, y esta fila sale para afuera.

En efecto, se ha estudiado que las tácticas transgresivas de la protesta en Chile —las más empleadas por las protestas de trabajadores— son

llevadas a cabo principalmente por grupos pequeños y organizados²¹⁸. Se sugiere que ello podría responder a la estrategia de evitar o esquivar la represión policial, en un contexto histórico de profundas dictaduras en América Latina que exigieron tales aprendizajes tácticos para los movimientos sociales. Es una represión estatal que no forma parte de la trayectoria de los países industrializados, donde la relación entre tamaño de la protesta y las tácticas transgresivas es justamente inversa²¹⁹. En Chile, la huelga suele desplegarse en el espacio público tratando de transgredir el espacio privado, por un derecho que cuida minuciosamente el capital acumulado (no es legal la toma u ocupación de empresa, ni permanecer en los puestos de trabajo). Ahora bien, el costo para los capitalistas aledaños es la posible multiplicación de los conflictos, al exponerse la paralización públicamente, y el costo para el capitalista involucrado es el riesgo al que apuesta en ese juego, a saber: o se agudiza la violencia de los trabajadores frente a la represión y la espiral se hace más incontrolable, o los trabajadores abandonan fracasadamente la iniciativa frente a la represión sufrida. Los mineros exponen aquí las pocas veces en que la huelga chilena ocurre dentro del territorio capitalista. Los costos de ello son mayores ante una empresa estratégica para el Estado:

- M2: Ese escenario era la huelga: que nos tomaran detenidos dentro de la División, [que] a nosotros nos perjudica [...] no nos convenía que nos tomaran detenidos dentro de la división. [...] Así que una de dos: o bajamos y nos entregamos efectivamente en [*nombre zona*], porque nos van a entregar a los *pacos*; o los *pacos* nos vienen a tomar detenidos acá, que ahí sí que jodemos.

- Eº: ¿Tú dices que [ustedes] estaban jodidos porque tú conoces la ley que aplican?

- M2: Claro, que te tomen detenido en CODELCO y además parando la producción, era más motivo para ir a un juicio, y un juicio más complicado, porque después te acusan de: «oye, en una hora fue tanta producción que no se produjo» y bla-bla; entonces, *es más delicado que te tomen así como en el terreno de ellos*.

El terreno disputado se torna un territorio hostil, en su peor punto, un territorio enemigo.

²¹⁸ Rodrigo Medel y Nicolás Somma, “¿Marchas, ocupaciones o barricadas? Explorando los determinantes de las tácticas de la protesta en Chile”, *Política y Gobierno*, 23:1, 2016, 163-199.

²¹⁹ *Idem*.

Una deriva lógica de la posición estratégica, que la teoría de la misma no ha explicitado, son los trabajadores no-estratégicos, en términos puros la plana gerencial de la empresa. Si la dirección de la empresa decide no trabajar, ningún trabajador se ve paralizado por razones tecnológicas:

- Eº: ¿Cuál crees que es el grupo que es menos crucial para paralizar a la empresa?
- M3: La parte administrativa. [*Risas*] Ja-ja. Sí. La parte administrativa no tiene ninguna... Son, al final son los trabajadores los que mueven todo: parándose, se toma el toro por las astas.

Antes de pasar a supermercado, cabe explicitar un aporte teórico sustantivo que portan las citas precedentes: así como hay posiciones estratégicas²²⁰ pero prototípicas de huelgas clásicas²²¹; vemos que, avanzando la flexibilización de la huelga ante las nuevas condiciones de producción²²², también han de existir las posiciones estratégicas flexibles. El problema teórico es que ello ataca el núcleo de la teorización de Womack: en el industrialismo, la paralización del trabajo provoca un paro de inmediato o mecánico de la producción y ello paraliza la labor de otros trabajadores en la cooperación. Los trabajadores están conectados tecnológicamente. Pero en los servicios, justamente la flexibilización va generando que los trabajadores ya no se conecten mediante y por el factor tecnológico (el capital), sino que mediante y por la masificación de sus labores (el trabajo). Denominaremos a este fenómeno como las posiciones estratégicas de servicio, que revisaremos a continuación, escaladamente y paso a paso, hasta llegar a su punto nuclear.

En supermercado se identifican posiciones estratégicas en puestos laborales con mayor uso de maquinaria tecnológica. Puestos escasos que son básicamente cajas y carnicería, aunque no los únicos. Por una parte, caja es determinante para el rubro paradigmático de la mercancía. Es una función que se yuxtapone a la actividad de todas las demás funciones precedentes: si caja se paraliza, el consumidor puede deambular pero no

²²⁰ Womack, *op. cit.*

²²¹ NÚCLEO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO [NET] – Rodrigo Medel, Domingo Pérez, Diego Velásquez y Gabriela Morales, “Huelgas con adjetivo: hacia una diferenciación conceptual de la nueva estructura de conflictividad laboral”, Omar Aguilar, Domingo Pérez y Helia Henríquez (eds.), *Huelgas laborales en Chile. Conciencia y paralización*, Santiago, Editorial Universitaria, 2016, 35-71. *Ermida, op. cit.* Vale decir, posiciones estratégicas clásicas, que es lo que Womack no explicitaría del todo.

²²² *Ermida, op. cit.*

finalizar la compra. Caja es el *último eslabón del cliente*, teoriza el propio entrevistado de perfecta manera. Por otra parte, carnicería es determinante en términos de ingresos, por cuanto en ella ingresa una parte significativa de las utilidades, aunque su funcionalidad no se conecta a la totalidad del local (no es estratégica en el sentido de Womack, sino en el sentido de masa de ganancias). Por último, valga destacar que ambas posiciones son potencialmente más disruptivas en *tiempos estratégicos*: fechas de consumo masivo.

- Eº: ¿Qué grupo de trabajo cree que es el más crucial para —más sensible o «estratégico» yo le digo—, para paralizar a la empresa?

- S4: Caja y carnicería. *Sobre todo en las fechas de septiembre [...].* O sea, caja aquí se nos paró: dos personas nomás vinieron de caja. Tuvieron que traer pero... trajeron cajeros de otros lados, tuvieron que pedir apoyo de [el local de calle] Kennedy, tuvieron que poner a todas las administrativas sentadas en caja y carnicería. Yo creo que esos son los puntos más, como *el corazón de la empresa*.

- Eº: ¿Y carnicería por qué?

- S4: Por la venta de la carne: si no cortan [carne], no tienen. Sobre todo en esas fechas. Si el mueble usted lo llena en la mañana y a las 11:00am ya está desocupado, entonces el carnicero tiene que estar ahí. Nosotros tenemos casi la mayoría, por no decir el total de carniceros metidos en el sindicato [...]. Entonces son cosas estratégicas, son los puntos... ese es el corazón de la empresa.

- Eº: ¿Tu qué grupo de trabajadores crees que es más crucial para paralizar a la empresa?

- S1: [...] ¿Perjuicio? Yo creo que caja. [...] Caja, porque tu atrás puedes vender, pero ¿quién va a recepcionar el pago y la compra adelante? Nadie.

- Eº: Sí pues, todas las pegas dependen de caja al final.

- S1: Sí, de caja. *La caja es el último eslabón del cliente*, y si no hay cajera, no puedes sacar nada.

La última cita evoca la línea de montaje fordista, pero en la compra de la mercancía. Y es por ello mismo (entiéndase, la importancia del cliente para el sector de supermercado) que en los procesos de huelgas la comunicación aquí entre productor y consumidor —dos facetas del proletariado— es un elemento mínimo a considerarse en la organización del conflicto: «cuando ya sabemos que estamos en un proceso camino a la huelga, le comentamos al cliente, *le hacemos saber al cliente* que estamos en un proceso, [...] “a no vamos a estar acá porque estamos en huelga”,

y así vamos sumando un apoyo solidario de los mismos clientes» (S1). Es el carácter que reviste el trabajo no clásico²²³.

El trabajador industrial puede asegurar por sí mismo, en condiciones de capital suficiente, la realización del valor: produce el bien por el cual fue mandado. En contraste, el trabajador de servicios no puede asegurar por sí mismo tal valorización, aun con las condiciones productivas dadas: para producir un servicio depende de sí mismo y también del cliente. Por consiguiente, una táctica de solidaridad de «clientes» con huelguistas de supermercado ha sido justamente la siguiente: clientes organizados que simulan una larga compra de mercaderías y que luego la cancelan a último minuto en cajas, saturando el servicio de este puesto de trabajo.

Volviendo a las posiciones laborales en el aparato productivo, las bodegas son una posición y lugar estratégico en el supermercado: «ahí está la entrada de camiones, guardias, acá están las salas, por aquí deben estar los recepcionistas [...]. La bodega está atrás, da para la otra calle: [*nombre de la calle*], [...] por ahí entran los camiones, *todo lo que viene entrando es mercadería*» (S3). Sin embargo, la bodega no es puntualizada por ningún entrevistado como una posición estratégica, aunque sea evidente: no existiendo conciencia acabada de su carácter estratégico, resulta claro que no se ha analizado el circuito de la producción (mapeo productivo²²⁴). Se ha reflexionado más el terreno de inmediato (el entorno abierto del local) y no su totalidad. Una hipótesis plausible para explicar tal análisis inacabado, es que la escasa socialización con los bodegueros ha debilitado la reflexión de su potencialidad. Para ello solo hace falta trabajo sindical.

Al revés, el grupo de trabajadores menos crucial se ejemplifica en la labor de panadería tras la vitrina, la cual consiste en manufactura básica (de alimentos) y sin contacto con el público:

- Eº: ¿Y cuál es el grupo de trabajadores menos crucial?
- S1: Panadería. Porque ellos laboran nomás, no tienen atención directa con el público.

²²³ Enrique de la Garza, “Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial”, *Nueva Sociedad*, 232, Buenos Aires, 2011.

²²⁴ Para fines de formación sindical sobre el mapeo productivo, véase: TIE-Brasil (2005), *Mapeo del proceso productivo- Rescatando el saber obrero como método de acción sindical*, Transnationals Information Exchange, Curitiba. Disponible en: www.tie-brasil.org.

Para describir mejor cómo es el conflicto en el terreno de supermercado, es necesario reproducir en extenso una historia de conflicto, donde se manejan un conjunto de elementos que enumeramos a continuación. Primero, se presenta un proceso semi-espontáneo de huelga, el cual se va desarrollando mediante una transmisión de la acción que avanza sección por sección, o «efecto dominó» en el territorio laboral. Segundo, se lleva a cabo mediante un repliegue respecto al contacto con el público (el objeto de la función de trabajo), ello deviene en mantener la presencia física en el puesto de trabajo para resguardarse ante eventuales notarios estatales. Tercero, un elemento clave fue el hecho de que, por ser un día feriado, los fiscalizadores estatales no estaban para certificar la ausencia del trabajo (huelga), elemento que fue clave hasta cuatro años después del evento donde terminó un juicio legal sobre el mismo. Y cuarto, una huelga así, aunque se haya desplegado de la mejor forma posible por la dirigencia y con un triunfo de los trabajadores con respecto a la demanda particular (sillas adecuadas para las cajeras), posteriormente se ve acompañada de una ola de despidos, el problema estratégico del territorio laboral, como planteamos:

Años atrás, se hizo un paro, que fue un 17 de septiembre. [...] Resulta que en ese local, a todas las cajeras, la gran mayoría estaban hace tiempo pidiendo que les renueven las sillas, porque a las sillas se les quebraba el respaldo y todo el tema, estaban con lumbago y toda la situación. Se habló con la empresa cuatro veces, y la empresa puras «pastillas» [...]. Total, que un día 17 de septiembre, dijo alguien «¿y porque no hacemos un paro?», entre ellos mismos en el local. *Se ponen de acuerdo*, todo el tema, y corrió *la voz hacia el interior del local*: se empezaron a parar cajas, se paró sala, y todo lo demás po', los fiambrosos, los carniceros, todo. [...]. Llegamos todos los dirigentes, llegó toda la jefatura de la empresa (Relaciones Laborales) [...]. No entendía la gente qué pasaba, con los carros llenos de mercadería, y carne y toda la cuestión; y *de repente vieron que se desaparecieron todos los carniceros, todos los fiambrosos, porque se fueron todos para la trastienda*, se fueron todos para el casino, las cajeras dejaron el local tirado y se fueron para allá. [...] La gran ventaja que tuvimos fue que esos días *las inspecciones del trabajo no trabajaban*: sábado 17 de septiembre no estaban trabajando; por lo tanto no había un Ministro de Fe que constate que efectivamente es un paro. Entonces, ya, se conversó con la empresa, el tema de las sillas [...]. El hecho es que la empresa empezó a llamar a EASY y llegó la camioneta con 15 sillas, en una hora después.

[...] La empresa de alguna manera asustando a la gente que van a despedir a todos y nosotros calmando. [...] «Si llega carabineros, todos bajamos a las secciones, pero no hacemos nada: *la idea es que carabineros, como Ministros de Fe, vean que están en las secciones*». [...] Ahora, justamente en ese mes también estábamos en un proceso de negociación colectiva [...] quedaban 30 días de fuero. ¿Qué pasó? Que terminó el fuero y a los tres días después *empezaron a despedir* a toda la gente que había participado del paro. [...] Los echaron sin derecho a indemnización, sin nada [...]. *No te presentaste a trabajar y fue colectivo: eso ya es un paro*. [...] Se llevó el tema a tribunales, demoró cuatro años el juicio, pero logramos de que a todos se les pagara indemnización, [...] ¿y por qué?, porque no hubo Ministro de Fe que constaten que había sido un paro (S1).

La represión post-huelga mediante el despido es casi una regla del *management* criollo: «es que ellos estaban en huelga, entonces tampoco los podían despedir en ese mismo momento; la huelga no era legal, pero, o sea, se sabía que estaban despedidos» (M2). Vale decir, la expulsión del territorio laboral es el gran problema de la herramienta huelguista. Pero no es un problema exclusivo de esa forma de acción: el despido solo revela el problema más estratégico de desenvolverse organizacionalmente en un territorio laboral ajeno, sea en periodos de paz o guerra. Nunca hay garantía de permanecer en él, con relativa excepción de los dirigentes, quienes tienen un nivel de garantía estatal, tampoco absoluto. Se concluye entonces que la huelga abierta no siempre tiene que ser la ruta de conflicto a seguir para el sindicalismo, más bien su uso debe ser inusual y su preparación permanente. La huelga es una herramienta que pierde su valor con cada día que transcurre, y por tanto, su planificación debe apuntar a doblegar a la empresa lo más rápido posible. No en todas las empresas hay condiciones materiales para que la huelga pueda triunfar puntualmente. Su análisis estratégico, por tanto, debe gestarse con sumo cuidado.

La “posición estratégica” de Womack es, a nuestro entender, una posición estratégica industrial para huelgas industriales²²⁵. Es, de hecho, un poder manufacturero, que posibilita el uso o no del «poder

²²⁵ Womack, *op. cit.*

disruptivo»²²⁶. ¿Es su único escenario posible? Parece razonable plantear, a partir del material presente, que las cajas de supermercado no son estratégicas por la capacidad de paralizar la labor de sus compañeros de trabajo —el indicador único y sintético de Womack—, sino por paralizar el acto de consumo del cliente. Asimismo, los carniceros son estratégicos por controlar una masa importante de utilidades. En este sentido, las posiciones estratégicas del autor son en estricto rigor «posiciones clásicas» (industriales), ante lo cual, también pueden existir posiciones estratégicas de servicios o flexibles en el nuevo modo de acumulación: son las referidas al público y las mercancías, esto es, aquellas que pueden paralizar el mayor volumen de consumo entre estos.

De esta manera, ¿pueden los trabajadores de servicios ralentizar deliberadamente la producción (huelga flexible), sin parecer ellos los culpables, tal como el caso de los molineros en la manufactura de minería? Los trabajadores de supermercado pueden paralizar o ralentizar su trabajo con orientación de protesta (huelga), pero no pueden hacerlo sin costo alguno para sí, dejando de ser una medida práctica de resguardo. La explicación recae en que sería una acción expuesta a la presión social de la clientela y de la jefatura vigilante, ¿por qué?, porque no hay un *control personalizado sobre una máquina técnica*, recurso esencial para el trabajador industrial en un escenario donde todos los recursos son del capitalista. Pero sí existe en supermercado un elemento de control del proceso de trabajo que permite el secreto y el engaño: el sabotaje. Es lo que propone un minero entrevistado para supermercado, fuera de grabación.

En entrevistas paralelas al estudio, algunos subcontratados a supermercados detallan los múltiples sabotajes que han activado. Rotura de productos lácteos y manchado generalizado, lo cual prohíbe por ley la venta de los bienes afectados. Apertura de algún producto corrosivo entremedio de las mercancías (cloro por ejemplo), lo cual también prohíbe legalmente las ventas de los bienes cercanos. Y ya de modo pacífico, girar la posición de los productos en venta de la empresa en conflicto, ojalá ocultando la marca, lo cual trunca la cultura perfectamente consumista de los clientes que, así, desestiman comprar el bien mencionado y eligen el de otra empresa.

²²⁶ Loreto Quiroga, *Conciencia y uso del poder disruptivo: Sentidos atribuidos por las dirigencias sindicales de empresas y sectores estratégicos para el movimiento sindical chileno*, Santiago, Tesis de Sociología, Universidad de Chile, 2015.

De esta manera, la huelga abierta es débil para un local solitario de supermercado; el sabotaje oculto es eficaz; y queda como opción de lucha razonable la huelga intermitente que audazmente se hace invisible para el Estado, es decir, múltiples golpes focalizados —en una batalla a largo plazo— coordinados para esquivar a los fiscalizadores del poder político. Ello implica una fuerte cohesión y coordinación entre los trabajadores involucrados. Es decir, las acciones de protesta en el sector de servicios *necesitan* ser más colectivas para lograr eficacia, porque hay pocas posiciones estratégicas a utilizarse. «Nosotros no sacamos nada con irnos a huelga diez [trabajadores], si los otros van a quedarse trabajando» (S4), es una frase que no tiene sentido en manufactura y sí en servicios. En virtud de estos elementos, el diseño de la estrategia en supermercados debe minimizar la alternativa de la huelga abierta para momentos cruciales y preferir el resto del tiempo el hostigamiento flexible mediante una fuerte organización y coordinación entre los trabajadores.

Limitantes y posibilitantes territoriales

Como revisamos, en el caso de minería existen eventos donde una escasa porción de dirigentes ha paralizado casi la inmensidad del territorio minero al cortar la ruta que lo atraviesa por completo. Esta posibilitante territorial es producto de la geografía productiva y la diversidad de posiciones estratégicas. De hecho, Ermida²²⁷ plantea que mientras más particulares y críticas sean las posiciones estratégicas, menos trabajadores serán necesarios para huelgas poderosas y, como contracara, menos requerida será la clásica movilización democrático-popular de masas.

Al respecto, la falta de posiciones técnico-estratégicas en supermercados plantea lo contrario de Ermida²²⁸: atendiendo a la evidencia, el sindicalismo de servicios requiere crecientemente las movilizaciones de masas. La masa total en una huelga correctamente planificada, inclusive, es la empleada en varios locales y no en el territorio pre-acotado por el empresario, desbordando su control original:

²²⁷ Ermida, *op. cit.*

²²⁸ *Idem.*

Ahora *hay tantos locales cerca, están todos [tan] cerca de otros*, que si llegase a haber un paro, por cualquier situación, yo te aseguro que en quince minutos tienes lleno de gente trabajando que te van a traer de otro supermercado. Es muy complicado. [...] El tema es que nosotros manejamos las huelgas de la siguiente manera: cuando comienza la huelga nadie se presenta a los locales. Nosotros nombrarnos un lugar específico donde ahí nos juntamos todos: los 1.000 o los 2.000 socios, todos llegamos a ese lugar. [...] Generalmente en la Alameda. Ahí en el bandejón central convocamos a toda la gente que, cuando comienza la huelga, ahí tiene que llegar. ¿Por qué no en los locales? Porque en los locales están las administraciones de la empresa, y es más factible que esa administración *salga a atemorizar* a la gente que está fuera en huelga. Y la gente muchas veces por el miedo puede dejar la huelga a un lado y entrar a trabajar. Entonces es más fácil el *manejo*, el miedo de la *campana de terror* ahí mismo *en el local*, que estando todos los que están en huelga en un solo lugar, juntos: hay *mayor fuerza y mayor seguridad*. O sea, las huelgas nunca deben ser en el propio local, a no ser que sea un sindicato chiquitito del propio local: en esa situación puede darse, que tienes que hacerlo en el local; pero cuando es un sindicato de empresa grande, que involucra varios locales, es mejor *sacarlo de esa área* y citarlo en un *lugar distinto* (S1).

Sin embargo, si todos los socios participan de la concentración, esta acción desconecta y aleja a los trabajadores de los medios de producción, primero a nivel territorial y luego a nivel ideológico.

La cita anterior explica en extenso cómo la urbanización del comercio permite que su *fragmentación* por establecimientos, sea una *articulación* de la cadena productiva: ante una acción huelguista, el reemplazo del trabajador es un movimiento fácilmente gestionable por el capitalista —a diferencia de minería—. Ello dificulta las huelgas por locales, las cuales, tributo de lo anterior, son esquivadas tácticamente por el sindicato para no exponerse a la represión de los gerentes o administradores de local. Hay más libertad y poder en un «lugar distinto». La respuesta entonces es una huelga unitaria de diversos locales, una lectura material-realista de cómo presionar y dañar a la contraparte. Así, la forma básica de sortear la artificialización productivo-legal en supermercado, es coordinando temporalmente las negociaciones colectivas de las diferentes unidades productivas de la cadena, para así organizarlas como una misma acción social de huelga. De esta forma, para un dirigente particular, el proyecto

a futuro es que todos los locales negocien y se movilicen en las mismas fechas: “el otro año se juntan 4 locales que tienen que negociar, ahí pretenden que esos 4 locales negocien todos juntos [...] que la empresa ceda a que negociemos en esas fechas, entonces la idea es lograr que después se pueda negociar con todos” (S4).

El anclaje geoproductivo dibuja la fijación necesaria al suelo por donde acumula la minería, de una parte, y la mayor libertad geográfica y especial que experimenta el supermercado, de otra. ¿Qué limitantes y posibilitantes territoriales implica esto para los trabajadores que paralizan? Ante una huelga acotada, un capital de supermercado no tiene mayores impedimentos con cerrar el local afectado, poseyendo la flexible capacidad de desligarse financieramente de él (un *lockout* acotado). Inclusive, la huelga de Walmart/Líder del 2014 evidenció cómo este capital, aprovechando su escala territorial multinacional, aceptaba perder grandes utilidades —no ceder en la negociación con el fin de quebrar el sindicato—gracias al respaldo financiero que podía gestionar desde otras latitudes.

Esto no sucede en minería, donde, existiendo escasos cerros de acumulación metálica, cualquier huelga de un área delimitada afecta a una gran fracción de la empresa propietaria sino a toda ella, incluidas las empresas contratistas. En rigor, no puede denominarse huelga acotada a un fenómeno tal en minería. De modo inverso, el anclaje geoproductivo también causa que el reemplazo de huelguistas, que en supermercados es técnicamente factible y óptimo para el capitalista, en minería sea una posibilidad no difícil, sino imposible de concretizar: primero, la dirección debe encontrar un grupo de reemplazantes cualificados y, segundo, los reemplazantes deben desplazarse hasta la minera, complicándose su ingreso ante bloqueos de camino y enfrentamientos potenciales.

- Eº: Cuando paralizan, cortan, ¿qué otras empresas se ven afectadas?
- M1: Todas, todas. Porque no pueden llegar a su lugar de trabajo [...]. Estos son los que vienen bajando y este bus lo cortas [...].
- Eº: El que venía bajando no puede bajar, el que venía subiendo no puede subir, ya.

La necesidad de masa y desbordamiento que se configura en el proceso productivo de supermercado, atendiendo a los atributos de vigilancia que se dan en su interior y de falta de poder técnico en razón del proceso de trabajo, constriñe a sus trabajadores movilizados a apreciar con buenos

ojos las zonas externas del establecimiento como un lugar significativo para movilizarse (zona estratégica). Allí se conectan de antemano con su objeto de trabajo para disuadirlo: mayoritariamente, proletariado que consume. El sindicato se activa en una zona que no es propiedad privada, por lo cual, de ser pacífico el acto, no debiese haber mecánicamente ni represión patronal de inmediata ni policial (solo represión patronal a mediano plazo). En el inicio de la maniobra, el territorio capitalista se ataca desde afuera

Nuevamente, se nos revela una táctica territorialista bastante sofisticada en el marco de la estrategia anterior: dada la capacidad de represión que se da en supermercado y atendiendo a su fragmentación de establecimientos, el sindicato que exponemos a continuación trabaja la tesis de cruzar al personal movilizado entre los diferentes supermercados. En pocas palabras, la táctica de «cruzar» los territorios laborales de los trabajadores activos:

- Eº: En una huelga o paro, ¿tú crees que es importante controlar el espacio externo del supermercado, o es mejor marchar —o sé—por otro lado?

- S1: Es importante *controlar el espacio externo del supermercado, pero que no sea gente del propio local*. Y además de eso, sirve para que el público que está pasando por ahí sepa que hay una huelga y por una situación puntual de los trabajadores.

- Eº: ¿[Qué hacen] ante huelgas del local mismo [es decir no transversales]?

- S1: Podría usarse la estrategia de que haya gente en huelga fuera de ese local, *pero no tienen que ser los trabajadores de ese local*. [...] Si po'. Una vez lo hicimos así: en una huelga involucramos piquetes a varios locales, pero era gente distinta del local.

- Eº: ¿Y funcionó?

- S1: Funcionó. Porque *la administración no los conocía* y tampoco el trabajador.

- Eº: Qué buena: cruzaron los territorios.

- S1: Claro. Y tampoco el trabajador conocía esa administración. Porque si mandas gente del mismo local ahí afuera, es para «quemarlo», «quemarlo» [*exponer y dañarlo*].

Los huelguistas atacan «por fuera», lo cual les significa seguridad. ¿La razón? No estar irrumpiéndose la territorialidad del espacio privado.

Sin duda la huelga en supermercado es más social, necesitando involucrar una participación más extensiva y coordinada. Con todos los locales y la mayoría de la fuerza laboral. En razón de su menor poder territorial interno, es que se han llevado a cabo también tácticas de invasión desde sus afueras, como señalamos (con clientes o aliados). De esta manera, el territorio de supermercado va exigiendo que sea sindicalmente copado hasta saltar al desbordamiento.

Una táctica focalizada es que la masa se dirija directamente donde las gerencias centrales del *holding* en el corazón arquitectónico de la propiedad privada. «Es la “funa” que se hizo acá en el Costanera Center» (S2), vale decir, en un *mall* de tiendas y oficinas donde están las dependencias centrales o casa matriz de la plana directiva. Implicando una mayor movilización de recursos (costos-distancias), la ganancia es poder generar una mayor propaganda del evento. Algunos entrevistados reflexionan del mayor poder de esta movilización, porque, ante la flexibilización del territorio empresarial, se erigen estos edificios administrativos con oficinas de las planas gerenciales y propietarias, pero de forma conectada al espacio abierto de este palacio del *retail*. El acceso entonces es en última instancia público y, en caso de ingresar movilizaciones, todas las empresas se ven afectadas frente a su clientela y comienzan a presionarse entre sí, buscando a la culpable. En conclusión, cuando la fuerza capitalista se aleja tanto de la base explotada, para invisibilizarse, puede constituirle un flanco débil.

Huelga legal y poder

Excepcionalmente, como bien refuerza la teoría de las oportunidades políticas, para una fuerza dominada es un elemento clave detectar cuándo es que su enemigo dominante comete un error insospechado y abre así una ventana de oportunidades para recibir un ataque con mejores efectos objetivos. Justamente para el caso de las huelgas laborales en Chile, un error de la contraparte es un elemento de radical importancia, según una institucionalidad laboral fuertemente acoplada al territorio empresarial. En términos sistémicos, ocurre un verdadero «acoplamiento estructural» entre el sistema de empresas y el sistema político, maniobrado por la fuerza de la lucha de clases. En este sentido,

la siguiente cita expone un error táctico de los capitalistas, sobre el cual la huelga encuentra soporte.

Lo que le pasó a la empresa, algo que nos benefició mucho —que la empresa se le pasó y al abogado que tenían [también]—, se les pasó el plazo que tenían de presentar para poder contratar gente en caso de huelga. Y como no apelaron a eso, no podían hacer nada. Entonces ¿qué iban a hacer [frente a] 99 personas en huelga? Entonces, *por eso nos resultó*. Entonces ahora ellos van a estar atentos, entonces ahora hay que buscar otra manera de poder presionar, entonces uno tiene que estarse reinventando y buscando la forma de poder tener una buena negociación. Entonces, es complicado (S4).

Sin embargo, un error de la contraparte es algo improbable y por lo mismo no se espera depender de ello. De allí que la entrevistada identifique un mecanismo de causalidad hacia el cierre de la cita, usando el término «entonces» repetitivamente, hasta concluir finalmente que, «entonces, es complicado» todo este campo de maniobras. Precisamente, porque los capitalistas también aprenden, perfeccionan sus tácticas, algunos se comunican entre sí traspasándose estrategias, y afinan su racionalidad en la lucha por controlar el proceso productivo. Aun así, valga la ejemplificación del caso, pues en la literatura nacional, con un bajo peso específico de los estudios laborales, no se han estudiado errores claves de la contraparte que el sindicato pueda explotar.

Lo que es más común que los errores del *management* a la hora de identificar debilidades de la huelga legal en Chile, son las constricciones político-jurídicas, que revelan elementos del lugar oculto de la producción.

La huelga legal del país visibiliza la estructura política tácita de la empresa, sintetizando las constricciones más poderosas del sistema de relaciones laborales: debiendo los huelguistas abandonar sus puestos de trabajo y siendo ilegal la ocupación del centro productivo, el derecho a huelga existe pero, paradójicamente, solo fuera del centro laboral, reforzando el control territorial del capitalista. Es decir, la legalidad expulsa a la huelga del núcleo productivo, desplazando literalmente el flujo de conflictividad al espacio público, sin que se sepan con detalles los efectos asociados para el conjunto de la sociedad. Lo único que se sabe es que el espacio causante de la conflictividad, es obviado por el conflicto. Los trabajadores son alejados forzosamente de sus puestos de

trabajo y los medios de producción. De esta manera, la huelga en Chile se transforma regularmente en una manifestación en el contorno de la empresa, teniendo libertad de realización solo en el espacio público. Geográficamente, entonces, existe una distribución desigual del derecho a huelga entre el espacio público y el espacio privado. Esto pujará por la creación de un conjunto de tácticas de movilización más allá de la huelga, como se analizará en el siguiente capítulo.

Pero el espacio público de minería es diferente al de supermercados. No solo por ser abierto al desierto, sino también por la necesidad logística de la carretera y el kilometraje que aborda, formándose así diversos espacios abiertos en función de la naturaleza, pero dentro de la propiedad, críticos para las movilizaciones. Por supuesto, cuando el poder territorial sindical en el territorio cuprífero se ha elevado en demasía, se convoca la represión de las fuerzas represivas del Estado. Para sostenerse contra ellas debe desplegarse la «fuerza del número», eso es, de la masa humana como fuerza objetiva:

Nosotros llevábamos un lienzo ahí y nos tiramos con el lienzo a cortar la carretera, para que no pudieran subir los mismos buses que iban a llevar a estos compañeros ya cambiados de ropa. Y los viejos estaban a un costado, todavía así como temerosos. Y *al viejo hay que darle un impulso* y con eso ya queda la escoba: al principio cuesta. Y en este caso, ¿cuál fue el impulso? Que mi compañera y yo agarramos una banca, y atravesamos la banca y justo en eso corrimos con otros *compas* unos tarros de basura y los *compas* prendieron los tarros de basura. [...] Eso empezó a aleonar, aleonar, aleonar [...]. Entonces se empieza a generar todo ese ambiente, como de gritar, de lucha, y no sé en qué momento esa cuestión se convirtió —yo de verdad que esa es la única parte que no recuerdo de ese día—, *se convirtieron a la calle*. Sabes que estuvimos hasta las una de la tarde peleándola. [...]. Sabes que los viejos se alinearon tan bien, sabían hacerla tan bien, que en algún minuto teníamos a los *pacos* encerrados, ellos estaban encerrados. [...] Ahí mismo en la carretera ellos quedaron al medio: teníamos los *pacos* acá [*señala mapa*] y nosotros estábamos acá (M2).

El factor sorpresa de una huelga es crucial para dañar la producción. La definición misma, relativa a ser un acto disruptivo, implica que se minimice su pre-cálculo por parte del capital. Lo mismo se replica con respecto a las tácticas mediante las cuales se lleva a cabo la huelga, sobre todo si implican grados de violencia logística o medidas de fuerza en

general. Operativamente, es a razón de la posibilidad de represión, por la cual se procede con una acción inesperada. Dado lo anterior, el nivel de potencia de la movilización «*es proporcional a la sorpresa*: a lo mejor muchas veces se sabe [por la contraparte] que “más o menos por esta semana van a cortar”; es que no saben el día, *no saben la hora ni el lugar*; y ahí, en el último momento, hay otros [trabajadores] a disposición: pum; y cortamos donde habíamos decidido» (M1).

Sin factor sorpresa alguno, lo cual constituye el objetivo estratégico del derecho a huelga en Chile, que ancla y subordina la huelga a la negociación colectiva formal (amarrando y mezclando dos hechos sociales distintos, en consecuencia, portadores de derechos diferentes), el capitalista se dota de mejores condiciones para aprovechar la coyuntura del conflicto y mejorar *a posteriori* el marco de explotación.

En efecto, el aprovechamiento del capitalista sobre la huelga legal ocurre tanto antes como después de la acción disruptiva. Antes de la huelga (al conocerse los plazos potenciales de ella), el empleador maneja condiciones para preparar su terreno de operaciones productivas de forma parsimoniosa y exhaustiva, a fin de resistir sino lograr la victoria frente al ataque. Es decir, con meses de anticipación, regula y re-proyecta sus funciones de producción, para minimizar el impacto huelguista. Ya después de la huelga, siguiendo la evidencia de CIPSTRA²²⁹, el capitalista continúa aprovechando (la debilidad de) la huelga legal pero ahora para mejorar la configuración productiva a partir del nuevo escenario post-conflicto: ya cancelado el fuero legal, pasa a despedir trabajadores —algunos sindicalizados y otros no, para evitar las multas— con la excusa de los nuevos costos que trajo consigo la huelga y la negociación, reduciendo la planta pero manteniendo la productividad o incluso aumentándola con menos trabajadores (mayor plusvalía relativa).

Así, antes de la huelga legal, prepara su terreno de operaciones con meses de anticipación, amortiguando el costo; y después de la misma, mejora y allana su escenario productivo, expulsando a la fuerza del núcleo sindical. La huelga entonces no es necesariamente sinónimo de costos para el capitalista, quien puede aprovechar políticamente la coyuntura. Visto a la luz de lo anterior, nuestra tesis es que la debilidad orgánica de la huelga legal para los trabajadores en Chile radica en su carencia de «factor sorpresa», justamente en un terreno desfavorable. La

²²⁹ CIPSTRA, *op. cit.*

huelga se desvirtúa como una huelga institucional, formal, regulada, típica de procedimientos, pre-avizorada, pre-acotada, pre-acorralada en sus potencialidades, perdiendo poder de maniobra.

El nivel de operatividad y planificación que alcanzan ciertas huelgas demuestra una elevada racionalidad trabajadora, una sofisticación necesaria ante una adversidad que se presenta en distintas dimensiones. Muchas veces se requiere la violencia o fuerza para que la huelga no se vea debilitada y se proteja con el control territorial de facto. En este sentido, no por ser menos precisa técnicamente, o menos compleja organizacionalmente, la violencia liberada pasa a integrar el campo de lo irracional.

Como pocos intelectuales se atreven a sostener, se ha planteado que el movimiento «pre-moderno» de trabajadores puede identificarse en la historia de Chile por su carencia de racionalidad, en función de la violencia desatada que desplegaban los trabajadores en los centros productivos, no salvaguardando necesariamente las reivindicaciones gatillantes del conflicto²³⁰. En específico, el autor plantea que las asonadas populares o los motines contra las empresas constituyeron, históricamente, acciones precedentes de la huelga moderna y su pliego de demandas.

Sin embargo, en el mundo actual, determinadas empresas siguen experimentado protestas de masas, sabotajes desatados o tácticos, y enfrentamientos directos. En este sentido, fuera de la débil tesis de los «actores irracionales», cabe preguntarse a propósito de la violencia social, ¿no sigue siendo esencial ese poder de masas aún en el neoliberalismo? Especialmente viendo nuestra historia reciente, ¿acaso no se abrió un nuevo ciclo de conflictividad en el país donde por fin se dinamizó el debate sobre las condiciones de trabajo, gracias a las huelgas salvajes y territoriales de los subcontratistas primario-exportadores, que marcaron un contra-punto político y social? Todavía más, ¿qué significa la violencia trabajadora frente al Estado y el capital, quienes nacen directamente de la violencia y son justamente «modernos» por excelencia? El rol de la violencia trabajadora varía en función del contexto: en el pasado dio luz a la huelga con estructura orgánica; hoy en día remarca la existencia de regímenes de trabajo absolutistas y un débil derecho a huelga, presionando por su debate.

²³⁰ Grez, *op. cit.*

La tesis del autor se debilita más toda vez que, plantea, las *presiones espontáneas de los trabajadores* en ocasiones «no eran puramente económicas ya que también apuntaban embrionariamente a ciertas formas de control obrero de las faenas productivas a través del nombramiento de empleados subalternos»²³¹. Todo lo opuesto: tales presiones constituyen una tendencia creciente en los conflictos laborales más modernos (contemporáneos), que han cambiado su foco de movilización hacia la organización y control del trabajo²³².

Si lo viejo es un enfrentamiento con violencia directa, pues sobrevive con atrevimiento en lo nuevo. Al parecer, existe una continuidad histórica en la necesidad del control territorial material, el cual es un tipo particular de control sobre los medios privados de producción, que puede desatar violencia o no. Es decir, los actos disruptivos constituyen una práctica racional y razonable ante la creciente «racionalización de la producción irracional de mercancías»²³³. Se abre el conflicto entre dos racionalidades: capital versus trabajo.

De esta manera, trabajadores movilizados comienzan a darse herramientas para renacer en sus centros de trabajo y tal vez en el país. Manifiestan una política innata, a saber, resistir y desplegar un control territorial frente a la estructura política mixtificada de la empresa. En este sentido, la huelga media para los trabajadores no será un mero «cese del trabajo» que se ejecute en repliegue desde sus hogares, sino que se llevará a cabo desplegándose participativamente en el espacio de la contraparte. Ejerciendo un daño a la producción o no, las movilizaciones huelguistas son el momento donde los trabajadores reprimen deliberadamente al empresario en su propio terreno, mediante un abanico de tácticas y masas puestas en acción. Por tanto, la huelga, cuando es paralización, es también un trabajo: debe organizarse y ejecutarse, con desgaste y ganancias. Es un trabajo libre. Tanto así que, ante la pregunta por el desgaste energético en el conflicto, nos responde un entrevistado industrial: «trabajamos mucho más afuera [en la huelga] que adentro [en el trabajo]».

²³¹ *Ibid.*, 7.

²³² Edwards, P., *op. cit.*, 1993.

²³³ Julián, *op. cit.*, 2012.

8. TERRITORIALIDAD SINDICAL ANTAGONISTA

«Con la ocupación material y, digamos, socio cultural de los predios, hacemos efectivo el control territorial. Y el control territorial es la base para la reconstrucción de nuestro pueblo, porque la nueva situación genera experiencias de autonomía territorial, en las que las comunidades establecen las bases para un proceso de liberación de largo alcance»²³⁴.

EN ESTE CAPÍTULO FINAL DE HALLAZGOS Y ANÁLISIS, VALGA UNA recapitulación de toda la exposición presente. Si la territorialidad laboral es la capacidad de control territorial de la fuerza de trabajo alojada en el espacio del aparato productivo, es decir, dominio privilegiado del factor capital (propiedad privada) pero también excepcionalmente dominio del factor trabajo, debe recordarse que aquella característica no solo se presenta en situaciones de conflictividad laboral abierta —aunque allí sea más expresiva y nítida para el sindicalismo, como veremos—, sino que mayoritariamente en la cotidianidad del quehacer productivo y la conflictividad natural, cuando el factor trabajo monopoliza un espacio de la empresa mediante su habitar cotidiano en el proceso productivo. Los trabajadores se han apropiado pacíficamente del espacio de trabajo, por la inercia propia de la producción y sus respectivos espacios de socialización. Evidencia de lo anterior son los camarines para cambio de vestimenta que han sido autonomizados por los trabajadores, rincones para descansar sin ser hostigados, salones para almorzar y conversar sin intromisiones patronales, particulares secciones de infraestructura para operar con mayor autonomía y comunidad entre ellos, esquinas donde las cámaras no captan los comportamientos secretos, baños donde los trabajadores liberan un discurso oculto. Las relaciones sociales ocurren en el territorio y por ello todas expresan territorialidad ²³⁵. Es lo que se ha visto en los capítulos precedentes: un constante hacer territorio.

²³⁴ Llaitul, en Héctor Llaitul y Jorge Arrate, *Weichan. Conversaciones con un weychafe en la prisión política*, Santiago, Ceibo Ediciones, 2012, p. 156.

²³⁵ Montañez y Delgado, *op. cit.*

En la última fase de análisis, no obstante, nos remitiremos a la territorialidad más antagónica y abierta alojada en el territorio laboral capitalista: la apropiación forzosa y coyuntural del espacio de la empresa por parte de la fuerza y organización de trabajadores, vale decir, su capacidad de control territorial abierto en situaciones de conflicto, paralizando el proceso de trabajo y/o de producción.

En este sentido, los «movimientos sociales territoriales» no son exclusivamente los no-sindicatos, como suele plantearse en la literatura especializada. La tesis de la territorialidad antagonista del trabajo, por ello, debe incluirse en un balance del poder sindical.

Ante esto, el epígrafe plantea una invitación. Lejos de los estudios de relaciones industriales pero tocando sus bordes, la cita refiere al movimiento de lucha mapuche en el sur del Chile actual. Pueblo ancestral para quienes la tierra, de la cual han sido despojados, es constitutiva de su cosmología; resultando que ahora, en la lucha por su recuperación, se estimula una política territorial que impregna ampliamente la socialidad y resistencia del pueblo. En específico, el dirigente citado explica que el control territorial ha sido definido en su organización político-social como la táctica central tanto de recomposición cultural como de lucha frontal contra las empresas forestales, de modo inseparable y simbiótico. Así, la cita señala una ocupación forzosa de rasgos militares sobre predios privatizados, que se condice felizmente con una subjetividad y cosmologías internas también territoriales. En este sentido, el caso representa una territorialidad antagónica ante la acumulación por desposesión del capitalismo chileno y, ejemplarmente, una muestra de articulación entre las territorialidades del consenso y de la fuerza, donde, como se observa, ambos vectores se terminan potenciando multiplicativamente. En este sentido, para el territorio laboral capitalista se deriva la pregunta crítica respecto del antagonismo, aunque de forma inversa al caso citado, a saber, ¿cómo se organiza la territorialidad antagonista pero, ahora, desde el interior de la fuerza capitalista: cuando la acumulación por desposesión es parte del pasado y actualmente se refleja en propiedades privadas enraizadas en un país? ¿Cómo se expresa la territorialidad antagonista, no desde el exterior, sino que dentro del capital? ¿Hasta dónde se dinamizan el conflicto y cohesión de los trabajadores frente a la empresa privada, cuando se rompe por dentro la territorialidad capitalista? Como se observará, el control territorial antagónico no es solo un fenómeno

externo a la propiedad privada productiva, aunque el extrañamiento o enajenación de dicha propiedad promueve esa ilusión en la cultura de la sociedad, incluida la literatura científica.

La propiedad privada de la empresa moderna, nacida a partir de la acumulación originaria saturada de violencia, constituye ahora un hecho *forzoso* para la sociedad, ocasionando un cúmulo de tensiones y respuestas.

Territorialidad antagónica y posicionamiento

La territorialidad laboral es implícita para el capitalista, su empresa materializada es el terreno donde manda. La infraestructura de la empresa es la primera expresión de su propiedad privada y no una cualquiera, sino una con un valor de uso particular: el terreno donde explota y controla. Es el medio de producción más puramente orientado para ser utilizado como artefacto y herramienta de control. Determina ciertas características del factor trabajo y su eventual organización, al tenerlo subsumido, física y socialmente. El capitalista lucha permanentemente, tal como el trabajador, para controlar el proceso productivo. Su modo de pensar responde a cómo dominar su territorio, luchando incesantemente por perfeccionar su explotación, desplegando de la mejor forma sus factores productivos, incluyendo esa mercancía que se resiste a ser mercancía. Sin embargo, desde la perspectiva y acción del sindicalismo, la territorialidad del capital no siempre se ejecuta con bondad.

La radicalidad de determinadas huelgas y paros se traza como el sinónimo de la *apropiación antagonista del espacio de trabajo*, es decir, un dominio inverso aunque coyuntural del territorio laboral capitalista.

Si algunos entrevistados de supermercados nos narran lo adverso que es negociar en Ciudad Empresarial²³⁶, ahora analizaremos los momentos donde el empresario está forzado a entablar diálogo a causa de un

²³⁶ Distrito de concentración administrativa de diversas empresas, que se presenta como una suerte de ciudad de los empresarios, dentro de una ciudad oficial, en el norte de Santiago. Esto clarifica la desigualdad de poder que han construido las clases sociales: no existen ciudades sindicales ni zonas homólogas donde los trabajadores fortalezcan sus iniciativas.

terreno que ha perdido de control²³⁷. Así entonces, este concepto amplio es un modo de vinculación de la huelga con la paralización económica. En específico, la distancia laboral expuesta por la huelga entre el trabajo y la producción, causante de que la misma sea huérfana en fuerza (por motivos de posición estratégica o político-legales), se solventa mediante la aplicación de violencia legitimada por los trabajadores. En estos momentos la huelga salta cualitativamente hacia la paralización y los trabajadores sitían el castillo, arremeten con operaciones tácticas y desequilibran al enemigo.

¿Cuál es la relación entre huelga y territorio? La huelga en abstracto, esto es, paralizar el trabajo, no suele nunca realizarse en esa mínima expresión, con los trabajadores sin trabajar y replegados en sus hogares a la espera de triunfar. Al contrario, las huelgas se llevan a cabo naturalmente con trabajadores desplegándose participativamente sobre sus territorios de trabajo, apareciendo y usando el espacio de la contraparte, marcando un primer comportamiento de ofensiva. Esto sucede porque difícilmente la pura anulación del trabajo será suficiente para anular la producción: ni aún en el caso industrial más puro, el conjunto de la producción se daña mecánica y necesariamente por quedar abandonada. Prueba de lo anterior es que los trabajadores en posición estratégica en la minería chilena no suelen paralizar de forma autónoma, sino que acompañados por un conjunto de trabajadores —como retaguardia o no— para evitarse las represalias²³⁸. La huelga no suele practicarse sin el acompañamiento de una paralización forzosa y deliberada del aparato productivo, por el contrario, ambas tácticas van

²³⁷ A propósito de la «importancia del lugar» en lo atinente a la negociación colectiva, Aldao-Zapiola plantea que «el lugar donde se realiza la negociación es tan importante, que muchas veces su elección necesita de una negociación previa para lograr que ésta resulte equitativa para ambas partes» (Carlos Aldao-Zapiola, *La negociación. Un enfoque transdisciplinario con específicas referencias a la negociación laboral*, Montevideo, OIT/Cinterfor, 2009, p. 181). Por un lado, hay una determinación simbólica, por cuanto existe una especie de autoridad reconocida por parte de quien predispone del espacio físico de negociación y un indicador de voluntad de negociar de la contraparte por el hecho de asistir. Por otro lado, hay una determinación material también, citando el autor ejemplos de negociaciones en empresas ocupadas, en las cuales los trabajadores mantienen rodeado con atemorizantes elementos explosivos las oficinas de Recursos Humanos donde se llevan a cabo las firmas finales de la negociación, o también el ejemplo de oficinas de negociación rodeada por camiones roqueros (100 toneladas aproximadamente) que aceleran sus motores intimidatoriamente por sus conductores ante la presencia de la capa gerencial (Aldao-Zapiola, *op. cit.*).

²³⁸ Quiroga, *op. cit.*

generando una interrelación cada día más íntima entre sí, producto de los nuevos escenarios productivos propios del avance del capitalismo. Dicho de otra forma, más que la emergencia de nuevas formas de conflicto, se va posicionando una nueva estructura de conflictividad laboral, entremezclándose más complejamente la huelga, el sabotaje y la paralización²³⁹. Así entonces, es siempre necesaria una aplicación extra de fuerza trabajadora en el centro de trabajo, yendo más allá de la huelga, para vencer.

Comúnmente, los trabajadores instalan un campamento para asentarse a pasos de la empresa, nuevamente, un espacio seguro. Esta vez más artesanal —no aprovecha el diseño de la propiedad capitalista— pero suficiente para protegerse, dependiendo del clima, de la potencia del sol, o del viento, aquel que vota la propaganda débilmente instalada y dificulta las conversaciones de los socios (y las entrevistas) en la intemperie. Pero esta táctica está más orientada a resistir y tener condiciones de repliegue, que a dañar la producción.

Cuando se empieza algo por la fuerza, lo fundamental pasa a ser su orientación, o la capacidad de dominarla. Si se retoman los elementos del capítulo 7, a saber, que en minería la zona más estratégica de paralizar es la ruta minera y que en supermercado es el acceso a los clientes, podemos dar cuenta de que *la potencia del ejercicio huelguista se determina, no por una «posición estratégica», sino que llanamente por un posicionamiento (un control territorial) de los trabajadores*. El ejercicio de territorialidad es llevado a cabo por cualquier trabajador y nivel de calificación, no solo por aquellos posicionados estratégicamente en el circuito productivo, ni aquellos mayormente demandados por el mercado. En efecto, la siguiente reflexión constituye una evidencia que expone dicha realidad de forma muy ajustada a la teoría de movilización de recursos: un recurso determinado es dejar de trabajar y otro recurso distinto es, por ejemplo, apostarse a las afueras de la empresa para hostigar la productividad. Estas tácticas exponen la racionalidad de la territorialidad, vale decir, el aprovechamiento de todos los recursos que están al alcance:

Porque *no es lo mismo*. Lo que decíamos en el fondo antes: había huelga y el viejo se iba para *la casa a descansar*, a ver si es que tenía alguna noticia, si es que le podían dar algo. *Es diferente a que el viejo*

²³⁹ NÚCLEO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO, *op. cit.*

*vaya y se pare en la puerta de la empresa y haga una olla común, o que pare finalmente toda la faena, ¿por qué?, porque el mandante le va a exigir [a la empresa contratista]: «oye, terminame con tu huelga porque me estás afectando la producción po» que no tiene nada que ver las otras 290 empresas que hay [...]. Es parte del juego nomás, y que *no tenemos todas las herramientas*, que tuviéramos una legislación que realmente pudiéramos hacer una huelga sin reemplazo por ejemplo, como es en la mayoría de los otros países, sería ideal; pero *no las tenemos y utilizamos lo que está a nuestro alcance* (M1).*

En minería, en ocasiones, ello se traduce en que «huelga» sea sinónimo de «tomarse un espacio». La cita a continuación plantea que, agotada todas las instancias de negociación, hay que «pasar al otro lado» de la conflictividad: tornarla un conflicto abierto, una huelga forzosa sobre la empresa. Tomarse el espacio significa, más en general, «tomar» el control del acontecer del espacio de trabajo, hegemonizando lo que sucede en el entorno mediante la imposición del proceso huelguista:

- Eº: ¿Qué importancia le ve usted a tomarse espacios de trabajo?
¿Tiene alguna importancia para el desarrollo del sindicalismo o no es tan...?

- M1: No, yo creo que, *en todo, es tomarse* los espacios de trabajo. ¿Cómo *«tomar»*? Yo pienso que es importante cuando quemas todas las etapas anteriores, o sea, presentas una negociación colectiva [...] cumples con todo el proceso, te sientas en la empresa a conversar, la empresa te pega el portazo: te dice «no, que no hay plata»; y en definitiva en los balances tú ves que sí efectivamente hay *lucas [dinero]*, y la empresa te cierra, te cierra, te cierra. *En ese contexto, yo creo que es importante pasar al otro lado.*

El conflicto territorial laboral, entonces, es una táctica que asegura la disrupción de la producción. Si el cese de trabajo (huelga laboral) no siempre daña la producción (paralización económica), la toma del espacio de trabajo disuelve la contradicción: cumple a la fuerza el objetivo operativo.

Como contrapartida, en el sector de supermercado la huelga es más bien sinónimo de agitación y menos acciones forzosas: «nosotros ya teníamos preparado para la otra huelga —que no llegó—: traíamos huevitos,

traíamos un lienzo, ya teníamos las cornetas compradas» (S4). En este sentido, la invasión del local de ventas no es una idea hegemónica²⁴⁰.

La configuración logística en minería, derivada de sus atributos industrial-manufactureros, permite conflictos disruptivos ocasionados por una pequeña porción de trabajadores —ni siquiera necesariamente fabriles. Territorialmente, esto puede expresarse como un impacto sobre una porción mayoritaria de trabajadores (cientos o miles de), a causa de un control territorial puntual pero sostenido, posible de llevarse a cabo por tres trabajadores: «en la mañana paramos el acceso de los buses a la mina, [nosotros] los *tres nomás*; que la jefatura casi se murió, casi como: “saquen estos tres pelagatos del *aseo*”» (M2). Por tanto, aquí lo determinante no es la «posición laboral» estratégica (fenómeno socio-técnico), sino el posicionamiento logístico de los trabajadores movilizados. Estructura por un lado, definiendo posiciones objetivas, como los cuerpos celestes al flotar; y agencia por otro, determinando el posicionamiento, porque el sujeto también se hace camino al andar. Ambas constituyen fuerzas materiales y en ambos mundos nace entonces la condición estratégica. Para los mineros, el posicionamiento antagónico más atractivo y por tanto regular será en las carreteras:

- Eº: Tú, en una eventual huelga o paro, ¿qué lugar crees que sería el más importante paralizar? Sea por fuera o por dentro, para ti, ¿cuál es la toma ideal de un espacio?

- M3: Una vez [los trabajadores] se tomaron la mina, pero utilizaron mucha represión, carabineros [...], al final, se maltrató mucho a los trabajadores. Entonces yo creo que el tema de los trayectos, de movilización «*antes de*», yo creo que por ahí va,

²⁴⁰ La dificultad de los paros laborales (trabajo) para paralizar la producción (capital) no es un fenómeno inédito en el neoliberalismo chileno. Si ahora esto no es fácil en razón de las limitaciones legales o de las configuraciones productivas (como bien lo sabe el sector comercio), en dictadura fue a causa de la represión organizativa, por lo que fueron reemplazadas en tanto tácticas de movilización. En efecto, «el CNT [Comando Nacional de Trabajadores] observó también la debilidad del movimiento sindical, expresada en su incapacidad para efectuar paros de carácter productivo, de modo que, en la práctica, las acciones de protesta eran protagonizadas por los pobladores, en especial jóvenes marginales, asunto que significó un desafío al CNT para representar los intereses de los grupos populares urbanos» (Rodrigo Araya, “Cambios y continuidades en el movimiento sindical chileno en los años 80. El caso del Comando Nacional de Trabajadores”, *Historia*, 47:1, Universidad Católica de Chile, 2014, 11-37, p. 20). Los primeros llamados a paro nacional ante la dictadura llegaron a ser calificados como «paralizaciones sin paro» en la contingencia política (Araya, *op. cit.*, 21).

porque tienes *mucho espacio*, no expones a la gente, tienes *harto recursos*.
Entonces, es como lo ideal: los caminos, *los caminos*.

Podríamos teorizar que Womack²⁴¹ desarrolla su análisis en función de una filosofía puramente huelguista: parar el trabajo, para dañar la producción. Pero aquí, de modo complementario, los trabajadores racionalizan su quehacer de otra forma para alcanzar el objetivo final: *directamente dañar la producción*, más allá de si explotan una posición tecnológicamente privilegiada del puesto de trabajo o están en su tiempo libre (no huelga), elementos ambos que pasan a ser contingentes. Activan un poder logístico, un poder físico. Lo importante es paralizar la carretera.

²⁴¹ Womack, *op. cit.*



Corte de ruta en movilización de subcontratistas mineros



Corte de acceso en supermercado mediante carros de mercadería

Siendo las zonas estratégicas espacios esenciales para paralizar una empresa, la territorialidad sindical conflictiva gravitará en torno a estas, es decir, como una porción de masa trabajadora apropiándose una zona tal, hasta trastornar su carácter:

- S2: Cerramos ahí en la barrera y la gente se puso ahí y no dejó entrar a los camiones, abajo, en el estacionamiento: no dejó entrar camiones.

- Eº: ¿Eso son, son de esos camiones bodegueros?

- S2: Claro, los que llevan la mercadería: entran por acá, por una entrada que queda por [nombre avenida]. [...]. Era mucha gente, *se tomó* todo esto, todo ese estacionamiento y todo esto, y cerramos aquí. Entonces, por aquí *ya no pudo entrar más el camión a la bodega*, hasta la recepción, donde ya se empieza a repartir la mercadería en las diferentes secciones: ya no pudieron entrar ahí, se quedó ahí nomás.

- Eº: ¿Y eso lo planearon ustedes, o no?

- S2: Sabes que, fue *planeado, pero en el fondo yo creo que salió más espontáneo*.

Las zonas estratégicas que comentábamos anteriormente ya presuponen un análisis territorial de los trabajadores. Ahora bien, el uso activo de zonas estratégicas comporta un componente de territorialidad sindical aún más fuerte, que puede racionalizarse al nivel de estrategia. En efecto, en minería, el uso de los cerros (eventuales espacios-seguros) para manejo en conflictos, manifiesta una territorialidad instituida de su sindicalismo. Por esta razón, aquí el factor geográfico (una infraestructura empresarial rodeada de extenso espacio abierto) es determinante para los procesos de paralización territoriales:

Pero *estratégicamente el cerro es bueno*, es bueno, o sea para nosotros ha sido una *ventaja*. Pero sí vamos a tener que profesionalizarnos más y tener una rutina así como de ejercicio y casi de entrenarnos [...]. Entonces [...], como te digo, si se han podido dar esas batallas acá, han sido netamente por el tema *geográfico*, o sea es sumamente estratégica la carretera del cobre: *no estás en plano, así que tienes donde moverte, como esconderte*, donde fondear [esconder]. Pero así también es como que hay que estar constantemente cambiando las estrategias, porque tú dejas cosas preparadas y ya te *cachan* así más o menos el actuar, entonces [carabineros] andan revisando, andan merodeando (M2).

Ahí ya son cortes de carretera y, como te digo, ellos se han ido especializando, porque *la estrategia nuestra* ya saben que *es el cerro* (M2).

Como hay cerro, hay piedras, hay maderas, se hace la fogata y ahí ya se procede a *enfrentamientos* nomás (M3).

En la mina, donde estás encerrado, hay más represión; porque tú estás en una intervención ahí y no tienes mucho donde arrancar y dependes mucho de transporte para poder salir. *En cambio, cerro...* (M3).

La última cita explícita, en inverso, el problema de las movilizaciones para un sector como supermercados: las movilizaciones en minería no se determinan exclusivamente por una masa que supere a la represión estatal, en caso de ella aparecer. Más bien, en cálculos estratégicos, dichos trabajadores saben que pueden causar disrupción sin por ello ser directamente reprimidos. Pueden ser reprimidos mediándose de antemano diversos factores, entre ellos el geográfico. Así, se movilizan no porque superen siempre la represión o quieran hacerlo, sino porque logran esquivarla. Una vez más: «cuando desalojaron a los viejos con perdigones y permitieron que las Fuerzas Especiales pasaran adentro de la mina y algunos viejos fueron baleados, es *porque* se pararon en *su lugar de trabajo*» (M1). Esta situación que nos relatan, sucedida bastante años atrás, tal vez fue lo que gatilló recientemente una nueva reflexión: trasladar el lugar de la protesta hacia las afueras de los túneles mineros (espacio muy cerrado y sin salidas), disuadiendo el poder del accionar de la represión estatal. En supermercado, en contraste, es una situación improbable que el trabajador logre esquivar la represión de la policía, por ello, su única salida es mayor masa movilizada y mayor planificación de su actuar (más desborde territorial).

Un relato en extenso de una toma de un local de supermercado, nos plantea cómo se despliega allí el control territorial y cómo se aplica, para ello, un nivel de formación logístico-operativa por parte de trabajadores activos: es la táctica de forzar con candados metálicos el cierre del local de supermercado, pasando a retirarse los responsables pero alargando la paralización. No se expuso en el capítulo 6 en lo relativo a la formación operativa, dada su alta significancia como ocupación del espacio-empresa. A continuación de ello, exponemos otro ejemplo de formación operativa, ahora en minería, para también lograr territorialidad sindical: engañando a los choferes, se desvían los buses de la empresa, se les cierra

el paso, quedan en posición inmóviles perpendicular a la carretera, y se logra la paralización de esta. Esta formación sindical en uno y otro sector, es el manejo de artificios para agregarle logística a su actividad de masas:

(Supermercado)

- S1: [...] Ahora, hubo un local, que fue de [*zona de ciudad*] y el de [*zona de ciudad*], que cuando llegó el piquete que estaba en huelga, el local tuvo que cerrar porque no había opción de que entrara o saliera público, y la misma gente bajó las cortinas del local, los mismos trabajadores en huelga. Así que ahí podríamos hablar de que hubo una toma de ese local, que estuvo cerrado una hora y media.

- Eº: ¿Y cómo la cerraban: sacaban a todos de dentro de las dependencias?

- S1: No, se bajan las cortinas.

- Eº: Ah y se quedaban adentro.

- S1: Se quedaban adentro. Los que quedaban adentro, los clientes, tuvieron que sacarlos por una puerta exterior, por una puerta adicional donde entra la mercadería.

- Eº: Ah, o sea la puerta controla todo.

- S1: *La puerta controla todo*, el acceso y entrada. Por eso, generalmente cuando hay una huelga, lo primero que hace la administración es llamar a carabineros y que carabineros impida que la gente —que el huelguista— no deje entrar o salir al público.

- Eº: Pero una vez que cierran, ¿después los *pacos* no pueden llegar y abrir?

- S1: Han tratado de abrir, pero nosotros llevamos *candados*. [...] Ahí en [*zona ciudad*] se hizo así: llegó todo el piquete [...], se bajaron las cortinas, se pusieron candados y siguió la marcha todos para el local. Si las leyes hoy en día son muy peligrosas para el trabajador... porque te pueden acusar de secuestro y todo el tema.

- Eº: ¿Y nunca se han puesto un candado ahí en tu local?

- S1: No, porque [los jefes] lo han cerrado voluntariamente. De hecho, hay otras *mañas estratégicas* po': tú *al mismo candado que ellos tienen, puedes hacerles otra cosa*, que impida que al otro día se abra o demore más la apertura [...] Se pone el lienzo que dice «en huelga», se «sellan» los candados por así llamarlo, para que impida entrar. Son parte de las estrategias de este tema.

(Minería)

- M4: Entonces, ¿qué opta uno? «Ya: viene Fuerzas Especiales; somos 50; no tenemos más gente». «Ya, listo»: vimos un bus, giramos un bus, le dimos la pasada a un bus supuestamente que lo teníamos detenido, «ya, pase nomás, ya está todo controlado», y cuando iba pasando se pusieron otros adelante y dimos vuelta el bus. Entonces, ahí **nos protegimos** para la Fuerzas Especiales, para las lacrimógenas y todo eso. Dimos vuelta otro camión por detrás, por si llegaban por detrás, ¿*cachai?*

- Eº: Darlo vuelta te refieres a.

- M4: No, «darlo vuelta» es girarlo nomás. Al chofer *lo engañamos*, que se diera la vuelta para darle la pasada y ahí *lo paramos*. [...] Ahí ya estábamos casi protegidos para, para pelear. [...] Se acerca un capitán a hablar con nosotros, [...] dice que a las 11:00 teníamos para liberar, sino, van a proceder. «Ya, listo, procedan nomás» [respondemos]: duro con duro nomás.

Sobre todo en esta última cita, la territorialidad se consigue utilizando la logística de la producción. Se usa inclusive la logística para solventar la ausencia de masa. El control territorial entonces, en contexto de conflictos laborales colectivos, se torna una táctica que aumenta el poder disruptivo del trabajo, aun en el caso de su descualificación ante la fase de gran industria. La literatura respecto al manejo logístico del sindicalismo es inexistente en Chile, a excepción de un único libro escrito justamente por dirigentes mineros²⁴². Allí se detallan los equipos logísticos que operaron en una huelga contra la empresa Minera Escondida, así como los diversos elementos relacionados a los mismos: secreto para planificar las movilizaciones, escaramuzas con carabineros, participación de las familias en las marchas, medios de comunicación de los trabajadores, los comités de disciplina para el orden interno, los planes para tomarse áreas del complejo minero.

Nuevamente, la logística sirve para proteger a la masa. La primera de las citas anteriores muestra cómo el cierre forzoso de las puertas de un supermercado ayuda a que los huelguistas se trasladasen a sus manifestaciones sin recibir represión de inmediata: jefaturas o policías se dedican a reabrir el local, mientras los manifestantes se marchan a sus concentraciones. Dicho de otro modo, una violencia contra un objeto material, cambia el foco del conflicto y le entrega más tiempo a una masa

²⁴² Pedro Marín, *La historia del sindicalismo y los Patos Negros*, Antofagasta, Vidda, 2009.

activa que no es responsable de tal acto, desmarcándose de una pronta represión a sí misma.

Cuando hay mayor masa social activa en movilización, la obstaculización de la ruta minera se alcanza mediante otro tipo de arreglo logístico, el cual es más fácil de organizar debido a los múltiples «ayudistas» y, en contraste, más difícil de disuadir por carabineros según son inferiores numéricamente:

- Eº: ¿Cómo [los carabineros, policía] las mueven [piedras y rocas apostadas en la carretera]?
- M1: Mandaron a pedir una «retro» [retroexcavadora]. El gasto que hicieron los *pacos* fue pero... Gastaron cualquier bomba lacrimógena, equipo, movilizarse. Y no pillaron a nadie. Si eso es lo que tenía picado [enrabiado] al *paco* [...].
- Eº: ¿Y ustedes cómo lo hicieron [mover las rocas]?
- M1: A las 05:00hrs, a las 04:30hrs de la mañana, estábamos funcionando arriba, entre todos, las mujeres.
- Eº: Así nomás, «a mano».
- M1: A mano, súper aguerridas. Aplaudimos ayer a las mujeres.
- Eº: ¿Y los *pacos* por qué no las podían correr con sus brazos?
- M1: No po', nosotros las corríamos entre cinco, diez viejos; y los *pacos*, ¿cuántos son?, no andan más de 20 ahí po'.

De lo anterior se concluye que el concepto de territorio laboral promueve la necesidad de analizar el trabajador articulada y explícitamente con su comportamiento en tiempo libre. Allí, donde por definición el trabajador no hace huelgas aunque sí puede paralizar la producción cortando la carretera, e inclusive ayudado por familiares, muestra que el nuevo modelo de «alojamiento minero» —que responde a un nuevo régimen de turno y manejo del recurso humano²⁴³— produce un efecto paradójico para la relación capital/trabajo: por un lado, socava el antiguo núcleo sindical instalado permanentemente en la empresa con el viejo «campamento minero», pero, por otro lado, activa un sindicalismo más móvil que puede hostigarlo con múltiples golpes productivos gracias a los trabajadores en tiempo libre, por ejemplo, subcontratistas antes de su turno. La necesidad capitalista por la flexibilización productiva se crea sus propios problemas, si existe de antemano una fuerza sindical que aproveche los vacíos de control patronal. En otros rubros también se ha destacado cómo ocurre el

²⁴³ Garcés, *op. cit.*, 2003.

conflicto productivo a propósito de los trabajadores desde la jornada reproductiva²⁴⁴, reforzando este hallazgo.

²⁴⁴ NÚCLEO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO, *op. cit.*

Nueva violencia legítima

Con mayor poder de movilización, la organización de trabajadores puede agenciar el poder de reprimir a las fuerzas represivas, es decir policiales, como se ha logrado numerosas veces en minería. Como se verá de aquí en adelante, existen elementos propios del proceso productivo que condicionan otra relación de los trabajadores con la violencia, con implicancias relevantes en atención al valor político y geográfico de la propiedad privada:

- Eº: ¿[Las rocas arrojadas desde el cerro] golpeaban al *guanaco* por al lado?

- M1: No, si lo dieron vuelta, y después [carabineros] lo dejaron solo al *guanaco* [...]: apedreado entero.

Las Fuerzas Especiales o el *zorrillo* [*carro lanza-gas de la policía*] —no me acuerdo cuál fue— quedan al medio. Cómo habrán estado de urgidos todos estos personajes, que llegó un minuto en que tiraron las lacrimógenas y *se las tiraban a ellos mismos*, las tiraban para arriba y les caían a ellos. De hecho, por ahí tengo dos, tres fotos guardadas de eso, porque tampoco podíamos dejar mucho registro por si alguien caía detenido” (M2).

- Eº: ¿Pero ustedes alguna vez han logrado echar a los *pacos*, es decir, que ganen?

- M1: No, el 2007, ¿no has visto los videos?, de [*ciudad determinada*] por ejemplo, los *pacos* retrocedieron, tuvieron que retroceder.

- Eº: ¿Y se rendían y volvían para abajo?

- M1: No, los correteaban. Algunas cuestiones que no se supieron: *los guanacos dados vueltas y los tiramos para abajo; pero eso no salía en los medios*. Es una vergüenza para los *pacos* po’ [*rié*].

Cuando la territorialidad conflictiva sindical desata las tácticas violentas, se trastoca una fibra del Estado capitalista y las fuerzas de la policía pasan a operar, ahora, dentro de la propiedad privada. Al respecto, en el control territorial de *retail*, las facilidades de represión son mayores. A nuestro entender, este es el gran problema organizativo-sindical que reporta su espacio de trabajo, desestimulando —comparativamente— los conflictos abiertos:

- S2: Los carabineros [desde adentro del supermercado] *abrieron las puertas y pescaron a un gallo* [persona] *que estaba ahí* [protestando en la entrada], y lo tiraron hacia adentro y adentro lo pescaron y

le pegaron [...] le pegaron en el suelo [...]. El teniente me dice a mí: «si se salen hacia afuera, si salen del local, lo soltamos». Empezamos todos a reunirnos, nos juntamos, «salgamos» y salimos; y estos *gallos* [policías] no lo soltaron.

- Eº: ¿Y ahí nunca decidieron tomarse la calle donde entran los camiones?

- S2: No, ahí no, eso fue en la tarde. Los camiones generalmente vienen en la mañana. Pero acá fue más escandaloso —se puede decir—, más escandaloso que en el [*nombre Casa Matriz*]. Porque en el [*nombre Casa Matriz*] se hizo una protesta, se *funó* [denunció públicamente], nos metimos al *mall* y todo eso; pero no hubo eso, o sea, el gerente no actuó de esa manera, de llamar a los carabineros a sacar a la gente.

En una oportunidad nos tomamos todo el perímetro del [*nombre mall*], porque ahí está la casa matriz de CENCOSUD, en el quinto piso. [...] En cada una de las entradas que abría el *mall* había un piquete de trabajadores metiendo ruido y escándalo [...]. Ahí nos tomamos todo lo que es el estacionamiento, todo el perímetro. Y en un momento determinado, pillamos volando bajo a los *pacos* y les dijimos que la gente estaba cansada y quería desestresarse, haciendo una marcha. [...] Partimos la marcha, *pero la partimos en sentido contrario al tránsito*. Íbamos todos por arriba de la vereda, por el perímetro, y en un momento determinado se dijo «ahora» y bajaron todos a la calle. Entonces, como íbamos contra el tránsito, la micro [bus] de los *pacos* no podía entrar y quedó metida en el taco allá. Así que ahí se paró la calle, la rotonda, se armó el taco para todos lados en el [*nombre mall*], el escándalo ahí. Ahí pudimos lograr que se paralizara a lo menos 20 minutos todo lo que es el tránsito vehicular, *sin que pudiera intervenir carabineros* porque le impedía poder llegar, ¿cómo iban a entrar?, tenían que bajar los *pacos* y correr a pie para allá (S1).

Ahora bien, en la primera cita a continuación se desprende que los conflictos de proporciones menores con la policía, esto es, conflictos frente a un individuo puntual, también exhiben rasgos de territorialidad cuando dicha autoridad estatal no es reconocida justamente en su condición de mando. Ya colectivamente, la segunda cita muestra cómo en ocasiones excepcionales se dan pequeños grados de entendimiento con carabineros: su autoridad se ve relativizada, a pesar de mantenerse el conflicto. Lo último no implica apertura de alianzas, pero sí responde a movilizaciones anteriores donde mineros, junto a empleados públicos, tematizaron las condiciones laborales de estos últimos en marchas

municipales, agitando por ende derechos sociales que eran conexos a carabineros:

- S3: Una vez tuvimos un conflicto, no pasó a mayores, con carabineros: fue cuando a una niña la estaban acusando de robo, una trabajadora en ese entonces que trabajaba en carnicería [...]. Aquí quedó la embarrada, llamaron a los carabineros, a la niña la tenían allí, entonces nosotros fuimos a quitarle la niña a los carabineros, fuimos y se la quitamos: dijimos «no, esta cuestión, aquí no»; entonces los carabineros eran dos compadres en moto, me insultaron, me sacaron la madre [...].

- Eº: ¿Y no forcejearon con los *pacos*?

- S3: Con [nombre trabajador] forcejearon un poco, porque él [el trabajador] se metió: «que no, esto no puede ser aquí, mira como la tienen llorando»; «váyase para afuera señor, usted aquí no puede estar»; «¿cómo que no puedo estar?, este es el local donde trabajo yo, yo puedo pasearme por donde quiero acá»; «somos carabineros de Chile»; «si sé que son carabineros –les decía–, pero ustedes están cometiendo un error, esta cuestión no puede ser así, aquí *tiene que haber otro espacio*, tiene que ser otro espacio».

- Eº: ¿Dónde estaban?

- S3: La tenían en una salita chiquitita [...]. Esa vez *les quitamos la niña a los carabineros*.

- Eº: [...] Ya. Y se la quitaron y los *pacos* se rindieron.

- S3: Eh, claro, los *pacos* se rindieron. Lo que pasa es que, después de los carabineros en motos, llegó el carro; y en el carro creo que venía el Sargento Mayor de la Comisaría de [nombre comuna]. Él dijo que no iba a ocupar un espacio dentro del calabozo por dos torreas de queso [...].

A mí me tocó estar de vocero en lo que teníamos con carabinero, y llega un *mojón* [desecho] chico [niño] prepotente, *paco* [un sub-oficial] [...]. Después se fue el cabro y quedamos con el hombre [carabinero] y me dice: «no, yo entiendo todo lo que usted dicen, entiendo todo lo que ustedes solicitan, estoy de acuerdo con ustedes, sigan nomás chiquillos nosotros tenemos que cumplir nuestra labor, y así es esta cuestión, pero les deseo suerte». O sea, una mirada totalmente diferente a un «mojón» que le metieron el tema de clase y el tema de la prepotencia (M1).

Animando la producción de una teoría explicativa transversal, ¿qué implican todos los episodios observados de territorialidad proletaria antagonista en el lugar de trabajo? Para responder esto, como veremos,

es necesario alcanzar una perspectiva macro al conjunto de empresas capitalistas.

Burawoy²⁴⁵, al preguntarse el porqué del fuerte consenso productivo, puntualiza al centro de trabajo como un Estado interno (*internal state*), que desorganiza la conflictividad laboral y promueve la armonización de intereses entre capital y trabajo. Este es un análisis implícitamente territorial del autor, según identifica un fenómeno «interno» a imagen y semejanza de un fenómeno externo, llegando a lo que podría denominarse un «estado laboral». Pero esta teoría no tematiza el valor del monopolio de la violencia legítima, la sustancia de los Estados nacionales²⁴⁶, en el espacio de la propiedad privada, lugar donde experimentaría un escenario novedoso respecto a su uso clásico. Procesando ambas fuentes teóricas, es plausible sostener que el monopolio de la violencia legítima sobre una geografía particular (Estado-nación capitalista), es una característica estatal experimentada indirectamente por el capitalista en su territorio laboral. Es decir, la autonomía relativa con que cuenta el territorio laboral capitalista, de forma garantizada por la fuerza del Estado, estimula y otorga recursos para que el capitalista se presente como una autoridad política en la empresa, más o menos absoluta, frente a los trabajadores, inclusive sobrepasando la legalidad de las relaciones laborales.

¿Cómo? La conexión directa podría ser que, según el Estado-nación capitalista tiene por objeto fundamental mantener las condiciones de funcionamiento de la propiedad privada (la de los medios de producción y no), a la «producción privatizada de mercancías privadas», antes que a los trabajadores, le es delegada una responsabilidad tácita y privilegiada respecto a reflejar, bajo sus parámetros —en su espacio particular y privado—, el monopolio de la violencia legítima estatal. El Estado le transfiere una cuota de violencia y por tanto de legitimidad al capitalista, lo que en el derecho es teorizado como el «poder disciplinario del empleador», un derecho-deber para que este regule las obligaciones y

²⁴⁵ Burawoy, *op. cit.*

²⁴⁶ Weber, *op. cit.*, 2005. La teoría que se expone a continuación también es válida para la definición del Estado como monopolio de la fuerza, no necesariamente legítima (ver Guillermo O'Donnell, "Acerca del estado en América Latina contemporánea: diez tesis para discusión", PNUD: *La democracia en América Latina: hacia una democracia de ciudadanos y ciudadanas*, Buenos Aires, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2004).

prohibiciones en la empresa; práctica que, por supuesto, se sigue sosteniendo por la ley y más allá de ley.

A la propiedad privada productiva le es planteada esta responsabilidad, primero, por ser ella la fuente del espacio donde el Estado, una vez que ha solucionado el régimen de la propiedad privada, encuentra su mínima expresión y requiere por tanto una autoridad que exprese su orden, sin traerlo a colación directamente. Y segundo, por ser ella, no cualquier tipo de territorio, sino el más estratégico en cada nación capitalista. A su vez, a la propiedad privada este privilegio le es planteado, no por cualquier agente social, sino por el garante coercitivo a nivel social, gracias al cual asegura su propia existencia política y por tanto valora. Así, en este vínculo tácito y estructural —que también se soporta en elementos explícitos— entre el Estado y la empresa, el capitalista toma conciencia de que tiene un aporte fundamental e inclusive principal en mantener el orden social, como en efecto lo es, y pasa a delinear su propio poder interno. Se forja así, a nivel interno del Estado laboral, un reflejo del Estado nación macro.

De esta manera, tal como los colegios y los sindicatos, las empresas también forman parte del Estado nación capitalista, dato relativamente obvio desde el ángulo geográfico. Y más exactamente, son la parte fundamental. Con más fuerza en el neoliberalismo, las empresas se hacen cargo del Estado donde casi no está el Estado: en la propiedad privada. Allí el Estado nación es sumamente invisible, ausente y fetichizado en sus intereses (como «externo», a pesar de ser un garante político al interior). Por consiguiente, la verdad geográfica-territorial descrita se torna una teoría que, por sus propios medios, llega a resultados ya encontrados: carencia reforzada de democracia política dentro de la empresa capitalista. En Chile, esta tesis de la autonomía relativa de la propiedad privada con respecto al Estado se ha expresado, con menor exactitud pero mayor realismo materialista, mediante la consigna: la democracia llega hasta las puertas de las empresas. Esta consigna, más frecuente en dirigentes anticapitalistas, podría ser propia de dirigentes progresistas o socialdemócratas quienes pretenden explotar la (falsa) dicotomía democracia versus neoliberalismo. Sin embargo, saben que el Estado está en parte en las empresas y, por tanto, la desechan.

Pero que el monopolio de la violencia legítima del capitalista sufra un escenario particular, distinto al que organiza el Estado nación en todos sus niveles, le abre un margen de incertidumbre, lo cual le otorgará un

contexto teórico a las tácticas violentas de la protesta sindical. Desplegada en un tipo de organización hilada por el «antagonismo estructurado»²⁴⁷, dicho monopolio en el espacio de trabajo se expone a cuestionamientos, alteraciones y finalmente desmonopolizaciones, muy a la mano de quienes resisten. En otras palabras, la propiedad privada materializada, producto de sus efectos materiales y sociales, transforma en parte la naturaleza de la violencia legítima estatal de acuerdo a su propia organización y territorio, donde los monopolios son estructuralmente inestables y, también, más al alcance de la mano.

La germinación de los conflictos laborales concretiza lo anterior, y con ello, el monopolio de la violencia legítima capitalista se aproxima a los riesgos que fueron abiertos. Las relaciones productivas entradas en conflicto, tal como un Estado en crisis, abren la posibilidad por primera vez de que la violencia legítima cambie de portador desde el capital hacia el trabajo, invirtiendo el monopolio del propietario. Esto pasa cuando un primer acto de violencia de los trabajadores es aceptado y agradecido (ocultamente o no) por el resto de ellos, en un proceso de conflicto, comenzando a incubarse entonces una nueva violencia legítima: la suya propia.

De esta manera, en el trabajo capitalista se dan configuraciones subjetivas particulares, en función de la organización del proceso productivo, que posibilitan la aplicación de violencia sindical cuando el conflicto se abre y, además, la autoridad de la dirección es objeto de críticas. Es la emergencia de una nueva violencia legítima —un elemento hasta aquí políticamente relevante frente al Estado nación—, aunque pre-acotada al lugar de trabajo. Como se aprecia, para el Estado no tendría sentido alguno dejar el lugar de explotación sin autoridad, especialmente por la gravedad que pueden adquirir los conflictos para su propia legitimidad. Este último elemento de la teoría hasta aquí construida encaja perfectamente con evidencias históricas ya revisadas, referidas a saltos de escala en la territorialidad sindical: nos referimos a los cordones industriales experimentados en Chile, según las características de poder dual que comenzaba a organizar frente al Estado capitalista, en términos de proyección más que de fuerza construida. Vale decir, las experiencias donde una nueva violencia legítima se ha desplegado robustamente,

²⁴⁷ Es decir, de modo diferente a otros tipos de organizaciones, por ejemplo, organizaciones civiles, que no arrastran ante su cohesión el peso permanente de una contradicción elemental, como sucede en el trabajo.

constituyen directrices para un Estado interno o laboral de los trabajadores, el cual puede aumentar su radio de intervención hacia el exterior, hasta devenir en un proyecto político. Estos elementos, entonces, contribuyen a una perspectiva territorial del socialismo, como sistema social anclado en territorios públicos de producción y en la organización territorial comunitaria del proletariado, tras haber organizado una fuerza legítima con la cual defenderse.

En los momentos donde los trabajadores experimentan una libertad poco conocida, frecuentemente echan por la borda la idea de que hay una conexión sagrada entre la propiedad y el capitalista y, por contraste, levantan la tesis de que la conexión es más bien terrenal, por tanto, materia disputable. No encuentran suficientes razones para entender la propiedad como un recurso divino, intocable por el trabajador, que más bien debe manipularlo día a día en fracciones seleccionadas.

En esta línea, trabajadores por años tranquilos y pacíficos, que inclusive rechazan ideológicamente la violencia, pueden cambiar drásticamente de conciencia y comportamiento en pocos días si experimentan una huelga en minería o una movilización en supermercado. Las huelgas son escuelas de lucha terrenal. Dentro de su coyuntura, tal como sucede con la aplicación de calor sobre el metal, las estructuras se flexibilizan. Algunos entrevistados nos han relatado cómo en las huelgas determinados participantes desocultan un carácter poco conocido por los colegas de sección y, unos pocos más, desocultan habilidades particulares para potenciar la paralización. Habilidades técnicas, como un trabajador con conocimiento para cortar cables de electricidad y conseguir la paralización, aunque ese no sea su rubro; o habilidades corporales, como saltar murallas y rejas para acceder a espacios estratégicos prohibidos, sensibles para la producción. Con todo este desarrollo teórico, desembocamos perfectamente en una tesis marxista clave al respecto, a saber: en el momento de la huelga, se acelera y dinamiza el desarrollo de la conciencia de clase de los trabajadores. Esto último, entonces, refuerza desde el marxismo el desarrollo teórico hasta aquí expuesto y, a la vez, es una tesis a la cual adhieren numerosos dirigentes sindicales pro-conflicto, según su experiencia en terreno.

El peso de la hegemonía moderna lleva a que los conflictos abiertos sean una excepcionalidad en la economía, pero cuando se desata un conflicto puntual aun en ese contexto forzosamente cooperativo, se genera una dinámica de violencia diferente a la que ocurre al exterior del centro de

trabajo, en el plano de la sociedad civil. Pareciera ser que la necesidad de dañar a la producción para presionar de facto, lo cual también demanda aplicar una seguridad operativa propia (camuflarse, por ejemplo), pone más en evidencia el carácter de lucha frontal y de violencia que se requiere en el universo de la conflictividad laboral:

- M4: Y empiezan a marchar los de Fuerzas Especiales, con los escudos.

- Eº: ¿Ustedes no están con las caras tapadas ni nada?

- M4: No, nada. [...]. Sí cuando vamos nosotros a hacer cagadas [destrozos o acciones] buenas: *ahí, todos tapados*. No, *acá era una toma* y venían las Fuerzas Especiales y nos superaban en todo.

De esta manera, la violencia legítima encuentra una distribución geográfica en la sociedad según la naturaleza de la empresa. Aquí radica en parte la irracionalidad de la propiedad privada, porque el capitalismo la trata con una autonomía que no es tal y, por tanto, no le permite organizar adecuadamente los efectos producidos en el mundo del trabajo. Defendiendo políticamente su autonomía más allá de lo correcto, se produce una desorganización profunda en la sociedad con respecto a la violencia social. Así, lo que se produce en el trabajo, no queda solo en el trabajo, incluida la violencia legítima. Esto es mayormente obvio en las mercancías, pero no tanto en las relaciones sociales, menos en las ocultas.

Allí, la contradicción con el capital es muchas veces evidente y directa, la lucha de clases se experimenta de forma directa, facilitando el sentimiento de injusticia, aunque no su movilización, lo cual refiere a otra pregunta. Sumando solo algunas herramientas o recursos a disposición de los trabajadores en situación de lucha, por ejemplo herramientas de trabajo o espacios adecuados donde sostenerse en protestas, el eje de fuerza puede trastocarse muy abruptamente ante la apertura del conflicto laboral. Los trabajadores racionalizan el uso de la violencia. Inclusive, muchas acciones aparentemente irracionales o disfuncionales, se comprenden mejor desde el análisis territorial de la empresa. Especialmente las muertes o accidentes de trabajo, un régimen despótico que forzosamente debe soportarse día a día, y la ausencia directa del Estado, van haciendo de la violencia un factor aceptable y razonable en el proceso productivo.

Dando cuenta de estos hechos, infrecuentes pero políticamente significativos, uno de los soportes para la violencia de masas —aunque

también será un producto de la misma, una vez desatada— es un fuerte sentimiento de solidaridad que emerge en las protestas mineras:

Después el *guanaco* empieza a mojarlos a todos. Los viejos organizaditos tiran todos para el cerro: ahí ya donde terminan las oficinas, hay una bajada y empieza todo lo que es cerro. [...]. Sabes que tú miras y era una postal, y todos los viejos en el cerro «oh», tirando hondazos, tú no sabes de dónde aparecen las cuestiones. Por acá el *guanaco*: los que estábamos, estaba tratando de mojarlos. *Tú no conocías a nadie, pero era una solidaridad. [...] Se generaba una complicidad de ayudarse* (M2).

Lo que sucede es que, para protegerse mutuamente, florece una potente cohesión social al interior de la movilización, gracias a la seguridad y autoridad que ha alcanzado el sindicalismo minero. Es decir, las huelgas no solo expresan conflicto, sino que también lo opuesto. Como plantea Zibechi, pero referido exclusivamente a los casos exitosos: «la dinámica interna de las luchas sociales va tejiendo relaciones sociales entre los oprimidos, que les permite en una primera instancia asegurar su sobrevivencia, tanto material como espiritual»²⁴⁸. El autor se pregunta si estos poderes no estatales de los movimientos sociales subalternos, pueden devenir en nuevos poderes estatales o no (instituyéndose en formas no capitalistas). Aunque el autor defiende innumerables veces la respuesta negativa, plantea excepcionalmente que «la unidad orgánica del movimiento —diferente a la unidad por confluencia desde abajo— es una forma estatal de la movilización»²⁴⁹.

El lugar oculto de la producción y las movilizaciones

Por supuesto, el recurso de controlar un espacio depende tanto de su objetualidad como de su tipo de control. Las citas siguientes exponen cómo un espacio controlado por un grupo de trabajadores movilizados les permite sostener un ejemplo visible y permanente de protesta para los demás colegas, incentivándoles un ascenso de la lucha social. En general, la acción territorial significa una curvatura del espacio-tiempo, un impacto objetivo, donde la

²⁴⁸ Zibechi, *op. cit.*, 2006, 25.

²⁴⁹ *Ibid.*, 144.

agencia ejercita el poder y el trabajador desmovilizado observa frente suyo una nueva realidad en proceso de creación. Así, legitimándose directamente la lucha en minería, en las citas siguientes se plantea la necesidad de la protesta producto de la carencia de recursos alternativos que sean igual de eficaces. En específico, el exponer *sostenidamente* un ejemplo de lucha, es lo disruptivo para un territorio desfavorable, donde la desobediencia suele ser fugaz²⁵⁰. Se eleva una hostilidad manifiesta. En pocas palabras, la acción es relevante por cuanto causa impacto territorial en las masas:

- Eº: ¿Tú crees que la existencia de que haya estas condiciones, de que hay condiciones para controlar espacios —por lo que veo—, ha fomentado como la lucha sindical?

- M3: Sí, yo creo que igual da como *empoderamiento* de los espacios, o sea que tú seas *posicionado* en un territorio o en un espacio y que tú seas como un *modelo* para los demás, *insta* po?, sí. *Incentiva y motiva al resto*: “¡oye, se está haciendo esto!”. Y como hay descontento acumulado, como hay *disconformidad*, *da fuerza* para el tema.

El sistema hoy en día *no te permite*, no hay una conciencia que tú te puedas sentar a conversar y que arreglemos todo de buena forma, que sería lo ideal. Si... Pero siempre se empuja a los trabajadores a esa instancia. Se empuja, porque tampoco hay una buena voluntad de poder arreglar las cosas de buena forma, entonces se juega también con eso, *siempre se juega*. Entonces, *para mí es importante el hecho de tomarse un lugar, porque genera revuelo, porque genera impacto*. Sin eso pasas sin pena ni gloria (M3).

Ahí te das cuenta que no queda otra. Nosotros habíamos pedido todas las reuniones habidas y por haber con todos los personajes, tanto de MCCLEAN como de CODELCO, entonces, ¿por qué tiene que, por qué no lo pudieron solucionar antes? Entonces, después no me vengán a cargar que les paramos, no sé, 80 buses que iban

²⁵⁰ Los actos para resistencia no son idénticos al *misbehaviour* —traducido como conducta disidente o mal comportamiento—, definido específicamente «como cualquiera cosa que hagas en el trabajo que no se espera que hagas» (Ackroyd y Thompson, *op. cit.*). En específico, la categoría de estos autores nos parece que no puede captar todos los actos de lucha y disrupción, en función de que no todo tipo de lucha de clases, resistencia, o conductas oposicionales de los trabajadores, está siempre predefinida en la constelación de valores del empleador: existen vacíos en la cultura de control patronal, donde el trabajador puede darse el lujo de la autodeterminación.

a la mina; si es responsabilidad de ellos, ¡no es responsabilidad nuestra! Para nosotros fue la última jugada que nos quedaba por hacer [...] *yo abí por lo menos me terminé de convencer que efectivamente: aquí se va al choque o pierdes* (M2).

La comprensión de la lucha laboral como un juego estructural refiere a la «negociación del esfuerzo» de Baldamus, vale decir, la conflictividad que abre todo contrato laboral, en razón de que no puede estipular con seguridad todas las instrucciones de trabajo y por tanto su salario consensual²⁵¹. Especialmente, cuando esta conflictividad es asumida por el trabajador, un ejemplo lo otorga la «negociación espontánea en la que el trabajador le disputa a la empresa el control del entorno de su trabajo, mediante los trucos, las trampas o la ralentización, logrando así un cierto control informal del entorno laboral» (Barrios, 2008:72-73)²⁵². En profundidad, cuando los «juegos disruptivos» —como los podemos denominar— desatan ya una lucha abierta y después un control territorial, dejan la espontaneidad atrás y solo sobreviven colectivamente. Pero las partes siguen enmascarando al conflicto como un juego legítimo, en necesidad los trabajadores de sobrellevar la privación del trabajo capitalista y la gerencia de instrumentalizar a los primeros para que no se conviertan en una amenaza²⁵³.

Dicho esto, las formas de conflicto sindicales espacializadas, al interior o no del terreno de trabajo, resienten su hábitat como implícitamente plantea Tilly²⁵⁴, para quien la sociedad no emplea rutinas de acción colectiva que no conoce y utiliza así formas habituales de conflicto (lugares reconocidos), las cuales posee como reserva y con capacidad de manejo. Es decir las protestas sindicales aumentan su frecuencia en determinados puntos socio-geográficos ya habituados para tales fines y no azarosamente en puntos nuevos. La gerencia observa en la reiteración de la protesta una oportunidad de crear un nuevo juego consensual, pero los trabajadores siguen forjando ese territorio como un juego antagonista.

²⁵¹ Edwards, P., *op. cit.*, 1990.

²⁵² Aun cuando las acciones (o inacciones) de los trabajadores no tienen conciencia respecto del espacio, generan impactos sobre este (Herod, *op. cit.*, 2012).

²⁵³ Maribel Barboza Pérez, “De actores cooptados a actores suprimidos: Desde Burawoy a la teoría crítica de la gerencia”, *Revista Venezolana de Gerencia*, 12:37, 2007, 50-65.

²⁵⁴ Charles Tilly, “Repertorios de acción contestataria en Gran Bretaña: 1758-1834”, Mark Traugott (comp.), *Protesta social: repertorios y ciclos de la acción colectiva*, Barcelona, Editorial Hacer, 2002, 17-48.

¿Qué rol le asignan los trabajadores participantes del conflicto a los hechos de violencia y antagonismo? La espectacularidad de algunas acciones halladas en la investigación no responde a un desbordamiento sindical novedoso en el país, ni a una exageración de los enfrentamientos casi irrepetibles. Más bien, se aprecia que los actos violentos o forzosos constituyen un efecto de la organización del proceso de productivo capitalista, pero que son ocultados convenientemente tanto por trabajadores, para no involucrarse en problemas, como por la empresa, para no darles propaganda. Ambos les arregla el secreto encubridor que casi borra la evidencia, manteniendo una seguridad que descansa en el anonimato. Menos aún los trabajadores revelarían tales datos, por ejemplo, ante investigaciones sociales llevadas a cabo por instituciones del Estado: se rompería un principio de la infra-política²⁵⁵, que dejaría, por ello, de ser tal.

Especialmente el segmento pobre del proletariado se ve menos impactado ante estas acciones, probablemente por un mundo reproductivo tenso en sus barrios empobrecidos, que saca la peor parte de la violencia social. Para el capital, además, un destroz puede ser equivalente al tiempo determinado de una huelga, haciendo de estas situaciones elementos intercambiables en términos de dinero, la mercancía universal. Sucede que si la negociación termina y los trabajadores vuelven a la producción, los destrozos se arreglarán para ambos, tal como un desperfecto en una máquina o una mercancía perecible que se ha descompuesto y debe desecharse: costos que se asumen todos los días en el mercado productivo. En este sentido, si los casos de conflicto se siguen en detalle, regularmente se encuentran rastros de destrucción por parte de los trabajadores, necesarios para presionar mediante huelgas que no alcanzan necesariamente la paralización. Pero no siempre logran investigarse en el lugar oculto de la producción. Que la conflictividad laboral sea baja en el país y que las tácticas violentas sean poco frecuentes, no se contradice con el hecho de que en cada huelga la pasión o fuerza del sabotaje pueda ser normal, realizada por pocos y probablemente de forma oculta, detrás de otras tácticas. El movimiento sindical chileno es tradicional y pacífico, pero subterráneamente lleno de múltiples sabotajes, descargos y tensiones territoriales, que libera cuando el espacio es materialmente oportuno y tiene confianza en los recursos particulares. En este sentido, se observa a

²⁵⁵ Scott, *op. cit.*

partir de los datos que el sindicalismo chileno está en una fase de larga resistencia, lo cual no es menor, porque al estar largamente asentado en ella ha podido ir calculando diversas formas de conflicto sindical para su mejor desempeño como fuerza social.

De conjunto, la diversidad de tácticas que han reflexionado y elaborado los trabajadores, en el contexto político de un largo e ingrato periodo de lucha, una vez abierta la democracia neoliberal en Chile, pareciera ser producto de las nuevas formas de flexibilidad que han demandado mayores niveles de reflexión sindical, y de que la agencia ha respondido ante algunos de los desafíos. El ejercicio es más complejo —sistémicamente, mayor cantidad de elementos y consecuentes conexiones— en situaciones de conflicto, donde el tiempo apremia y se deben calcular más elementos que lo usual. En contextos de conflictividad abierta, la racionalidad trabajadora libre comienza a acrecentarse: debe desenvolverse en un espacio determinado y trabajar por aplicar su fuerza proletaria, de forma autónoma.

Eso tiene por efecto construir territorio sindical, no simplemente «dentro de», sino de frente a un territorio capitalista. Se ejecuta con mayor conciencia sindical en la minería y con menor conciencia en supermercado. La relación laboral se rompe y el territorio se encuentra transformado, aunque solo coyunturalmente, para volver otra vez al inicio del territorio consensuado y desigual. En efecto, el territorio capitalista es necesariamente una mezcla de mando violento y consensual. El capitalismo solo avanza mediante una combinación particular de consenso y coacción²⁵⁶. Capital y trabajo son socios forzados dentro de las empresas. La desigualdad es fuertemente legitimada, gracias a la propiedad privada.

²⁵⁶ Burawoy, *op. cit.*

CONCLUSIONES Y DEBATE.

PODER SINDICAL Y SINDICALISMO TERRITORIAL

«Hoy en día en ningún país es posible identificar un proletariado arquetípico [...]. La diferenciación, la división y la desunión han sido rasgos omnipresentes del desarrollo sindical. La solidaridad no es nunca una cualidad natural o fija, siempre es una meta que, en el mejor de los casos, resulta difícil de alcanzar y efímera [...]. Creer en el mito de una época dorada previa, de unidad proletaria y solidaridad sindical sin problemas, distorsiona nuestra percepción de la dinámica actual de los movimientos laborales. Una interpretación histórica más atenta nos permite considerar la cuestión de la desagregación desde un punto de vista menos catastrófico»²⁵⁷.

i) Poder sindical en el territorio laboral capitalista

LA MATERIALIDAD ES EL MEDIO POR DONDE SE TRANSMITEN LAS relaciones sociales y es la base de los objetos empíricos. Cada experiencia material es una experiencia vital para el humano, dentro y fuera de la empresa. Esto les hace vivir a los individuos condiciones compartidas, así como posiciones únicas e irrepetibles en el espacio. Pero las estructuras inclusive materiales no siempre son visibles. Como el agujero negro que absorbe su imagen, las estructuras reales pero no empíricas²⁵⁸ existen frente al sentido de la vista pero no pueden ser observadas, pudiendo solo rastrearse mediante sus huellas.

Con esta episteme, el territorio laboral capitalista puede comprenderse como las relaciones de poder que florecen a partir de la «especialización» de los factores trabajo y capital. Es el fenómeno empírico que brota al conjugarse el control territorial y el control del proceso de trabajo. De esta manera, el aporte del enfoque territorial es analizar la relación social

²⁵⁷ Richard Hyman, “Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2:4, ALSTRA, 1996, 9-28, p. 25-26.

²⁵⁸ Maurice Godelier, “Sistema y contradicción en El Capital”, Jean Pouillon, et al., *Problemas del Estructuralismo*, México, Siglo XXI Editores, 1966, 50-93.

laboral incrustada en un conjunto conectado de relaciones sociales y estructuras sociales (vale decir, en las condiciones materiales de existencia, en un sentido amplio), retomando la mirada elemental de la sociología.

A partir de aquí, se puede plantear una síntesis.

El trabajador se recrea y expresa con relativa autonomía en una territorialidad marginal. Esto constituye una homología con el hecho de que produzca una adyacente y por ello una falsa libertad —con bordes, límites, márgenes— en el proceso productivo²⁵⁹, quedando así marginalizado con respecto a esta delimitada sociedad capitalista denominada *empresa*, es decir, expulsado de su centro y vanguardia. ¿Qué sucede con la conciencia? Los espacios físicos y sociales determinan objetivamente las relaciones sociales de producción (creando espacios sociales, sea en el puesto de trabajo, al interior de una sección productiva particular, o divorciando trabajadores al desperdigarlos sobre múltiples establecimientos), no obstante, lo hace de forma pasiva y natural, como si no fuese parte del control patronal. Eso permite ir un poco más lejos respecto a la tesis del consenso manufacturero: no es solo que el trabajador posee una libertad falseada en términos de organización del trabajo, sino que el capitalista le entrega al trabajador un recurso «adicional» a fin de iniciar y entablar materialmente el consenso y la confianza, permitiéndole que domine *parte* de un medio de producción (el espacio-empresa) a cambio de su plusvalor. Le da la primera muestra de confianza en función de reforzar el consentimiento futuro, nunca asegurado por completo en una fuerza de trabajo libre, justamente porque sería paradójico comprar su desinterés en el salario. Después de todo, es en esos especiales lugares donde los trabajadores, desde aquellos que fueron esclavos por completo en la Antigüedad hasta los modernos trabajadores de servicios, pueden separarse un momento o unos metros (no absolutos) del control patronal y hacer lo que gusten, sea descansar o inclusive trabajar, pero de modo «libre». En algunos, permanentemente a espaldas de los jefes o ante la primera ausencia de ellos, se entablan discursos ocultos y una crítica cotidiana hacia los superiores, un descargo a la subordinación, que desgasta la legitimidad de los dominantes²⁶⁰.

²⁵⁹ Burawoy, *op. cit.*

²⁶⁰ Scott, *op. cit.*

De esta manera, el trabajador ejerce un control territorial regular en zonas exclusivas para sí y su grupo de trabajo, vale decir, se apropia de un entorno, un tiempo y un clima laborales, recursos que puede transformar en resistencia; pero en realidad estos lugares fueron delimitados de antemano por el territorio invisibilizado, enmascarándose una falsa libertad de socialidad y trabajo, que el mismo trabajador termina consintiendo dentro de su territorialidad independiente. Sabe de esta jerarquía originaria y futura, pero en su espacio acotado termina creyendo que ha tenido la «chance de la elección», como plantea Burawoy.

Trabajador y capitalista se arriendan cada uno un recurso al otro, sobre un escenario desigual pero bajo el manto final de una venta contractual: el primero presta su fuerza de trabajo disciplinable a cambio de un empleo y el segundo presta su espacio privado a cambio de una plusvalía consentida; recursos que vuelven permanentemente a las manos de sus dueños. En términos simples, el capitalista invita al trabajador a su hogar, su «primer» o «segundo» hogar, según como cada empresario lo estima personalmente. Es la introducción o entrada para que produzca con dependencia y subordinación, además de cordialidad, seguridad, «familiaridad», cercanía, semi-intimidad. No obstante, son medios de producción privados que nacen y se estructuran a partir de la desposesión de aquella fuerza de trabajo, configurándose así una reproducción ampliada del desnivelado escenario inicial. En consecuencia, el trabajador, a sabiendas de una desigualdad que aprueba (una «aceptación pragmática» de la función delimitada de trabajo) y que además canjea por su propia explotación (minimizando la conciencia de clase y maximizando la productividad), pasa a creer que no forma parte de la sociedad empresarial y la fetichiza, aunque en realidad forme parte esencial de ella. Es quien eleva los espacios productivos a partir de la especial capacidad que posee su fuerza de trabajo, a saber, crear valor nuevo; pero es una capacidad que no conecta conscientemente con el espacio mixtificado, el cual legitima o respeta forzosamente.

Tal vez, a partir de allí se estructura materialmente, desde los centros de trabajo, un eco que rebota en la conciencia de clase trabajadora a lo largo de todo un país, con trabajadores que no se sienten parte activa de la

sociedad²⁶¹ y que, por ende, luchan individualmente por ser incluidos (expresivamente mediante el consumo y la competitividad), a pesar de que constituyan, al revés, el eje estructural y central de la misma, tal como sucede dentro de las empresas. Es la contradicción entre la apropiación privada de la riqueza, donde los trabajadores están al margen pero libres, y la socialización de la producción, donde son protagonistas aunque sin conciencia. Apunta al problema de cómo y dónde se organiza la conciencia de clase, relativamente cansada al interior de las empresas.

Sin embargo, no todo se agota en las funciones de producción (la mirada clásica). Más allá, el enfoque del territorio continúa y clarifica que el consentimiento, aunque representa el mayor peso en el mundo del trabajo capitalista, también se resquebraja especialmente en espacios sociales seguros: aquellos que han sido re-hegemonizados por los trabajadores, construyendo una mini-sociedad como un poder paralelo; e incluso se llega derechamente a quebrar en espacios seguros deliberadamente utilizados para conspirar y generar una fuerza interna del sindicalismo: son los inusuales lugares internos o externos donde se cruzan —al fin— las diferentes «posiciones de trabajo» para problematizar globalmente la empresa, por un lado, y donde se materializa un resguardo y privacidad sindicales, por otro. Dicho de otro modo, los diferentes tipos de trabajadores interactúan para iniciar por primera vez una mirada común y además lo hacen con oportuna distancia respecto a la vigilancia patronal. Muchas veces, espacios encontrados solo a las afueras de la empresa, en coordenadas del mundo reproductivo. Estos espacios mejoran las condiciones materiales para que el sindicato trabaje la conciencia de clase sin depender del espontaneísmo. Sin los anteriores, la fragmentación productiva es hegemónica y el control patronal hace y deshace, la marca distintiva del territorio capitalista. Con esta mirada, es decir con un enfoque territorial que sitúa la relación laboral en conexión con el conjunto de relaciones sociales que la circunscriben, el campo laboral deja de ser observado como falsamente aislado²⁶².

²⁶¹ Es decir, saben que no son integrados como una parte activa de la misma, sino que son excluidos de las riquezas y decisiones, pasando a posicionarse con relativa distancia ante la imagen de una sociedad oficial que se les presenta como un poder independiente.

²⁶² Aquí reside la radicalidad investigativa del enfoque territorial, por cuanto los espacios seguros y libres que permiten el cruzamiento social de diferentes «funciones organizativas» no existen solo en referencia al movimiento laboral de trabajadores, sino que forman parte de cualquier movimiento social que ve afectada su socialidad interna ante otro tipo de fraccionamientos y control.

El resultado de lo anterior para el sindicalismo es significativo. Salvo los contados espacios seguros —internos o externos—y el inusual control territorial antagónico —desde dentro o desde afuera— donde los trabajadores se construyen una territorialidad auténticamente propia, el territorio de la explotación es una mistificación permanente para aquellos, lo cual imposibilita una transformación del mismo solo a partir de la «conciencia interna», lo que es decir también, de los espacios internos (restringidos). Verdad es que al interior emerge un espontaneismo profundamente interesante: la conciencia efectivamente se transforma en los espacios seguros internos, generando un latido más potente de la resistencia laboral; pero este espontaneismo debe ser altamente fortalecido y refigurado, incluso extendido y articulado con el mundo externo, en miras de un sindicalismo territorial. El territorio sindical puede iniciarse y sostenerse, y a decir verdad suele hacerlo, a partir de recursos aledaños a la empresa, en espacios físicos y sociales bajo control de los trabajadores. Un ejemplo ideal es la sede sindical ubicada en poblaciones o barrios de trabajadores empobrecidos, con puertas abiertas para actividades comunitarias y búsqueda de politización del proletariado, proyectando un barrio sindical. O sedes sindicales ubicadas en barrios comerciales y financieros, promoviendo la lucha sindical en el entorno. En general, los espacios seguros externos son una necesidad creciente ante la flexibilización del espacio productivo, la expresión territorial de la unidad productiva en la fase de la gran industria.

El resumen subyacente de los párrafos precedentes es que (a) hay espacios de consentimiento por parte del capitalista a fin de que el trabajador refuerce su confianza en la explotación por sobre lo mínimo acordado, pero que necesariamente se canjean por la posibilidad de que los mismos se transformen en espacios de resistencia, constituyéndose así como espacios sociales (de consenso y de resistencia) que se limitan mutuamente y que además están previamente calculados por el propietario. (b) Más allá todavía, ello puede tener consecuencias a nivel societal, básicamente en lo que atañe a la conciencia de clase trabajadora. (c) No obstante, el sindicalismo no depende solo de lo anterior y raramente lo ha hecho así. (d) Precisamente, sucede que hoy en día para el sindicalismo se hace más necesario que antes, ante la fuerte flexibilización del espacio productivo, profundizar aquella estrategia de integrar territorios propios y activar posicionamientos, para no quedar

limitado a esa dinámica inicial que es insuficiente en recursos y que tampoco controla.

En función de todo lo anterior, es posible extraer algunas conclusiones respecto a las condiciones suficientes para que emerja el poder y territorialidad sindical. Cuando existe:

- (i) Proceso de trabajo de manufactura, que ralentiza la flexibilización del espacio de trabajo; y
- (ii) Agencia sindical, que aproveche y/o genere espacios seguros propios;

Se está presente ante un sindicato instalado. El mismo se torna más avanzado aun si: (i) existe conciencia del poder territorial y (ii) existen posicionamientos sindicales disruptivos. Todo lo anterior se encuentra en minería, de forma más vertiginosa aun por constituir grandes Estados laborales que encadenan miles de procesos manufactureros y una renta que ralentiza aún más la flexibilización del espacio de trabajo. Al revés, cuanto existe:

- (i) Proceso de trabajo de gran industria, que flexibiliza el espacio de trabajo; y
- (ii) Agencia sindical que no ha creado espacios seguros propios;

Se está presente ante un sindicato débil, sino ninguno. El caso débil puede sortear ciertas barreras si igualmente (i) toma conciencia del poder territorial y (ii) genera posicionamientos disruptivos. El caso de supermercado no ha logrado el factor i) pero sí el factor ii).

En específico, estas condiciones de escaso control del trabajo y control territorial no natural, demandan, para alcanzar un sindicalismo fuerte (supermercado) o para extender el mismo (minería):

- (iii) La creación de espacios seguros externos a la empresa.

Espacios seguros especialmente aledaños a la empresa no solo aportan a los trabajadores del sindicato local, sino a su eventual unión con trabajadores de otras unidades productivas fragmentadas/encadenadas, e inclusive a la unión con sindicatos de otros rubros para un proyecto societal que solucione causas más profundas. El extremo es un barrio sindical, como veremos más en detalle.

Precisamente, los espacios seguros constituyen el elemento explicativo más poderoso encontrado en el estudio en lo que respecta a entender el diferente nivel de despliegue sindical entre uno y otro caso. Esto se suma a otros estudios de la misma variable para explicar el poder sindical²⁶³.

En este sentido, como conclusión propositiva, los espacios seguros constituyen la estrategia a potenciar en un territorio desfavorable. Materialmente, estos espacios facilitan la construcción por parte del sindicato de la conciencia de clase, el gran ausente en el espacio laboral. Frente a la corrosión generada por el trabajo capitalista²⁶⁴, dan los primeros pasos para sortear los obstáculos de la fragmentación productiva. Con estas condiciones, se apacigua el problema del núcleo del territorio capitalista: la fragmentación productiva que genera fragmentación sindical. Es una estrategia de poder especialmente para la gran industria, la cual coordina socio-técnicamente diferentes centros de trabajo y ha debilitado los elementos sindicales básicos dentro de cada uno.

Como bien puede derivarse del tronco político del marxismo, el trabajo va perdiendo poder sobre el territorio laboral al expandirse la dominación del capital. A partir de aquí, si cruzamos el control territorial con el control del proceso de trabajo en sus tendencias más abstractas, la gran industria plantea un escenario novedoso para el sindicalismo y sugiere la siguiente conclusión transversal: de organizarse un alto nivel de agenciamiento en los trabajadores, el control territorial del factor trabajo será una táctica tendencial de poder disruptivo ante su creciente descualificación relativa y fragmentación territorial de la producción. Ahora bien, esta tendencia es fidedigna pero en su especificidad y, por tanto, diversos otros factores entran en juego. Sin embargo, la gran industria sigue en expansión.

Siguiendo esta línea, en los espacios de trabajo dominados por la fase manufacturera, la territorialidad sindical no requiere ser «completa» a nivel de la empresa (copándola, desbordándola, o invadiéndola) y se basta con sus posiciones estratégicas. Al revés, en los espacios de trabajo dominados por la gran industria, es decir, mientras más avanzada esté la descualificación relativa del trabajo²⁶⁵, la territorialidad sindical contará

²⁶³ Stillerman, *op. cit.*, Scott, *op. cit.*, Kellogg, *op. cit.*, Manky, *op. cit.*

²⁶⁴ Sennett, *op. cit.*

²⁶⁵ Braverman, *op. cit.* Katz, *op. cit.*

casi exclusivamente con la chance de tomarse «de lleno» el terreno del capitalista para poder desbordarlo, al ser el único gran recurso a manipular. Nuestro ejemplo es que el establecimiento de supermercado queda como el único medio productivo controlable, vacío por dentro de maquinarias a utilizar, al contrario de las fábricas y los enclaves rentistas. Esto, porque el capitalismo no solo produce cosas sino que, cada vez más, también produce espacios²⁶⁶. En efecto, los nuevos centros de trabajo automatizados, mercantiles, o dispersos geográficamente, son todo lo contrario a la empresa físicamente unificada (un establecimiento), además de masiva y manufacturera, donde se crio el sindicalismo clásico del sector privado.

En el campo de la flexibilización de la producción, la violencia permite que el trabajo distanciado del núcleo productivo «alcance» al *stock* de capital, mediante el sabotaje, los conflictos zonales o la paralización directa²⁶⁷. Es una necesidad material para la acción disruptiva a medida que vaya perdiendo poder la herramienta de la huelga o cese de trabajo. Esto es importante para Chile y América Latina según siga creciendo el sector servicios de baja productividad²⁶⁸, que es un trabajo con escasa capacidad técnica pero alta empleabilidad. Desde otro ángulo, es un ejemplo de un sector más estratégico a nivel de masa proletaria, que a nivel del proceso técnico de trabajo.

¿Qué implicancias tiene esto para el poder sindical? Una nueva morfología: la necesidad de desbordar el territorio acotado a la empresa.

La tesis de que *el poder del trabajo es cada vez más acotado dentro del territorio del capital*, la tesis estratégica del marxismo a partir del balance presente, no solo fundamenta las reflexiones sobre la necesidad de un partido político como recurso externo al conjunto de territorios laborales capitalistas, que ha sido lo clásico en la literatura y práctica política; cuestión que hoy en día se refuerza, necesitando el quehacer sindical crecientemente una vanguardia externa. También fundamenta la necesidad de ir involucrando cada vez más aspectos externos del proletariado al territorio de la empresa, para invadir su hegemonía acotada. Esto se traduce en una organización sindical con ejes de definición no solo en la empresa única,

²⁶⁶ Lefebvre, *op. cit.*, 2013.

²⁶⁷ NÚCLEO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO, *op. cit.*

²⁶⁸ Jürgen Weller, “El empleo terciario en América Latina: entre la modernidad y la sobrevivencia”, *Revista CEPAL*, 84, 159-176, 2004.

sino, más ampliamente, en una zona geográfica, una cadena de producción, una cultura proletaria determinada. Este es el sentido tanto de las organizaciones de trabajadores que practican la solidaridad sindical concreta, como de las centrales sindicales que están especialmente diseñadas para relacionarse a la totalidad social y el Estado. Una vez más, deben hallarse las determinaciones recíprocas entre el mundo productivo y el mundo reproductivo para analizar el proceso de formación de clase.

Tanto las relaciones laborales analizadas, así como en general la dependencia de los sindicatos por espacios externos bajo control de los trabajadores (casas, sedes vecinales, espacio público en general), van ejemplificando la necesidad del sindicalismo de desplegarse dentro de sus empresas y *también* de salir hacia fuera, la idea nuclear que se desenreda a continuación.

En una lucha de clases que nunca será justa, este es el territorio donde los trabajadores deben reorientar sus estrategias y prepararse para vencer, de encontrarse razonable pero, especialmente, valiosa esta lectura.

ii) Sindicalismo territorial estratégico

Un sindicalismo territorial no es necesariamente un proyecto político antagónico al modelo capitalista. Más bien, constituye un proyecto social porque apunta a un modo particular de reorganizar, regenerar, reestructurar la pérdida de cohesión social al interior del mundo de los trabajadores, buscando su revitalización. De allí que el sindicalismo territorial pueda ser desarrollado por diversos tipos de partidos políticos, inclusive pro-empresariales y progresistas. Sin embargo, hasta cierto punto: esta fuerza cruza un límite cuando el control territorial se cruza con el control del proceso laboral, y esto fortalece la autonomía de clase, de la cual se conoce poco. Por tanto, las fuerzas políticas mencionadas no lo suelen estimular, como lo testifica la historia. En este sentido, el sindicalismo territorial

Mientras mayor territorialidad sindical sea activada por los trabajadores, mayor antagonismo devendrá esta fuerza con respecto al poder empresarial, porque su corolario es la estrategia de intervenir profesional y deliberadamente los espacios de trabajo más precarizados, socavando el despliegue de la libertad de empresa y propiedad, poder cada día más

hegemónico. El sindicalismo territorial tiene condiciones políticas para convertirse en la antítesis de la propiedad privada, porque marca su punto de apertura a la sociedad. Encarna la lucha del antagonista contra el protagonista, para invertir los papeles.

Para debatir sobre estas potencialidades, la orientación propuesta a partir de los datos es que los trabajadores aumenten su control territorial en el centro laboral, con mayor potencia y conciencia, como táctica medianamente forzosa para disminuir la desigualdad económica. Aunque sea difícil elevar este control, al menos arranca desde una práctica trabajadora natural en la propiedad capitalista, como señala la evidencia: los trabajadores no solo producen mercancías, también producen espacios seguros. Permanentemente resisten, pero no saben que lo hacen.

La importancia de esta práctica en la sociedad capitalista es tal, que el nivel de control territorial es un indicador central para evaluar el poder político de los trabajadores en un país determinado. Por ejemplo, espacios específicamente creados para la socialización entre los trabajadores, facilidad para reunirse en la empresa y crear sindicatos sin hostigamiento, o tasa de posesión de sedes por sindicatos. En este sentido, es porque el sindicalismo minero despliega el mayor control territorial entre todos los rubros del sector privado, que este movimiento sindical es la vanguardia a nivel nacional. La situación de los empleados públicos, la otra vanguardia de alcance nacional, es homóloga, como se aprecia en la toma de edificios que practican en sus movilizaciones huelguistas para sostener turnos éticos en sus servicios²⁶⁹.

Pero al ser una práctica que, sobre su mínimo concedido, se torna medianamente forzosa, también puede evaluarse como una táctica con diferentes rendimientos en el plano del conflicto colectivo. En efecto, la aplicación de la ciencia política y militar fue especialmente útil en los establecimientos industriales²⁷⁰, pero su debate más general es aplicable al sindicalismo en todo tipo de centro de trabajo. La aplicación del lenguaje militar no es solo útil en la mercadotecnia y los recursos humanos.

²⁶⁹ OHL, *Informe de Huelgas Laborales 2015*, Santiago, Observatorio de Huelgas Laborales, Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES) y Universidad Alberto Hurtado (UAH), 2016.

²⁷⁰ Womack, *op. cit.*

En la ciencia militar se ha debatido que la «defensiva» es la estrategia de lucha más fuerte²⁷¹, necesaria para que el inferior se equipare a un enemigo superior. Esta es justamente la relación de fuerzas entre capital y trabajo, como es sabido. Allí, el territorio capitalista es el recurso material más poderoso para sostener esa relación, afectando el control territorial de los trabajadores, concepto originario de la guerra política (el Estado). Tomando al control del proceso productivo como un campo de lucha social, la conclusión lógica entre ambas líneas de análisis salta a la vista: ante menores recursos de lucha frente al capitalista, la estrategia sindical más adecuada frente a la empresa es la defensiva. En otras palabras, es la estrategia que el sindicalismo en general siempre debe poseer frente al capitalista.

Esta estrategia apunta a una fase de equiparar fuerzas respecto al empleador, abandonando la iniciativa del conflicto y bloqueando todos sus intentos de avance; luego una fase de equilibrio estratégico; y hacia un momento final, desatar una etapa ofensiva. Esta es la lógica que subyace a producir una crítica en un ambiente hostil, la creación en retaguardia territorial del sindicato, la preparación de una negociación colectiva sustantiva, o la expansión de un sindicato desde un local particular al resto de locales de la empresa. En este sentido, el sindicato va aumentando su control territorial parte por parte. Pero para dar los pasos adecuados, debe abandonarse la iniciativa contra la empresa y esperar más bien a construir un momento de debilidad de ella. El conflicto no es lo estratégico, lo estratégico es la planificación del conflicto.

La relevancia de esta tesis de la ciencia militar, que varía en conformidad a las necesidades, es que resulta materialmente estructural y mínima para el modelo de estrategia del sindicalismo en el objetivo de equiparar fuerzas. Esto significa que no es adecuada para sindicatos desinteresados en equipar fuerzas, aunque puede serles útil si la empresa pretende eliminar su existencia. Por consiguiente, la diferencia entre supermercado con minería solo agudiza esta conclusión que es estructural a todo centro de trabajo; en rigor, cada nuevo espacio laboral hijo del sector de servicios irá haciendo más nítida esta necesidad, por la creciente carencia de recursos laborales y productivos para el trabajador. De esta manera, el

²⁷¹ Para el destacado militar y filósofo Carl von Clausewitz, la defensiva es la más fuerte, con objetivo negativo, y la ofensiva la más débil, con objeto positivo (Acosta, 2013).

territorio laboral capitalista es un tablero inclinado, sin justicia espontánea, pero aun así exhibe maniobras y operaciones territoriales de los sindicatos de forma parecida a un ajedrez con consecuencias reales. Por tanto, el ataque trabajador potencial se esconde en una defensa engañosa, tal como se ha revisado. Con lo anterior a la mano se puede reinterpretar la estructural existencia y convivencia de la resistencia y el consentimiento, que no son por completo elementos contradictorios: la primera suele ser desorganizada y la segunda todo lo contrario, continuando su tensa convivencia. Justamente allí habita el tesoro que debe alcanzar la resistencia, cualificando la conciencia sindical en capacidad de planificación y acciones, para sobreponerse el espontaneismo surgido entre la cooperación y el conflicto.

En este sentido, a partir de la geografía, la presente investigación aporta con una sociología política de la propiedad privada y de estrategia sindical, donde, en una y otra vertiente, los recursos territoriales son un medio crítico para la organización de la lucha colectiva. Es el control por la logística tanto en la guerra como en el trabajo, la razón por la que estos campos encuentran proximidad²⁷². Más allá de la cantidad de fuerza, la condición de la estrategia es relacional: prepararse más que el enemigo dominante, según este posee fuerzas superiores. Como ha sonado en oriente, «ningún desastre es peor que subestimar a tus adversarios». Por ello, no es lo mismo estar listo para una huelga, que estar preparado. Esto es especialmente evidente en la primera huelga de una empresa. El empresario, fiel a su racionalidad estratégica, siente la propensión a buscar quebrar este primer ejemplo de desobediencia, porque le significan costos desconocidos para el futuro; probablemente se abrirá a los costos legales e ilegales que sean necesarios para sobreponerse.

Estas conclusiones generales se pueden extender a todo país con condiciones sociales adversas para el sindicalismo expresadas en el sistema de relaciones laborales. Como la desigualdad es estructural al capitalismo, solo en pocos países se ha desembocado históricamente en instituciones estatales y de cultura organizacional de empresa que sean favorables a la aceptación extensa del sindicalismo, es decir mayor igualdad entre clases, básicamente en los países capitalistas escandinavos.

²⁷² En entrevistas paralelas, se observa que huelguistas con formación militar especial, resultaban ser una vanguardia en la logística de las huelgas y el análisis del comportamiento negociador del empresario.

Fuera de ellos, la mayoría de los países sufre el escenario inverso, como es el caso de los países capitalistas dependientes y en el centro capitalista norteamericano.

En este sentido, políticamente, los casos de estudio observados y en general diversos casos paralelos apreciados durante la investigación, expresan la predominancia de «régimen laborales absolutistas» en el Chile neoliberal, donde el capitalista pretende ser un rey cuyo único límite es la divina ley de la sagrada propiedad privada, fuente de un poder totalitario, y donde se le destruye estratégicamente toda capacidad de poder y autonomía a los trabajadores —por lo que cobran vida los espacios ocultos, como así también los ataques planificados por fuera de las murallas.

De hecho, en virtud de la propiedad privada, la política territorial se encuentra desarrollada desde antaño por los capitalistas. Y por tanto, su análisis y debate informado es siempre un aporte probable para los trabajadores, espontáneamente más atrasados en esta mirada.

¿Qué políticas globales pueden extraerse de comprender a la empresa como un territorio?

Como mirada de conjunto, la demanda estructural del sindicalismo territorial salta a la vista: entre todos los medios de producción que pueden comenzar a socializarse, el primero debe ser la infraestructura de las empresas, antes que sus maquinarias, herramientas y puestos de trabajo. La demanda es que la empresa pase a constituir un *espacio público* para los agentes involucrados, más allá de que continúen siendo privados los medios de producción internos y acotados al lugar. El espacio al menos debe ser público en una mínima regulación para el libre tránsito no solo de dirigentes sindicales, sino también para trabajadores conectados productivamente, para fiscalizadores civiles, o para los investigadores del trabajo. El capital oculta su injusticia, artificializa la información y arranca de lugar cuando le es provechoso (solución espacial), gracias a ser privado. Frente a esto, se requiere que se socialice al menos su medio de producción más invisibilizado para los trabajadores. De ser forzado a retroceder, sin duda el capitalismo dejará para sus últimas derrotas socializar el espacio de las empresas, prefiriendo de antemano socializar tecnologías específicas o áreas específicas de producción, para seguir protegiendo hasta donde sea

posible el espacio que le ha expropiado a la sociedad (desposesión) y continuar así resguardando las riquezas internas que allí controla.

Gracias a lo anterior, el individuo capitalista podría resentir menos las condiciones materiales que presionan por el pensamiento de que *todo lo interno a tal espacio es de su propiedad* (incluida especialmente la porfiada fuerza de trabajo), condiciones prósperas para un trastorno de personalidad vinculado a la manipulación y obsesión, en sociedades que hacen crecientemente funcional el narcisismo. De aquí nace el gritoneo a los trabajadores y los regímenes indignos. Asimismo, los beneficios para los trabajadores son evidentes, que es el foco principal del estudio. La demanda así es el libre acceso a las empresas para los actores involucrados: un movimiento social por la apertura de la empresa capitalista, lo que constituye una primera oportunidad reconocible para abrir una larga fase respecto a su proceso de socialización completo.

En las condiciones actuales, una apertura tal de las empresas da un mejor puntapié para la formulación de políticas públicas básicas para la información y el aumento de la participación civil. En efecto, todas las unidades productivas de un país podrían ser visitadas adecuadamente por actores sindicales u otras instituciones sin fines de lucro (universidades, por ejemplo), para explicarles a los trabajadores cómo crear un sindicato en su realidad particular. *In situ*, se les aclara cuáles pasos y canales de información son anónimos para sus consultas y acciones, y así proceder. Esto equilibra a los actores trabajo y capital. Su aporte central es no exponer a los trabajadores a sanciones ni despidos; el empleador que se oponga está cometiendo un delito en la vía pública²⁷³; y rompe las puertas por las cuales no entra la democracia material, una puerta cerrada y naturalizada como tal.

Se ha estudiado que una porción estructural de trabajadores en el país experimenta miedo a formar un sindicato²⁷⁴ pero, además o a razón de, es un miedo mezclado con el desconocimiento respecto a cómo se instituye en la práctica un sindicato en sus empresas concretas, gracias a gobiernos que no aseguran la participación (no obligan a que la información sea expuesta en los centros laborales) y homológamente

²⁷³ Valga agregar que en Chile ninguna práctica anti-sindical del empresario está regulada por el código penal, vale decir, no pueden constituir delito.

²⁷⁴ ENCLA, *Informe de resultados octava encuesta laboral*, Santiago, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, 2016.

capitalistas que impiden la información perfecta, en una alianza férrea. Al respecto, se ha sugerido el «miedo al despido» como un elemento clave para comprender la cultura laboral de Chile, usufructuado por las políticas de Recursos Humanos²⁷⁵.

El despliegue de la democracia debe abordar los espacios cerrados de la desigualdad por una razón territorial: la democracia se falsea al desalojarse de los territorios fundamentales de su interior -aquellos donde se produce la riqueza-, pues divorcia el régimen entre el capitalista y el trabajador. Justamente podemos conceptualizar el neoliberalismo como las condiciones políticas y sociales para que la empresa privada sea un Estado laboral interno sin mayores intervenciones externas, cuyo capitalista se encuentra atrincherado en su propiedad autonomizada, tal como ocurría en el feudalismo con los señores²⁷⁶. Gracias a la geografía y la sociología, entonces, la empresa capitalista se puede tematizar más directamente como un hecho político.

Esto nos lleva al otro actor del territorio. Si la demanda transversal que concluimos para los capitalistas es que se socialicen los espacios físicos en cuanto propiedad privada, la demanda que se deriva para los trabajadores es que ellos se auto-exijan la construcción de barrios hegemonizados por el sindicalismo: barrios sindicales que gobiernen una fracción de la ciudad.

En efecto, si anteriormente se pensaba el cordón industrial como el ejemplo prototípico de un sindicalismo territorializado, actualmente también es posible proyectar desde los trabajadores, ante un neoliberalismo fuertemente desindustrializado y extendiendo la mirada de los espacios seguros, la creación de *barrios sindicales* a partir de sus organizaciones, en todo lugar donde haya una aglomeración de empresas capitalistas (industriales, comerciales o financieras) o trabajadores en residencias. Estos barrios son espacios o zonas públicas de la ciudad donde se ubica una aglomeración de centros de trabajo (distritos industriales o barrios comerciales), sino residencias de trabajadores, que serían hegemonizadas por una organización sindical determinada,

²⁷⁵ Pérez, G., *op. cit.*

²⁷⁶ Como reversa, la conciencia capitalista observa en el Estado capitalista a la «gran empresa», la empresa madre que ordena el procedimiento productivo de todo un país y sus diferentes secciones, garantizando su privación, limitando las conexiones y regulando la explotación.

mediante una sede abierta a la masa proletaria circundante y diversas actividades orientadas a la apropiación del espacio. En rigor, este constituye un horizonte de la estrategia de los espacios seguros.

En este sentido, *el barrio sindical es una actualización realista de los cordones industriales pasados, pero ahora sobre todo tipo de territorio laboral capitalista*. Históricamente, que haya existido y luego desaparecido un sindicalismo territorial en la huella de los circuitos industriales, esto es, en diferentes sectores y comunas del gran Santiago: Maipú, Vicuña Mackenna, Zona Norte, San Bernardo y provincia de Maipo, Quinta Normal²⁷⁷, además de algunas experiencias en otras regiones, que todavía no se investigan en profundidad; no responde a que se haya abandonado deliberadamente la tesis territorialista, sino que fue más difícil forjarla ante la desaparición de las experiencias industriales y sobre los nuevos centros de servicios que carecían de tradición sindical. Si antes era reconocido como estratégico, su vacío actual es experimentar un nuevo territorio que no ha terminado de descifrar.

Como una medida práctica, los sindicatos deben incluir en sus pliegos de reivindicaciones la obtención de espacios físicos aislados de las jefaturas (dentro de la empresa o fuera), que puedan hacer devenir en espacios sociales y finalmente en espacios seguros, recursos que permanecen relativamente en el tiempo, a diferencia de los salarios que se erosionan en el mercado o los bonos casuísticos al proceso productivo. Pero, nuevamente, su uso es estratégico cuando el sindicato decide exceder el territorio acotado de su empresa, hacia la construcción de un barrio sindical.

Desde un lado de la vereda, siempre se ha postulado que el sindicalismo gobierne una fracción de la empresa o toda la misma. Pero aquí afirmamos que también debe gobernar barrios, haciéndose más público. Allí existe una producción de hegemonía que también problematizar. En específico, activándola por dentro y fuera de la empresa, la conciencia de clase se hace más integral²⁷⁸. Un caso actual se encuentra en un sindicato

²⁷⁷ Santa Cruz et. al., *op cit.*

²⁷⁸ La identidad de clase es el problema crucial del sindicalismo en Chile, atrapado básicamente entre una descomposición valórica (corrupción de dirigentes, consumismo de los socios, legitimación de las injusticias) y un régimen político del trabajo avanzadamente sofisticado contra los trabajadores. En ese abismo, la conciencia de clase se divide entre establecimientos y se une en el individualismo. Esto quiere decir que el individualismo no es necesariamente ausencia de conciencia de clase: puede ser una

petrolero en Argentina, quien se territorializa y extiende su intervención local hasta refaccionar las escuelas primarias, limpiar las calles y arreglar las viviendas del entorno del complejo extractivo; y que luego, al toparse su radio de proyectos autogestionados con el despliegue de empresas multinacionales (que cierran caminos, bosques, hidrocarburos, agua), extiende su disputa territorial a toda una zona comunitaria y de recursos naturales, frenando las iniciativas multinacionales, llegando a ser reconocido como un «municipio paralelo»²⁷⁹. Otro caso contemporáneo se encuentra en EEUU, donde organizaciones de trabajadores de servicios han levantado campañas estables atinentes a los derechos laborales (especialmente para el sector de limpieza y las capas con salario mínimo), extendidas por diversas partes de la ciudad, en razón de generar un nuevo tipo de organización laboral que pudiera transportarse de un lugar a otro ante empresas que desaparecían cuando les nacía un sindicato y luego volvían a la formalidad con otro nombre²⁸⁰.

Con esto a la mano, los corolarios de la reorientación territorial sindical en el plano organizativo son de un alcance mayúsculo para el debate sobre los movimientos sociales y políticos, ya que apuntan al profundo y crítico aporte que significa el traspasar las tácticas elementales de organización comunitaria, a la organización sindical. En específico, se ha verificado tácticas basadas en la visita del sindicato a trabajadores no sindicalizados en sus casas y vecindarios, donde dialogan con mayor apertura, en un proceso organizativo lento pero fructífero, consolidando así una estrategia de revitalización sindical a partir de una fuerte reorientación estratégica²⁸¹.

De lo anterior se postula que si el sindicalismo no se extiende y sale hacia las afueras de las empresas, tocará su fin, extinguido y atrapado dentro de establecimientos cada día más desperdigados, pequeños y

propuesta específica de comprensión de la propia clase social, por ejemplo, aquella propuesta por el neoliberalismo.

²⁷⁹ Juan Wahren, “Movimientos sociales y territorios en disputa. Experiencias de trabajo y autonomía de la Unión de Trabajadores Desocupados de Gral. Mosconi, Salta”, *Trabajo y Sociedad*, 19, Santiago del Estero, 2012.

²⁸⁰ Silver, op. cit.

²⁸¹ Kim Voss y Rachel Sherman, “Breaking the iron law of oligarchy: union revitalization in the American labor movement”, *American Journal of Sociology*, 106:2, 2000, 303-349.

reterritorializados. En este sentido, por la expansión del sector, en el capitalismo neoliberal se requiere especialmente la construcción de *barrios sindicales de servicios*, transformando el entorno de los barrios donde se concentran los locales comerciales, de servicios y financieros. Ese es el real marco del territorio capitalista cuando prolifera el paisaje artificial de empresas modernas, pero emergen chances de socialización entre trabajadores cuyas relaciones de producción han sido distanciadas. Es una puerta a la buscada «comunidad» pero también a un sujeto específico, en un capitalismo que todavía no puede deslocalizarse con perfección²⁸², como si estuviese atado a cierta gravedad de larga data. Lo anterior responde a la dificultad de poseer «espacios seguros» internos en lugares como un supermercado o territorios flexibilizados, en comparación a las condiciones manufactureras-rentistas de minería.

Por su naturaleza económica objetiva, la producción en minería concede múltiples espacios seguros para los trabajadores, que además han sido aprovechados como tales, con ribetes históricos. En consecuencia y por contraste, si la artificialización de la propiedad de supermercado se orienta a desestructurar aquella diversidad de espacios de aislamiento, comunicación y protección de los trabajadores, en este tipo de territorios la necesidad de recursos externos (sede sindical próxima, esencialmente) es aún más necesaria que en el caso anterior. Socialización laboral y espacio físico del trabajo son dos variables que caminan en una misma dirección, pero no siempre de forma cercana.

La tesis de Silver²⁸³ es que a nivel mundial se ha debilitado el poder de negociación en el lugar de trabajo. El presente estudio de casos y la teoría construida refuerzan la idea de la autora. Esto puja a concluir que el sindicalismo debe extenderse hacia nuevos territorios, cada vez más externos al capital, para volver a la empresa en un mejor pie. Es que a mayor distancia del espacio seguro respecto la propiedad, mayor es la seguridad, pero menor el control territorial sobre la empresa. Por tanto, el barrio sindical es una herramienta cuyo objetivo es volver al centro de trabajo, pero con una fuerza reorganizada, a fin de vencer.

En este balance entonces, tanto desde el capital como el trabajo, la cantidad y calidad del control sindical de zonas de la empresa y su entorno social, nos parece la condición de posibilidad y por tanto un

²⁸² Sennett, *op. cit.*

²⁸³ Silver, *op. cit.*

relativo estimulante para la solución más profunda que imaginamos respecto a los problemas del mundo del trabajo.

¿Cómo se sitúan estas políticas concretas en el desarrollo capitalista contemporáneo?

El problema sindical de que la innovación técnica, científica e informática genere un nivel tal de flexibilización del espacio de trabajo, y así de la territorialidad que en él se experimenta, es que se continúe dispersando la «identidad de trabajador» de los trabajadores. Tal como en el caso de los campesinos aislados unos de otros en un modo de producción anterior, los trabajadores contemporáneos sin contacto ni colaboración entre sí generan menos identidad de clase espontáneamente, que en su aglomeración como obrero-masa. El escenario se configura entonces con andamios críticos: si se produce una identidad clasista a pesar de este cuadro complejo, el producto cultural sería aún más problemático para el capital toda vez que fue confeccionado fuera de su espacio prototípico de mando y control. Fuera de la empresa puede gestarse —y es lo que sucede— una cultura igual o mayormente capitalista (la hegemonía en sentido gramsciano); pero el sindicalismo cuenta allí con una libertad organizativa que no posee en el trabajo, casi novedosa. Ese es el potencial del barrio sindical.

Una sede sindical externa puede servir a la unión de diferentes fuerzas sindicales y así a la organización de un mejor posicionamiento logístico frente a una empresa particular. Al respecto, valga agregar que la huelga es restrictiva al mundo productivo, pero el sabotaje y la paralización no. Una sede externa también puede brindar mayor facilidad para poseer recursos de acceso inmediato (imprentas, materiales de propaganda, equipos digitales, de audio, documentación, salas de reuniones o actividades recreativas, etc.), como era tradición en el sindicalismo libre²⁸⁴. Asimismo, un diario mural marginalizado en la empresa no causa el mismo efecto en la conciencia de los socios, que una sede sindical con despliegue de propaganda libre ubicada en un barrio de trabajadores. Por supuesto todo esto se refleja en los altos costos que implica adquirir una sede sindical, cuando no es prestada por un actor coterráneo²⁸⁵; pero el precio no refleja todos los beneficios potenciales.

²⁸⁴ Salazar, *op. cit.*, 2012.

²⁸⁵ En el transcurso de la investigación se ha documentado la prestación de sedes de Juntas de Vecinos a sindicatos comprendidos en su radio de relaciones sociales.

De hecho, que la acción sindical fuera del territorio capitalista pueda ser frecuentemente más ofensiva, como atestiguan los datos recogidos en los barrios de los trabajadores y/o en las sedes externas, refuerza la tesis de la estrategia defensiva en el territorio capitalista, porque evidencia una consecuencia lógica que es refleja al control patronal. Hacia fuera, utilizando frecuentemente las calles y avenidas en las movilizaciones huelguistas, los trabajadores se liberan y gritan su verdad sobre el empleador, lo hostigan y deslegitiman, acusando que allí el contrato de trabajo se encuentra sin territorio. Hacia el interior, la ofensiva del conflicto debe ser permanentemente escondida y solo excepcionalmente abierta, típicamente las huelgas, momento especial donde emergen las tropas, los posicionamientos, la movilización de recursos y el uso de la geografía.

Un ejemplo más complejo respecto a la conexión con el mundo reproductivo lo constituye la «nombrada» portuaria, donde los trabajadores, de antemano al territorio laboral capitalista, se organizan para vender su fuerza de trabajo y llegar mejor preparados al terreno mencionado. Difícilmente esta cohesión organizativa la mantendrían sin sedes sindicales cerca del puerto, aunque sea factible. Este poder les permite organizar sus turnos de trabajo en relación a las necesidades del sindicato, por ejemplo, coordinar asambleas o movilizarse sin faltar a la jornada laboral, evitándose represalias. Ante esto cabe preguntarse, ¿es posible crear una nombrada en el sector *retail*? Esta pregunta es relevante por cuanto la flexibilización laboral, lejos de lo que suele acusarse en el país, todavía tiene terreno objetivo por avanzar, a menos que se forje más terreno sindical²⁸⁶.

En *retail* se encuentra otro ejemplo complejo de conexiones con el mundo reproductivo, específicamente en lo referido a la fragmentación geográfica de las empresas. Como sugiere la huelga en supermercados Walmart el 2014, desplegada por más de 10 mil trabajadores pero esparcidos a lo largo de 70 locales por el país, los trabajadores movilizados profundizan su «sentimiento de clase» al exceder el propio centro de trabajo y coordinar un conflicto con el resto de territorios, vale

²⁸⁶ Por ejemplo, existen supermercados que organizan sus sistemas de turnos en la búsqueda de aislar a trabajadores sindicalmente activos, o en miras de que no se topen trabajadores potencialmente organizados. En minería se ha comenzado a utilizar drones para vigilar determinadas áreas productivas. Ya sea por organización o tecnología, ambos son elementos de control patronal a tener considerados, pues siguen profundizándose.

decir, socios del sindicato con los que nunca han socializado. Consolidando el peso del mundo reproductivo, se suma el hecho de haberse involucrado familiares y cercanos de confianza en las manifestaciones, y visibilizarse un ejemplo de huelga a otros múltiples trabajadores del país y así a gran parte de la prensa y opinión pública²⁸⁷, fundamentalmente producto de la estructura geográfica de la empresa. Así, cada centro de comando configuraba una guerrilla de la huelga y, al *reunirse lo separado*, el proceso se tornaba más agitado y multiplicativo.

La potencialidad social de este sindicalismo es tal, que su esparcimiento por diferentes establecimientos ubicados en el corazón de los consumidores, permitió que los sindicatos utilizaran estos puntos de referencia por todo el país como plataforma para las mesas de votación de un plebiscito de carácter sindical el presente año. En específico, es el caso del sindicalismo de supermercados en el «Movimiento No+AFP».

En este sentido, lejos de ser catalogado como un sector no estratégico, el creciente peso del empleo de comercio y su frecuente irradiación por diferentes zonas del país, van condicionando una estrategia clasista muy interesante en lo que respecta al proletariado y la fragmentación de territorios. Es decir, los poderes del sindicalismo se determinan por su proceso de producción de mercancías, incluido el despliegue territorial del capital, en el uso político que puedan sacarle provecho.

Si estas son las potencialidades propias de supermercados, ¿qué desafíos estratégicos pueden identificarse para el sindicalismo minero, primera línea en lo relacionado al poder territorial?

Tomando conciencia de su condición de vanguardia, este sindicalismo puede proyectarse como una «escuela sindical» de relevancia a nivel nacional, que irradie las reflexiones y tácticas aprendidas a diferentes zonas geográficas y espacios laborales, especialmente con visitas a otros rubros pero también recibiendo visitantes en sus sedes propias. Así, y en ciertas ocasiones ha intentado serlo, puede constituirse como una máquina de producción de sindicalistas militantes, que se preparen a forjar sindicalismo en otros espacios sociales carentes de tradición sindical. Esto constituiría un ejemplo relevante porque, en rigor, cualquier política sindical que no tenga por horizonte el resto de trabajadores como clase social, generara capas desiguales en el

²⁸⁷ NÚCLEO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO, *op. cit.*

proletariado, afectando negativamente sus demandas más relevantes a mediano plazo.

Dicho esto, estudiar la territorialidad sindical o proyectar un sindicalismo territorial son vías que contribuyen a que los dirigentes tomen más conciencia de algo que frecuentemente practican desde su racionalidad trabajadora, es decir, su política natural de secreto y resistencia, pero sin saberlo con toda la conciencia potencial. Aquí no hay fórmulas ni sujetos puramente nuevos; lo que falta más bien es retomar ciertas formas de trabajo que antes se forjaban a partir del centro tradicional de producción y el antiguo barrio de trabajadores, cobijándose la conciencia de clase en diversos frentes.

Con esto a la mano, un sindicalismo social territorial es una precondition para restituir el desaparecido movimiento popular en Chile: *destruido* físicamente en dictadura, luego *replegado* en las casas del segmento pobre de los trabajadores, y finalmente *desbandado* del todo. El «movimiento popular», a diferencia de un «movimiento social» cualquiera, es una formación social de los sectores dominados con alta cohesión y organicidad interna, por un lado, y alto antagonismo desplegado externamente hacia sectores enemigos, por otro²⁸⁸. Antes relevante y ahora desaparecido del país, el movimiento popular siempre fue pujado por el sindicalismo territorial a ser más fuerte, desde su centro.

El indicador para diagnosticar la recomposición del movimiento popular chileno será el proceso y momento donde los trabajadores marquen un contrapunto en el periodo político vigente, porque allí la fase de «lenta» acumulación de fuerzas sindicales habrá demostrado que construyó un momento de debilidad de los empresarios y políticos aliados. Por ejemplo, una huelga expansiva por demandas estructurales. Con un hito de esa magnitud, se produce un impacto objetivo en la función de hegemonía. Es la evidencia final de que ante las estructuras interpeladas, hubo agencia²⁸⁹. De esta manera, para alcanzarse la recomposición del movimiento popular en Chile, el sindicalismo territorial puede ser una piedra angular a desarrollarse. En esa orientación, el sindicalismo territorial se torna estratégico.

²⁸⁸ Francisco Díaz, *El concepto de movimiento popular. Revisión de la historiografía (1950-2013) y una proposición conceptual*, Santiago, Tesina de Historia, Universidad de Chile, 2013.

²⁸⁹ Poulantzas, *op. cit.*, 1988.

iii) Corolarios para el quehacer sindical

En la esfera de la geografía descansa, más a menudo de lo que se piensa desde el análisis social, un aspecto fundamental del proceso productivo. Testigo de lo anterior es el peso de este vector para conceptualizar al sindicato. Esta organización es definida clásicamente sin materialidad, como la asociación funcional de trabajadores propia de la relación moderna entre capital y trabajo. Pero el concepto «funcional» más confunde que aclara, en tanto no reconoce relatividad ni escalas. Siendo más bien *la asociación de masas de los trabajadores en el espacio productivo del capital*, cobra un sentido más práctico el eterno retorno de la desigualdad de poderes, al desenvolverse en un territorio que no le pertenece. Un territorio extraño donde el trabajador, recursivamente, aguanta una enajenación de su trabajo. Siendo constitutivamente hijo de un territorio capitalista, el sindicato nace en un territorio *permanentemente instrumentalizado* como un recurso por el mismo capitalista (este siempre posee *territorialidad*), mientras que él, solo en casos puntuales se proyecta y logra poder manipular organizativamente el mismo (territorialidad sindical).

Por consiguiente, de forma inversa a los estudios territoriales tradicionales, se observa más robustamente un *territorio* en la propiedad privada de la empresa capitalista, que en la geografía reclamada por el Estado, muchas veces abandonada por la política social en pueblos pequeños o zonas marginales, o simplemente por constituir una flora y fauna profunda para la civilización humana. No obstante, el poder político de la propiedad privada productiva es de una magnitud tal, que la sociedad no lo reconoce como un territorio.

El territorio productivo suele constituirse como *invisibilizado*, naturalizado, ocultado. Tal como está escondida y fetichizada la plusvalía en el capitalismo, el dominio y hegemonía capitalistas producen un verdadero territorio invisible, saliendo a la luz solo cuando nos enfocamos en el control del proceso de trabajo y el control territorial, y en especial cuando este es observado con menores restricciones gracias a los procesos de conflicto colectivo. De esta manera, el sindicato y su movimiento social el sindicalismo, constituyen las organizaciones modernas del asentamiento del proletariado en el terreno productivo, como así este manifiesta otras asociaciones en otros territorios y épocas.

En función de lo anterior, el posicionamiento sindical puede exceder el marco de la empresa capitalista y hacer referencia a determinados grupos y clases sociales o al conjunto de la sociedad —más direccionalmente, al Estado que la organiza. No es simplemente una organización laboral.

El nivel de poder de la territorialidad sindical varía a lo largo de la empresa, saltando de escala en escala. Nacido el sindicato promedio, este busca *copar* a la empresa para presionarla, iniciándose con trabajadores ocultos, regularmente de funciones laborales relativamente imprescindibles para la empresa, para luego irradiarse y expandirse hacia todos los sectores. Posteriormente, con la empresa medianamente copada, el sindicato también la *desborda* para generar disrupción productiva y reequilibrar el escenario político-social, por ejemplo, consolidando espacios seguros sindicales externos donde no hay control patronal, activando posicionamientos disruptivos, o exteriorizando el conflicto (por ejemplo, involucrando a consumidores y aliados). E inclusive, por último, el sindicato hace un movimiento inverso e *invade* la empresa, sea desde organizaciones superiores a la fragmentación productiva básica (sindicalismo inter-empresa, organizaciones supra-sindicales como federaciones o centrales, organizaciones territoriales) o poniendo a disposición interna determinados recursos externos.

Pero este comportamiento territorial puede desenvolverse con mayor o menor conciencia. Esto tensa el análisis del control territorial espontáneo de los trabajadores, en escalas recurrentemente individuales, en función de sus potencialidades como un control territorial estratégico, de escalas

En una referencia puntual, Aravena y Núñez²⁹⁰ han postulado que la *fortaleza* del movimiento subcontratista primario-exportador, mediante una estrategia particular de negociación que implicó un uso disruptivo y deliberado de la huelga ilegal, radicó en que los mismos *superaron la espontaneidad común entre los sectores precarizados*. Dicha tesis es central para el Chile actual o todo régimen laboral anti-sindical, sin embargo, no pareciera que los autores le hayan dado a esta conclusión suya todo el peso que merece, mencionada entre varias más y, posteriormente, sin dar cuenta de ella. Para esta investigación, su conclusión es central.

Si la iniciativa represiva a la organización trabajadora en Chile es tan estructural en las empresas como se observa en los casos presentes (lo

²⁹⁰ Aravena y Núñez, *op. cit.*

que a nivel ideológico puede explicar el bajo interés por organizarse, calculado acertadamente como un proyecto costoso), debe concluirse que la penetración del poder sindical en territorios laborales donde nunca ha podido emerger, radicará en tener que elevar en una medida superior a la comúnmente hipotetizada, el nivel de planificación organizativa-sindical. Es decir, superar el espontaneismo, como lo significa todo sindicato, pero más allá de lo usualmente logrado, dada la institucionalidad «cerrada y autónoma» que configura a los capitales y promueve una inclinación a la represión por el capitalista, al ser fácil de activar y beneficiosa para la tasa de ganancias.

Esto significa elevar por sobre lo normal los niveles de profesionalismo en la intervención sindical, reduciendo al máximo el factor espontaneista o, en otras palabras, planificando el provecho de tal espontaneidad. Las principales habilidades que requiere el sindicalismo chileno (dirigentes y socios) son las habilidades de análisis de fuerza, de planificación, y operativas, para crear acciones territoriales y recursos materiales con los cuales fortalecer sus sindicatos. Estas son las necesidades que apremian al carácter de la conciencia, con respecto a la estrategia defensiva en el terreno capitalista. Al respecto, valga apuntar que el concepto de *organización* es fuerte para cualquier debate agencia/estructura, porque refiere simultáneamente al «acto de organizarse» y la «estructura organizativa».

Para debatir con exactitud, valga explicitar que el espontaneismo nunca se presenta con pureza: toda acción reporta un nivel de conciencia. El debate es más bien qué nivel de relación hay entre conciencia/espontaneismo²⁹¹. Podemos plantear que el origen de esta lógica se encuentra justamente en el mundo del trabajo, por cuanto allí opera, siguiendo a De la Garza²⁹², un nivel mínimamente necesario de conciencia: proyectar metas, objetivos, y uso de los medios de trabajo. Los trabajadores terminan poseyendo alta racionalidad en la vida social en general, aunque a contrapelo de operar con escasos recursos frente a una economía socialmente irracional de una minoría de capitalistas. Prolongando esta reflexión, entonces, la filosofía de intervenir el

²⁹¹ Ernest Mandel, *La teoría leninista de la organización*, Revolta Global (International Socialist Review, Nueva York), 1970.

²⁹² Enrique de la Garza, "Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo", Julio César Neffa y Enrique de la Garza (comps.), *El trabajo del futuro y el futuro del trabajo*, Buenos Aires, CLACSO, 2001, 11-31, p. 13.

espontaneismo proviene de una profunda premisa marxista, a saber, que los objetivos solo pueden conseguirse con cuotas específicas de trabajo humano. Y aun así, nunca hay garantías de éxito. Trabajadores y capitalistas todos los días re-aprenden este mecanismo, porque las mercancías no se producen por azar o espontaneidad, sino por el factor del trabajo humano que se encuentra incrustado en la producción. En este sentido, el sindicalismo es trabajo libre.

La discusión del espontaneismo sirve entonces para distinguir niveles dentro de la confusión entre «condiciones» y «tendencias», y el debate sobre el movimiento subcontratado sirve de caso. No es que la subcontratación genere condiciones y tendencias donde el trabajador subcontratado busque su enemigo por sobre su empresa formal —llegando a la empresa mandante o al Estado— y con ello genere una radicalización que desemboque en un movimiento de mayor claridad clasista y antagonismo. Lo que sucede, más precisamente, es que la subcontratación genera condiciones objetivas donde, *de aplicarse una fuerza suficiente de intervención sindical*, se producirá un movimiento social como el ya caracterizado. Es decir, la subcontratación estalló como una problemática en Chile no solo por el desarrollo capitalista, sino que también por su adversario: una cantidad específica de trabajo sindical, que superó el espontaneismo típico en este nivel de precarización²⁹³. No hay otra salida material, concreta, segura.

El sindicalismo chileno está presente en los espacios laborales más prósperos²⁹⁴ y es casi inexistente en los restantes: la mayoría desindicalizada del país. Solo hace pocos años se han comenzado a crear sindicatos donde antes no los había, tal vez el mayor provecho que las clases dominadas le han extraído al ciclo político actual. En este sentido, el nacimiento de sindicatos en sectores precarizados, por la configuración material y social de escenario, no sucederá gracias a un nivel regular de intervención sindical —teniendo como modelo el sindicalismo hegemónico—, sino todo lo contrario. Tiene que avanzar a contrapelo de un marco jurídico de clase, geografías más y menos complejas, represión política empresarial, identidad inexistente, bajos salarios y más chances de despido; pero estos obstáculos no deben

²⁹³ Aravena y Núñez, *op. cit.*

²⁹⁴ Rafael Agacino, *Pasado y presente: los trabajadores una vez más*, Santiago, Corporación Plataforma Nexos, 2007.

constituir un desaliento, sino más bien la causa (los problemas) por los cuales el trabajador se decida organizarse.

Es plausible hipotetizar que múltiples trabajadores asumiendo un rol de dirigentes han perdido recursos vitales tras dar esta batalla de forma rápida y precipitada, con intervención azarosa (táctica de ensayo-error), o buscando elementalmente desencadenar el conflicto huelguista, hasta fracasar y finalmente perder el recurso de la voluntad inicial. Pero también debe recordarse el papel jugado por la agencia. Habiendo pocos sectores prósperos en Chile para que emerja semi-espontáneamente una fuerza sindical estable, debe recordarse que algunos casos exitosos y emblemáticos, en preciso, los sindicatos mineros, comenzaron la emergencia de su poder en un contexto absolutamente contrario a la «prosperidad» relativa hoy visible: nacieron en espacios de gravísima precarización laboral y represión patronal, sostenidos por una dictadura de hecho entre capitalistas y políticos en el norte chileno²⁹⁵. ¿Habrán pensado aquellos mineros que les tocó el periodo histórico más adverso para organizarse en el capitalismo? ¿Quién tendrá la razón, los trabajadores de aquel entonces o los nuevos?

Mayor racionalización en el cómo intervenir, mayor factor conciencia y menor factor improvisación, constituye probablemente la táctica que ha producido el escaso sindicalismo histórico existente en el país, que ahora cuenta, gracias a su fuerza, con escenarios laborales más prósperos para sí. El territorio de la explotación es un territorio sumamente especial, tierras donde el derecho promedio ha debido cancelar el axioma de la «igualdad de condiciones» y estructurarse como un «derecho de fuero». Aun así, no todos los trabajadores lo sienten de ese modo.

De allí puede explicarse que el secreto y conspiración sindicales en Chile constituyan el elemento más saturado de las entrevistas, y tal vez sea uno de los patrimonios culturales más viejos del proletariado y sindicalismo, en todo país con un régimen laboral anti-sindical. No obstante, la ausencia de su registro historiográfico ha impedido tomar conciencia de su real historicidad. ¿Por qué conspiran los trabajadores activos chilenos? Como se observó, es una táctica exitosa que responde a una necesidad material de operatividad, por lo que se asume posteriormente como un valor a conservar y cultivar. Tal vez, por ello, va constituyendo un acervo o un patrimonio del proletariado organizado. En un primer momento,

²⁹⁵ Mellado, *op. cit.*

los trabajadores resienten la práctica de la conspiración como un hecho más allá del bien y del mal, es decir, una consecuencia material y social de las condiciones adversas impuestas. Y en un segundo momento, al revés, pasan a balancear esta práctica con mayor intimidad y de forma positiva para sí. Específicamente, permitirse a un grupo de trabajadores un mínimo de organización (levantar un simple sindicato), llegando a evaluar lo anterior como una suerte de derecho innato de los trabajadores/as.

La conspiración sindical chilena como patrimonio histórico, «viejas técnicas» o «tácticas» expresan los entrevistados de supermercados o minería, tendría entonces su origen en una adaptación del proletariado nacional frente a la tradición represiva de los patrones y Estado, tanto hoy en día como en tiempos anteriores, conectándose así la democracia actual con la dictadura y, todavía antes, el pasado salitrero, como señala el epígrafe inicial del texto. De esta forma, el secreto y la conspiración sindicales son una necesidad material regular de la organización de trabajadores.

En este sentido, en los territorios laborales chilenos, el sindicalismo puede emerger solo a condición de una estrategia especialmente planificada y minimizando el espontaneismo. Hay bastante y sofisticado control territorial de los capitalistas, practica además amparada por una legalidad laboral adversa y difícil de manipular²⁹⁶. Por ello es que se encuentra tanta sofisticación territorial en los trabajadores entrevistados, como resistencia.

El progresismo de izquierda o de derecha, en cuanto mejoramiento del capitalismo a nivel de la sociedad civil, frecuentemente debilitando la autonomía de clase trabajadora y por tanto su protagonismo político, propone una desestructuración drástica del concepto “militante” de «organización profesional» en el debate de qué hacer con el sindicalismo. Dicha profesionalidad organizativa la entiende, no en el marco de las relaciones sociales del territorio capitalista (habilidades organizativas autónomas del trabajador), sino asalariadamente, en tanto asesores laborales cualificados y su servicio en venta. Es decir, correctamente apunta a los recursos externos al territorio, pero señala recursos que no son prestados solidariamente, ni menos son propiedad del sindicato. De

²⁹⁶ Ugarte, *op. cit.*; Rojas, *op. cit.*; Caamaño, *op. cit.*; Gamonal, *op. cit.*; FUNDACIÓN SOL, *op. cit.*

hecho, en las presentes condiciones ideológicas, la autoridad de los asesores sindicales puede disminuir la reflexividad y voz de los trabajadores, especialmente si asisten a sus asambleas; como así también trastocar la legitimidad de la palabra de los dirigentes. Resulta con todo ello una apropiación del concepto antes indicado para rehacerlo en términos tecnocráticos y además alejarlo de su emergencia como fuerza sindical, no sopesando el avanzadísimo nivel de desestructuración organizativa de los trabajadores en el Chile actual²⁹⁷. Sin embargo, el sindicalismo en el centro laboral manifiesta reiteradamente una tentación y habilidad por ser un conspirador sin fallas. Y cuando adquiere nuevos recursos, desoculta nuevas destrezas. ¿Por qué? Fuera de su voluntad, que puede potenciar esto o lo contrario, el entorno hostil le exige tal profesionalidad.

En este sentido, la investigación versó básicamente sobre cuál es el poder económico de los trabajadores en su espacio-tiempo de trabajo, en cuanto núcleo de su poder sindical. Aclarando que existen poderes político, ideológico y económico de las clases sociales²⁹⁸, en función de que el poder no es sinónimo de política, existe un debate elemental por detectar el último recurso señalado: ¿cuál es el poder económico productivo proletario, si se define por carecer especialmente de aquél? La pregunta apremia, por cuanto es improbable que el proletariado se desarrolle históricamente si carece de un poder con el cual imponerse —por ejemplo, como lo hizo la burguesía en su inicio marginal, expulsada del territorio feudal, y luego renacida como empresarios o dueños de fábricas en el centro de la urbe. Ante esto, la respuesta en general ha versado sobre el poder técnico-estratégico de paralización que poseen, cuya escala es el puesto de trabajo. Pero esta reflexión sigue aprisionada en el capitalismo industrial y, además, no todo el quehacer sindical debe evaluarse en el marco de la huelga. Como alternativa de respuesta, la tesis presente es que el poder económico del proletariado en la jornada

²⁹⁷ A diferencia de lo defendido por el análisis tecnocrático, la negociación colectiva no es el mecanismo de redistribución de riquezas por excelencia, como fácilmente puede concluirse. En rigor, es el trabajo de lucha sindical permanente, durante todo un tiempo determinado, acumulando fuerza política, ideológica y económica entre sus socios, el mecanismo que decide si una negociación colectiva redistribuirá riquezas o no. En este sentido, ciertamente la negociación colectiva es el momento donde se tecnifica los recursos alcanzados por el sindicato, pero no es el inicio de la redistribución, sino un evento cristizador. La decisión ha sido tomada diariamente en el quehacer sindical.

²⁹⁸ Poulantzas, *op. cit.*, 1988.

productiva reside en su activación del control territorial, en la escala empresa. Es decir, en una sociedad donde los capitalistas se disputan las propiedades como su fuente de poder elemental, el poder de los trabajadores reside en que necesariamente son invitados a ingresar a la propiedad privada y allí pueden elevar su nivel de control territorial. Son el sector de la sociedad que puede elevar su control territorial espontáneo hacia un control territorial más fuerte sobre los principales medios de producción contemporáneos: las empresas privadas. Por tanto, tienen una oportunidad privilegiada de doblegar a su oponente, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, como ningún otro sector social, justo en el corazón de su poder. Así entonces, el control territorial es el poder productivo transversal de los trabajadores en la empresa capitalista. Esta es una hipótesis a seguir testeando.

La nueva flexibilidad también tiene como contraparte una nueva reflexividad. Lo primero es la materialidad del factor trabajo, lo segundo es la intervención del trabajo sobre su propia materialidad. Los movimientos sociales laborales sí pueden constituir una experiencia territorial y, por lo tanto, modificar el debate actual sobre los movimientos territoriales, e inclusive la legitimidad de la propiedad privada de las empresas. Ello implica diagnosticar su despliegue de poder sindical tanto al interior de las empresas como en el exterior.

ANEXO. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

LA IMPORTANCIA DE EXPONER LA METODOLOGÍA RADICA EN explicitar y abrir el proceso de trabajo científico.

Se define la estrategia metodológica en base a dos elementos. El primer elemento es el desplazamiento generalizado de la dimensión territorial en los estudios laborales, por lo que no se ofrecen teorías ni metodologías sistemáticas para su estudio. El segundo elemento es que el estudio de la territorialidad exige un alto nivel de concreción para su análisis.

En este escenario, y como forma de aproximación heurística y parsimoniosa al fenómeno del territorio laboral capitalista, se realiza un estudio exploratorio en base al estudio de casos comparados²⁹⁹, analizando el control territorial sindical en los centros de trabajo mineros y de supermercados. Para escoger ambos sectores económicos, se utiliza un muestreo de casos extremos de tal forma de identificar elementos comunes y diferentes a ellos que den cuenta de los determinantes más abstractos del comportamiento territorial en la lucha de clases.

En un análisis primario y en función de las propiedades de los estudios de caso, se reconocieron los factores espaciales que afectan los patrones observados de comportamiento. Luego, en un segundo nivel de análisis, se comparó los dos sets de estudios de casos comparados, de forma tal de identificar los elementos comunes y diferentes a los dos sectores estudiados. En específico, se preguntó por la descripción del espacio de trabajo, los lugares de socialización y privacidad, los espacios de organización y las tácticas en los conflictos abiertos cuyo objeto y comportamiento fue territorial.

Para producir los datos se realizaron ocho entrevistas semi-estructuradas, óptimas, sino recomendables, para los estudios exploratorios³⁰⁰. Estas fueron orientadas bajo una perspectiva realista crítica, donde el

²⁹⁹ Stephen Ackroyd y Jan Ch. Karlsson, "Critical realism, research techniques, and research designs", Paul K. Edwards, Joe O'Mahoney y Steve Vincent (eds.), *Explaining Management and Organization Using Critical Realism: A Practical Guide*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 21-45.

³⁰⁰ Miguel Valles, *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*, Madrid, Síntesis, 1999.

entrevistador se presenta como un experto en teoría y metodología y el entrevistado como un experto en los eventos que ocurrieron³⁰¹. En este sentido, más que investigar qué discursos tienen los entrevistados respecto de los eventos, se les preguntó por los eventos que ocurrieron, bajo el reconocimiento de los determinantes de la realidad sobre los discursos que se producen en ella³⁰². Se aplican orientaciones propias de la entrevista etnográfica, con las cuales los entrevistados nos informan de hechos, objetos y opiniones³⁰³. En específico, pudiendo reconocerse a la misma como parte del marco interpretativo de la observación participante³⁰⁴, nos aproximamos entonces a un nivel de performatividad de los actores en referencia al lugar de trabajo. La entrevista es una situación cara-a-cara donde se encuentran distintas reflexividades pero, también, donde se produce una nueva reflexividad.

La mitad de las entrevistas fueron realizadas a dirigentes sindicales mineros (distintas empresas contratistas de CODELCO) y la otra mitad a dirigentes de supermercados (empresas CENCOSUD, WALMART y FALABELLA). Para fines de simbología, los entrevistados de minería se identifican con «M» y el número asociado, y los de supermercado con «S», de igual manera. La denominación «Eº» corresponde al entrevistador.

Tal como el sindicalismo ha desarrollado diversos secretos para montar sus operaciones dentro de una organización y propiedad que no les pertenece, la naturaleza del territorio laboral capitalista exige cuidados de secreto y anonimato con los entrevistados, en atención a la ética investigativa. En este sentido, toda información geográfica referida a los entrevistados y sus establecimientos concretos ha sido ocultada, poniendo entre paréntesis y en cursiva tal información. Es decir, se ocultan [nombres de calles], [ciudades], entre otros, en medio de sus citas textuales.

³⁰¹ Smith Chris y Tony Elger, “Critical realism and interviewing subjects”, Paul K. Edwards, Joe O’Mahoney y Steve Vincent (eds.), *Explaining management and organization using critical realism: a practical guide*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 109-131.

³⁰² Lilie Chouliaraki y Norman Fairclough, *Discursive in Late Modernity Rethinking Critical Discourse Analysis*, Edimburgh, Edinburgh University Press, 1999.

³⁰³ Rosana Guber, *La etnografía, método, campo y reflexividad*, Bogotá, Grupo Editorial Norma, 2001.

³⁰⁴ *Idem*.

En referencia a la performatividad de la entrevista, cabe explicitar que M1, M2, M3, M4 y S2 fueron entrevistados en sus sedes sindicales, S1 en su hogar, y S3 y S4 en el patio de comidas de sus supermercados. Al respecto, metodológicamente, debe puntualizarse una paradoja investigativa de la cual se tomó nota *a posteriori*: a partir de la idea de que un espacio físico puede devenir en un espacio social y ello constituye un hábitat que resienten los individuos y grupos, ¿es diferente la producción de los datos si una entrevista a un dirigente sindical o trabajador organizado se realiza en la empresa, en la sede sindical o en su hogar? ¿Tiene el trabajador una memoria cognitivamente más fina sobre sus huelgas y luchas abiertas, cuando la entrevista se realiza en el lugar donde ocurrieron los eventos? ¿Qué implicancias tiene el hecho de entrevistarlo en una sede propia: hay mayor apertura al secreto sindical? ¿La entrevista producida dentro de la empresa activa con más fuerza sus elementos de consentimiento? Estas son preguntas a seguir profundizando respecto a la naturaleza cognitiva humana en el contexto del espacio social.

Lo acotado del número de la muestra, a pesar de que en la metodología cualitativa no existan consensos absolutos al respecto y de que en algunos estudios se obvie esta información, responde a que, como fue señalado, el objetivo no era saturar discursos ideológicos, sino relatos de experiencias concretas, comunes y cotidianas a sus espacios de trabajo, que así desembocaron en la saturación de dos espectros analíticos: los espacios determinados por el proceso productivo capitalista y la resistencia creada en los espacios seguros de los trabajadores. Gran parte del esfuerzo consistió no tanto en acceder al dato como en analizarlo.

Por último, se consolidaron las reflexiones naturalmente mediante el terreno observado en la producción de 30 entrevistas paralelas, en todas las ramas de la economía (incluyendo 4 de minería y 4 de supermercado), realizadas en el marco del proyecto Fondecyt Regular N°1150860. Como se mencionó a lo largo del texto, estas constituyeron entrevistas paralelas las cuales en diversas ocasiones permitieron aclarar mejor el valor territorial de algunos elementos aquí encontrados. En específico, el objetivo de estas entrevistas era determinar el sentido atribuido por los sindicatos a las diversas expresiones de conflicto colectivo, donde se abordó, entre otros ejes, el modo en que se territorializa la creación de la organización sindical, sus tácticas de conflicto y el escenario post-conflicto.

SOBRE EL AUTOR

Domingo Pérez Valenzuela es Investigador postdoctoral en Instituto de Ciencias Sociales, Universidad de O'Higgins, y Director del Observatorio de Huelgas Laborales (COES - UAH). Sociólogo y Magíster en Ciencias Sociales de la Universidad de Chile. Magíster Internacional en Políticas del Trabajo y Relaciones Laborales por la Universidad Central de Chile en alianza con Università di Bologna de Italia. Doctor en Geografía por la Pontificia Universidad Católica de Chile. Sus áreas de investigación son las relaciones laborales, sindicatos, geografía económica, y desigualdad social y espacial.

Este libro toma al territorio como una puerta de entrada para comprender la forma que asume la lucha de clases en el capitalismo contemporáneo. A partir de un

Territorio laboral capitalista

recuento crítico de autores de tradición marxista como Richards Edwards, Domingo Pérez Valenzuela se propone analizar el papel que juega el territorio en la lucha de clases al considerar que toda relación de poder genera territorialidad y que la empresa privada moderna, como territorio laboral capitalista, es una fracción de espacio geográfico donde surgen las relaciones de poder socio-materiales entre capital y trabajo. Recuperando la propuesta de Thompson y Briken (2016) de no separar la economía política de las relaciones laborales, D. Pérez entrecruza a lo largo de su reflexión el control del proceso de trabajo con el control territorial, en la perspectiva de consolidar una economía política geográfica del proceso de trabajo; una tarea pendiente, debido a que el control territorial sobre el proceso productivo ha sido poco estudiado.

UOH Universidad
de O'Higgins

www.ariadnaediciones.cl



9 789566 276531

