

DOMINGO PÉREZ VALENZUELA

TERRITORIO LABORAL  
CAPITALISTA

*Despliegue de poder sindical  
en minería y supermercados*



RiL editores

335.82 Pérez Valenzuela, Domingo  
D Territorio laboral capitalista. Despliegue de poder sindical en minería y supermercados / Domingo Pérez Valenzuela. – Santiago : RIL editores, 2019.  
268 p. ; 21 cm.  
ISBN: 978-956-01-0572-1  
1 SINDICALISMO-CHILE. 2 SINDICATOS-CHILE. 3. CLASE TRABAJADORA-CHILE-CONDICIONES SOCIALES.



Este libro ha sido elaborado con aportes del proyecto  
FONDECYT 1150860

TERRITORIO LABORAL CAPITALISTA.  
DESPLIEGUE DE PODER SINDICAL EN MINERÍA Y SUPERMERCADOS  
Primera edición: marzo de 2019

© Domingo Pérez Valenzuela, 2019  
Registro de Propiedad Intelectual  
N° 288.493

© RIL® editores, 2019

SEDE SANTIAGO:  
Los Leones 2258  
CP 7511055 Providencia  
Santiago de Chile  
☎ (56) 22 22 38 100  
ril@rileditores.com • www.rileditores.com

SEDE VALPARAÍSO:  
Cochrane 639, of. 92  
CP 2361801 Valparaíso  
☎ (56) 32 274 6203  
valparaiso@rileditores.com

SEDE ESPAÑA:  
europa@rileditores.com • Barcelona

Composición e impresión: RIL® editores  
Diseño de portada: Matías González Pereira

Impreso en Chile • *Printed in Chile*

ISBN 978-956-01-0572-1

Derechos reservados.

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN: Una entrada al lugar de trabajo .....</b>	<b>11</b>
<b>1. La teoría de la empresa capitalista como territorio .....</b>	<b>21</b>
2. Del barrio de trabajadores a la propiedad productiva.....	47
3. Flexibilización del espacio de trabajo .....	59
4. Fragmentación productiva y fragmentación sindical.....	75
<b>5. Espacios seguros como tesis de organización .....</b>	<b>103</b>
<b>6. Libertad socio-geográfica del trabajador y sindicato.....</b>	<b>131</b>
7. Conflictos disruptivos: posición estratégica y proceso de trabajo. Diferencias entre minería y supermercados .....	161
8. Territorialidad sindical antagonista .....	189
 CONCLUSIONES Y DEBATE.	
Poder sindical y sindicalismo territorial .....	219
 ANEXO. Estrategia metodológica .....	251
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>255</b>



*Agradecimientos a los trabajadores que se dieron el tiempo de  
conversar y reflexionar sobre el territorio y el trabajo,  
coproductores de este texto.*

*Y a mi amada mujer creadora,  
que me da fuerzas todos los días.*



## 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.*  
(Fundación Emerge, 2014)

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 desérticos 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 en cualquier centro de trabajo capitalista, materializado inclusive en los medios de producción más flexibles en términos socio-espaciales, fruto de la fragmentación de establecimientos y la capacidad

de dispersión geográfica. Como veremos, ejemplo paradigmático de lo anterior lo constituye el sindicalismo de supermercados y su formación frente a la expansiva morfología urbana del capital comercial, el cual instala locales repetitivamente entre las diversas aglomeraciones del proletariado para que consuma y reproduzca sus fuerzas de trabajo. Es decir, en minería y en supermercados, es posible atestiguar 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 cotidiano control territorial 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 sobremanera tal posibilidad.

Paso a paso, todo comienza en una propiedad productiva de un empresario particular, fenómeno garantizado por el Estado capitalista, pero donde se encuentran zonas de producción que parecieran ser controladas en su clima social más bien 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, cuidándose de represalias e inclusive liberándose de la vigilancia para protegerse. O, 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»,



en su célebre obra *Contested terrain* (1979). 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. Por otro lado, en el mismo debate y año, Burawoy ([1979]1989) caracterizó al centro de trabajo por desplegar un «Estado interno» según el mando del capitalista en su área acotada de injerencia, 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 el velo de la sagrada propiedad.

El debate expuesto equivale a conceptualizar la empresa capitalista no solo como un terreno (geográfico) sino como un territorio (de poder). En efecto, tan pronto como el capitalista experimenta un control garantizado de la propiedad privada gracias a un Estado homólogo (Weber, 2005; Poulantzas, 1988), 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 laboral (Knights y Willmott, 1990; Ackroyd y Thompson, 1999; Thompson y Smith, 2010), 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 del 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 dimensión (véase Braverman, 1975). No obstante, aquí se ofrece una conexión a profundizar.

La pregunta por el territorio donde adquiere materialidad la organización de la explotación no solo apremia en sus rasgos teóricos. De forma anterior, ella es puesta en escena 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 la ciencia contemporánea, 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. Por ende, nunca cuando el movimiento social es expresión nacida desde el proceso de trabajo, movilizándose al interior de los lugares de trabajo o en su contorno.

¿Por qué lo territorial no se reconoce nunca en el mundo del trabajo? ¿Por qué se le niega este poder a los movimientos sindicales? ¿Es imposible que estos construyan territorialidad? Asumiendo diversas disciplinas el fenómeno de la propiedad privada de la empresa como un hecho cuasi natural y no un territorio con un 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 alternativas (Kretschmer, 2011), 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 permanecen, a razón de que el conflicto es intrínseco a la organización de la explotación o, desde el polo opuesto, 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, el cual ha desplazado a la fábrica (donde emergía la asociatividad del obrero industrial) e instala como reemplazo una sumatoria de empleos desconectados. En este sentido, se ha postulado que los elementos de fuerza enumerados se encuentran ahora en la faceta reproductiva del proletariado: la comunidad ajena al trabajo. En específico, el nuevo asalariado, abandonando 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, contravieniéndose 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 comunitarista es lógica fuera del mundo del trabajo, pero también está determinada por el mismo.

En este contexto, como consecuencia de que en el centro de trabajo emergen determinadas relaciones de poder (Marx, 2008; Braverman, 1975; Edwards, 1990) y que toda relación de poder genera territorialidad (Haesbaert, 2013; Marín, 2009; Montañez y Delgado, 1998), 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 sociomateriales 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, aun en una época de profunda debilidad del movimiento de trabajadores. Retomando el peso de la propiedad de la empresa moderna, la lectura teórica que subyace

a esta investigación propone que la tesis nuclear de Marx es que el trabajo va perdiendo poder sobre el territorio laboral privado al expandirse la dominación del capital.

El alegato que resulta de carecer de una geografía social en el centro de trabajo es análogo al reclamo de Thompson y Briken (2016) 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*). 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. Esto contribuye a consolidar una economía política geográfica 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, al cederle zonas restringidas de libertad y socialidad, active un consentimiento con su propia explotación. 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, todavía más, 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 persistente 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 reorganizar y disputar. Sin embargo, los trabajadores también aprenden a controlarlo, llegando a constituir «espacios seguros» hegemónizados por ellos, con los cuales van 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 de creciente racionalización, como todas las facetas del proceso de trabajo, donde el conflicto es inherente al sistema de relaciones laborales y la pregunta es más bien cómo se organiza (Edwards, 1993). Los saltos cualitativos de lo anterior se van expresando materialmente como nuevas relaciones de espacialidad entre el trabajador y las fuerzas científicas y tecnológicas.

Con este marco, para llevar a cabo la investigación he seleccionado dos grupos de estudios con una organización socio-espacial de la producción paradigmáticamente opuestas entre sí, 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, con ello, 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 capitalista? A fin de dar una respuesta balanceada a esta interrogante guía, el estudio aborda un campo inexistente en la teoría del proceso de trabajo, pero de manera metodológicamente 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 estudio (Hernández et al., 2007; Gundermann, 2001), 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-mercantil (Salazar, 2003; Claude, 2006; Pérez, 2013). 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 su 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, montando acciones de abierto control territorial en los bosques, minas y puertos, como es

inusual en otros centros de trabajo 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 obrera (Aravena y Núñez, 2009).

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, 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 adversa (Echeverría, 2010). En esta lógica, pretendo 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 del estudio 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 capitalista 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 así 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 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 datos, 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, por una parte, la demanda más transversal que se desprende de este estudio hacia el capital es la necesidad de socializar 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 hasta conseguir la consolidación completa de «barrios sindicales» en todo territorio donde exista una aglomeración de empresas capitalistas. Esta es una tesis para forjar un sindicalismo territorial como estrategia contemporánea de revitalización de los trabajadores.



## I. 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».*  
(Silver, 2005:30)

*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.*  
(De Sousa Santos, 2003:229)

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 ambos (Harvey, 2004:100-101). 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 capitalismo (2004:103).

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, paz y propiedad; hacia afuera, depredación, fraude, violencia.

¿Cómo se traduce esta perspectiva de la 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 local (Massey, 1984; Ellem y Shields, 1999; Harvey, 2004; Herod, 2003; Rainnie et al., 2010), 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 despojo (Harvey, 2004). 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; la propiedad capitalista 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 de 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 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 [...], en lugar de ponerles en mutua relación» (Hobsbown, 1987:35). 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-masa (Coriat, 2001:122)<sup>1</sup>.

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?

---

<sup>1</sup> 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, 2001:50), en un acotado espacio de trabajo.

A) 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.*  
(Lefebvre, 1976b: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 masa (Coriat, 2001), ¿no lo hizo también una nueva infraestructura laboral, necesaria para cercar, circunscribir y ubicar 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» (Santos, 1993:72). ¿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 moderna: la tesis de la propiedad privada de los medios de producción como un territorio. Pero, en un sentido geográfico y espacial, un territorio no del todo libre.

En efecto, actualmente, una evidencia paradigmática de lo anterior es que en el aspecto físico, infraestructural, especialmente geográfico, existe una diferencia insalvable 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» (Lobos, 2013), 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 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», en función de que la apropiación de riqueza se realiza sobre recursos espacialmente situados (Lobos, 2013). 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» (Lan, 2011:98) en su batalla económica por modernizarse. Lo anterior implica escalaridades diferentes según el recurso a explotar, lo cual contempla desde la minería, bosques o petróleo, hasta el agro-negocio. Todos, fenómenos que el proceso de trabajo interno resiente.

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 Henri Lefebvre, en especial con su obra *La producción del espacio* ([1974]2013), 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» (Dale, 2006), son recursos organizativos que han sido identificados como claves para la comprensión de los actores socio-geográficos.

Por ejemplo, Scott (2004) 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 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:

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 amas (Scott, 2004:150).

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 recíprocamente (Herod, 2012), ¿qué elementos establecen trabajadores, sindicalismo y centro productivo, en las diferentes formas del proceso productivo?

B) 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.*  
(Braverman, 1975:416)

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 capital, radicando allí la necesidad de su administración o manejo, a costas de su resistencia (Braverman, 1975). 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 se postula que el trabajador elige sin constricciones dónde y cómo trabajar, mediante un contrato libremente acordado (Katz, 2000). 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 industria<sup>2</sup>.

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

<sup>2</sup> Gran industria, no en referencia al tamaño físico o social, sino a la intensidad de la productividad.

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, 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* (Marx, 2008:391).

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 en función del control que necesita el proceso laboral, producto de que el protagonismo en la producción lo sigue manteniendo la fuerza de trabajo y 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, este va apropiándose del quehacer de los trabajadores para así ir determinando paso a paso cuál es la unidad mínima de 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, en el objetivo 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 trabajadores (Katz, 2000). Por tanto, lo que hay detrás de esto no



es 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 la «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* (Marx, 2008:451). 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 la 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 al trabajador 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 (Womack, 2007), la cual, a diferencia de otros tipos de

fuerzas (culturales, 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», indicando no tanto las relaciones sociales en la producción o las relaciones sociales del trabajo, sino 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 estrategia (2007:50).

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 a su fuerza obrera de sustancia, 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» (De la Garza, 1989:60).

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» (De la Garza, 1989:60). Esto es experimentado por el trabajador en relación a los medios de producción de menor escala, como así en relación al centro de trabajo completo: se flexibiliza el grado de unidad o dispersión territorial que logra el proceso productivo al fragmentarse en distintos espacios socio-técnicos. Desaparece la gran fábrica fordista unitaria (Bologna, 2006).

Y por ello, si en la manufactura existe un poder reconocido 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 producción (Celis, 2004), 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 dominación fundamental especialmente en la gran industria, como se ha estudiado abundantemente en el control y vigilancia que los trabajadores del *retail* vivencian cotidianamente (Toro et al., 2012; Gálvez et al., 2009). 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 XX (Grez, 2000).

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?<sup>3</sup> Alves

---

<sup>3</sup> 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 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. De seguirse la definición formal, los sindicatos revolucionarios no pueden existir.

(2014), indagando en los orígenes de 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 labor. 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 calificación [...]. Ocurrió el pasaje de un sindicalismo de minorías militantes a un sindicalismo de masa (Alves, 2014).

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. 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*» (Alves, 2014:29). 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 que se abre es si es necesario o no irrumpir el territorio laboral capitalista para tales fines.

C) 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*  
(Burawoy, 1989:50)

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: 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 clase (Poulantzas, 1988), 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 básicamente en el Estado capitalista.

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. Esto plantea que 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 Estado (Hernández, 1981:53). Sin embargo, el Estado moderno nace a imagen y semejanza del capitalismo (Weber, 2001), 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» (Marín, 1985:74), pero el poder capitalista se focaliza en proteger justamente la condición privada del proceso productivo.

Aquí residen las condiciones para que emerja la estructura política del centro de trabajo (Burawoy, 1989), 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 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 del Estado nación. 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 militar (Womack, 2007). En específico, en un aparato más profesional, a nivel de los partidos marxistas, 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 rendirse (2007:107)<sup>4</sup>.

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 propiedad (Fernandes, 2009, 2005). 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 trabajo. En

---

<sup>4</sup> Siguiendo la reconstrucción de Womack (2007), 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”» (2007:63). 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 (2007:102).

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, 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 Thompson (1977)—, sino que en atención 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 subordinada. La vida organizacional es fundamentalmente territorial y el *management* lo aprovecha (Brown et al., 2005). 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 corresponde (Poulantzas, 1979), tiene garantizado el control territorial último (c.f. Weber, 2001). En el proceso productivo,



las dependencias constituyen una mercancía 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 controlarla (Braverman, 1975). Es decir, el espacio entendido como relación social, constituye un medio de producción así como un instrumento político (Lefebvre, 2013).

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 dominación y hegemonía (Burawoy, 1989).

El estudio de Burawoy busca profundizar la tesis gramsciana de que el consenso nace en la fábrica. La respuesta que otorga 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 productivo (Burawoy, 1989:113).

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 antemano (Burawoy, 1989).

Ahora bien, unas de las formas poco o nulamente estudiadas en que los trabajadores asumen el control del proceso productivo (véase Knights y Willmott, 1990; Ackroyd y Thompson, 1999; Thompson y Smith, 2010), es 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 trabajadores (Burawoy, 1989)? 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 directamente como tales, generándose fuerte 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 del 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 el 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 dentro de ellos, aunque no sean suyos, reclamando una fracción del centro de trabajo. Asimismo, están presionados a generar un gusto por ese deseo, en función de reproducir su fuerza de trabajo.

Además, valga agregar que 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 un mecanismo de control social. Para el capitalista, al contrario, el espacio físico —y sus efectos sociales— se le presentan 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 una sociedad 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 argumentan 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 conflictividad (Brown et al., 2005).

Como puede observarse, la literatura de *management* posee una conciencia más avanzada sobre el tema que nos 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 del conocimiento 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, reconocer la propiedad como territorio significa platear que es disputable y esto lleva a cuestionarse formas superiores de territorialidad con respecto a la propiedad privada capitalista, donde el compromiso con la producción podría ser mayor.

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 ha decidido «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 espacios físicos específicos 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 a organizarse, 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 de la 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. Estos son utilizados para el encuentro y coordinación, y así organización, de diferentes puestos de trabajo (Kellogg, 2009). Encuentran existencia desde antaño en la sede sindical, la cual se torna especialmente útil hoy en día para sostener el encuentro entre trabajadores flexibilizados geográfica y temporalmente (Manky, 2016). Y todavía más, persisten 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 una huelga salvaje, que se puede proteger además en la retaguardia territorial que ofrecen las poblaciones de trabajadores aledañas a la empresa (Stillerman, 2012)<sup>5</sup>.

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 constituyen muchas veces una fuente de espacio pre-sindical, donde se realizan parte de las acciones necesarias para la creación de un sindicato (Jenkins, 2012), confirmando su valor territorial dentro de un territorio ajeno. La creación misma del sindicato -cuando el mismo no ha sido creado por la dirección- reporta una emergencia de conflictividad, iniciando un cambio en las relaciones territoriales.

---

<sup>5</sup> En un contexto de huelga donde la empresa significaba «espacio vivido», los trabajadores usaron la población aledaña como «espacio seguro» para preparar enfrentamientos contra rompeshuelgas y la policía. Las mujeres conspirativas fueron claves en la acción, primero identificando a los rompeshuelgas en sus «rutinas espaciales» en el transporte público y luego traspasando la información, dejándolos a merced del enfrentamiento con socios o dirigentes del sindicato (Stillerman, 2012).

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 «soviets» rusos y los «concejos» de fábrica en Italia (Haidar, 2010), o las «empresas recuperadas» argentinas en los años recientes (Palomino, 2005) y los «cordones industriales» chilenos en el pasado, en circuitos geográficos de fábricas y urbanizaciones apoderadas por los trabajadores (Gaudichaud, 2016).

Historizando nuestra investigación, en Chile la territorialidad del sindicalismo ha sido claramente determinante. 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 industriales (Santa Cruz et al., 1990:76-77).

En los inicios, la territorialidad sindical demostró 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 movilizaciones (Grez, 2000). El avance histórico del 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 1972 (Gaudichaud, 2003). 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 circulación (Silva, 1998). 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 época (Kries, 2011).

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.

¿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 trabajo (Martínez y Vocos, 2002), de organización de nuevas formas de socialización (Fernández y Cabrera, 2012), e inclusive de generación de nuevas identidades en ciertos segmentos más activos del mismo (Palominos, 2005). 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 compañeros (Palominos, 2005).

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 homóloga<sup>6</sup>.

Cuando 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

---

<sup>6</sup> 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 político respecto de la confianza de los trabajadores en sus propias fuerzas (Martínez y Vocos, 2002).



(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 «la dinámica de socialización de las luchas se difunde a lo largo de todo el territorio y vuelve multiplicada al interior de las empresas» (Cruz, en Gaudichaud, 2003). 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» (Luxemburgo [1969], en Bambilra, 1980). 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.

## 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.*  
(Edwards, 1990:67)

*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.*  
(Duarte, 1993)

*La guerra es el arte de engañar.*  
(Sun Tzu, *El arte de la guerra*)

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 las formas que se ha dado la materia para pensarse a sí misma (re-flexión, actuar sobre sí)<sup>20</sup>.

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 espacio (Herod, 2012). 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» (Habermas, 1989, 1990), 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 concentran los vínculos comunicativos (posibilitada objetivamente por espacios de socialidad) y zonas donde se dispersan 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 la voluntad de estos —regularmente, a contrapelo de la misma—. En rigor, en disputa con la racionalidad trabajadora, 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.

<sup>20</sup> ¿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.

Es solo en determinados espacios propicios para la comunicación y coordinación entre trabajadores, donde se puede forjar la constitución de un «espacio seguro» para el sindicalismo (Stillerman, 2012). La naturaleza de la minería —campo abierto inabordable del todo— 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 «ceranos» a los jefes, cuando son invitados por estos 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 habituar 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: ¿Y 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 *cuando 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.

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 que se abre 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 tabú 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 hablar (Scott, 2004). 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 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: ¿Y 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 inter-personales («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 hartito 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:



M

—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.

S

—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 supermercado:

—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, el sindicato maneja diarios murales 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 de supermercado, con baja historicidad de control territorial por el 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: ¿Y [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, yo inserto la hipótesis de que determinada combinación entre una infraestructura que aísla y una 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»<sup>21</sup> (soplones), espías o delatores de la jefatura. Estos soplones de las jefaturas son una punta

---

<sup>21</sup> 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.

de lanza para los conflictos laborales laterales. Al respecto, no vendría mal que el sindicato monte una prueba de fidelidad entre los socios, solo con el fin de averiguar dónde existe una fuga de información.

S

—E°: ¿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 [...].

—E°: ¿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*]!

M

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

Y 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», «lista negra», «chao»* (M2).

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

¿Son las comunicaciones cotidianas 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 producto del poder territorial de la propiedad capitalista. De esta forma, la huelga en Chile, siendo pre-avisada, por estar enclavada en la negociación colectiva formal, carece de factor sorpresa, lo cual cobra un valor crítico en un territorio desigual<sup>22</sup>, 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 radicalizados (CIPSTRA, 2016). 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* [*figones*] ahí (M1).

El secreto se presenta como un espacio gris a los ojos del control patronal. Oculta dentro de un espacio oculto. Para Scott (1985) 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

<sup>22</sup> Véase Pérez (2015), *Objetivo de la Reforma Laboral: dividir y separar (i)*.

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.

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 inicial<sup>23</sup>. 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:

M

«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».

—E°: Como operativos, te referes.

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

S

[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

<sup>23</sup> 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» (Mellado, 2015:98).

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).

La táctica 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 la constante represión potencial<sup>24</sup>:

—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.

<sup>24</sup> 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, 2011). Efectivamente, los trabajadores no están interesados en crear sindicatos. Pero cuando lo intentan, la represión es la norma.

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 este 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 ciertas regulaciones 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 siglo XIX-siglo XX, periodo historiográfico caracterizado como una democracia legal, pero una dictadura de hecho, entre capitalistas extranjeros y autoridades políticas nacionales (Mellado, 2015).

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 hartó 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 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 reproductivo (Federici, 2010) y los estudios laborales pueden estar replicando esta apuesta. 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: ¿Y 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 deslegitimado (Zibechi, 2006). 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 articuladamente (Kries, 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 los trabajadores<sup>25</sup>; el *plan sindical*<sup>26</sup> de 1979 posibilitó la coexistencia de múltiples sindicatos locales en la empresa (Rojas, 2007). De esta manera, mientras la gran mayoría de empresas carece de sindicatos, aproximadamente 40% de las grandes empresas del país con sindicato tiene dos o más de estos (ENCLA, 2015). 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 harto 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.

<sup>25</sup> «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).

<sup>26</sup> 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, 2015).

## 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 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-sindical (Jenkins, 2012). 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, recién 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 presión potencial a la formación de sindicatos es una constante en ambos casos de estudio. En minería, «generalmente cuando nosotros 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 resiente 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 a la propiedad:

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 tratarlos 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 contrato<sup>27</sup>, generan frecuentemente los artificios que necesitan, sin problemas legales necesariamente en el Estado

---

<sup>27</sup> 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 idea 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. 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.

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 capitalista (Alves, 2014) 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 del quehacer sindical en un terreno distintivamente desigual, sea la expulsión de trabajadores movilizadas, como se observará en el capítulo siguiente. La contradicción política del centro de trabajo es justamente no poseer condiciones democráticas, pero ilusoriamente operar como si hubiesen, 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 Womack (2007) 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*.

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 conscientes 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 debe 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 cien 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 cómo *hacer llegar información a otras áreas* (M2).

—Eº: ¿Qué piensas que 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 pudo 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 otras empresas o simplemente para los 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 molestias (Edwards, 1990:65). 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 relativa autonomía del Estado político de la nación. De esta manera, protegiendo la actividad sindical en la empresa o en los barrios de trabajadores, los espacios seguros otorgan condiciones materiales para cualificar el 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. La socialización proletaria va haciendo emerger territorialidad

autónoma, todavía básica, en un territorio no suyo. Esto encaja perfectamente con el argumento de Herod (2003) 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 fragmentado geográficamente). Todavía más, la importancia de los espacios sindicales externos radica en el aporte que representa para los trabajadores no-organizados y las familias trabajadores 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 hegemónizados por el sindicalismo, mediante actividades recreativas, servicios sociales y sindicales, y 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 sus 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 estimular una construcción identitaria más fuerte entre su base social o en segmentos conexos<sup>28</sup>. Vale decir, invertir financieramente para adquirir una imprenta y organizar

---

<sup>28</sup> 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

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 mancomunales [Ramírez, 1986]), 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 particular<sup>29</sup>. La prensa obrera nace justamente para superar los volantes ocasionales en la vía pública, buscando un recurso más estructurado 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 industriales (Vanderschueren, 1971; Santa Cruz et al., 1990; Garcés, 2004).

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 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.

---

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.

<sup>29</sup> 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, 2015).

## 6. LIBERTAD SOCIO-GEOGRÁFICA DEL TRABAJADOR Y 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 otra.*  
(Santa Cruz et al., 1990:8-24)

*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*  
(Abal, 2014:8)

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 libertad (Celis, 2004). 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 material.

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 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 vigentes (Poulantzas, 1988), 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 sindicato 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 con 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?

## 6. LIBERTAD SOCIO-GEOGRÁFICA DEL TRABAJADOR Y SINDICATO

—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 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: ¿Y qué problema o consecuencia han tenido los trabajadores por controlar estos [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 hartos 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 aparte 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 Silver en el espacio global (2005), que aquí se verifica 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 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 mandada 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 consentida<sup>30</sup>. Con el derecho colectivo del trabajo, el obstáculo anterior es resuelto por la figura del 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

<sup>30</sup> 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.

puestos donde el trabajador se mantiene por años, situación que afecta directamente su conciencia del entorno:

M

—Eº: ¿Y 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.

Y 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).

S

—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:

S

—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

## 6. LIBERTAD SOCIO-GEOGRÁFICA DEL TRABAJADOR Y SINDICATO

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.

M

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] veinte 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: ¿Y 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 unirlas 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 Habermas (1990), 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 estas se aúnan cooperativamente en un grupo de trabajo (2008:396). 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 breve (Marx, 2008).

En casos de estudios paralelos, 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, 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):

M

—Eº: ¿Con quién entabla más relación ahí, en esa pega que [usted] tiene? ¿Cotidianamente con quién se mueve más?

## 6. LIBERTAD SOCIO-GEOGRÁFICA DEL TRABAJADOR Y SINDICATO

—M1: Con los trabajadores.

—E°: ¿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.

S

—S1: De hecho, ahí en mi local, puedo comunicarme con ellos en cualquier momento, no hay drama, tengo una comunicación directa.

—E°: ¿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 tú 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» (Nietzsche, [1883]1981). En definitiva, en la escala cercana o lejana, señala el trabajador que ya no le importa solo su centro de trabajo, constituyendo 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 desplegarse:

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 «*papí, ¿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 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 identifique solo 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 y geográfico, se «pone en el lugar del otro».

Como se mencionó, las actividades deportivas ha 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.

M

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).

S

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 los cuales 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 para el sindicalismo de supermercado 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*.

—Eº: 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:

## 6. LIBERTAD SOCIO-GEOGRÁFICA DEL TRABAJADOR Y SINDICATO

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 territorial de la dirigencia sindical, descansando finalmente en 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 marginales (Burawoy, 1989) 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 unidad.

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.

—E°: ¿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] [...].

—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 trabajadores (G. Pérez, 2008). 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 (1989) plantea que el centro de trabajo es una repetición, en micro, de las relaciones capitalistas que ocurren a nivel de la sociedad. 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 (1989) 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 lo anterior, 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:

—E°: ¿Qué son los PP?

—M1: Eh, la *Policía* de Planta. Personal de planta.

—E°: ¿Quiénes son los PP?

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

—E°: ¿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 *hueá* [*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:

—E°: ¿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*].

—E°: 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].

—E°: Ya. O sea, esa comisaría fue hecha para las huelgas.

—M4: Claro.

—E°: ¿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 mi entrevista se ven afectadas y así la conciencia del entrevistador y el entrevistado. 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*, táctica 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» (Gálvez et al., 2009:128-129). 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 *hueones* [*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

## 6. LIBERTAD SOCIO-GEOGRÁFICA DEL TRABAJADOR Y SINDICATO

*los chiquillos*, «levántate la polera», «levántate 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 que trabajadores organizados adquieran fuero antes de un despido e inclusive puedan pasearse en el local (como consumidores):

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 Scott (2004). 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 en 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 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 en minas, bosques y puertos (Aravena y Núñez, 2009); 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 las luchas sindicales abiertas, la formación logístico-operativa constituye una profesionalización de la perspectiva más antagonista del sindicalismo contra la empresa, con la cual este perfecciona, 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 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 nacional<sup>31</sup>. 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.

Para los mineros es determinante en sus movilizaciones el que ciertos instrumentos de represión policiales no puedan aplicarse 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 llegó un minuto en que el

---

<sup>31</sup> 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.

## 6. LIBERTAD SOCIO-GEOGRÁFICA DEL TRABAJADOR Y SINDICATO

*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 *cuando 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 *huevoada* 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... «¡Chichi-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 huevoada 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: ¿Y 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).

M

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 qué se va a hacer*, o sea el Plan B, el Plan C, ese tipo de cosas. Pero tú te puedes accidentar igual (M3).

S

—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 por sangre y espacios, 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 control mínimo del proceso de trabajo. La dominación y hegemonía sobre tal proceso recae fuertemente en las gerencias 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 altas garantías 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 más fácilmente 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 poco generalizadas de resistencia y movilización. Interesa justamente que constituyan contrapuntos significativos en el quehacer sindical, pero normalmente ignorados por los estudios de trabajo locales.

## BIBLIOGRAFÍA

- ABAL, Paula (2014): «Una aproximación teórica al fundamento de las resistencia en la relación capital-trabajo». *Psicoperspectivas*, Vol. 13, n°2, pp- 7-18.
- ACKROYD, Stephen y KARLSSON, Jan Ch. (2014): Critical realism, research techniques, and research designs. En EDWARDS, Paul K., O'MAHONEY, Joe y VINCENT, Steve (eds.), *Explaining management and organization using critical realism: a practical guide*. Oxford University Press, Oxford.
- ACKROYD, Stephen y THOMPSON, Paul (1999): *Organizational misbehaviour*. SAGE Publications.
- ACOSTA, David (2013): «“Posición estratégica defensiva” en el campo de seguridad de la información». *ISACA Journal*, Vol. 6, pp. 1-7.
- AGACINO, Rafael (2007): *Pasado y presente: los trabajadores una vez más*. Corporación Plataforma Nexos, Santiago. Disponible en: [www.plataforma-nexos.cl](http://www.plataforma-nexos.cl).
- AGACINO, Rafael, GONZÁLEZ, Cristián y ROJAS, Jorge (1998): *Capital transnacional y trabajo. El desarrollo minero en Chile*. LOM, Santiago.
- AGUIAR, Santiago (2011): *La clase trabajadora en los gobiernos de la Concertación. El ciclo de la hegemonía/ dominio de la burguesía y la colaboración de clases: de la subordinación a la crisis de la subordinación*. Serie Estudios del Trabajo (EDT), Cuaderno N°22. Santiago. Disponible en: [www.estudiosdeltrabajo.cl](http://www.estudiosdeltrabajo.cl).
- AGUILAR, Omar (2001): *Tendencias y visiones sobre la crisis del trabajo*. PREDES, Documento N°4, Universidad de Chile, Santiago.
- ALDAO-ZAPIOLA, Carlos (2009): *La negociación. Un enfoque transdisciplinario con específicas referencias a la negociación laboral*. OIT/ Cinterfor, Montevideo.
- ÁLVAREZ, Eduardo (2006). «Apuntes sobre la huelga y el daño». *Revista de Derecho Laboral*. Rubinzal-Culzoni, Buenos Aires, pp. 413-421.
- ALVES, Giovanni (2014): *Limites do sindicalismo – Marx, Engels e a crítica da economia política*. Projeto Editorial Praxis, Brasil.
- ANDRADE, Paulina y CERDA, Marcelo (2011): *Los pasos del elefante: El imperio de Herr Paulmann*. Ediciones Radio Universidad de Chile, Santiago.

- ANTUNES, Ricardo (2003): *¿Adiós al *rabajo*? Ensayo sobre metamorfosis del trabajo y el rol central del trabajo*, Herramienta, Taller de Estudios Laborales, Buenos Aires.
- \_\_\_\_\_ (2005): *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo*, Herramienta, Taller de Estudios Laborales, Buenos Aires.
- ARAVENA, Antonio y NÚÑEZ, Daniel (2009): *El renacer de la huelga obrera en Chile: el movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*. ICAL, Santiago.
- ARAYA, Rodrigo (2014): «Cambios y continuidades en el movimiento sindical chileno en los años 80. El caso del Comando Nacional de Trabajadores». *Historia*, N°47, vol. 1, Universidad Católica de Chile, pp. 11-37.
- ARRIETA, Adolfo (2003): *Mercado de trabajo, organización y representación sindical y gremial*. OIT, Santiago.
- BAMBIRRA, Vania (1974): *La revolución cubana, una reinterpretación*. Editorial Nuestro Tiempo, México.
- BARRIOS, Leticia (2008): «El debate sobre el proceso de trabajo: balance de una discusión». *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, vol. 1, n°2, Universidad de Carabobo, pp. 65-78.
- BERGQUIST, Charles (1988): *Los trabajadores en la historia latinoamericana. Estudios comparativos de Chile, Argentina, Venezuela y Colombia*. Siglo Veintiuno Editores, Colombia.
- BRAVERMAN, Harry (1975): *Trabajo y capital monopolista*. Editorial Nuestro Tiempo, México DF.
- BURAWOY, Michael (1989): *El consentimiento en la producción*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.
- BROWN, Graham, LAWRENCE, Thomas y ROBINSON, Sandra (2005): «Territoriality in organizations». *Academy of Management Review*, 30(3), pp. 577-594.
- BOLOGNA, Sergio (2006): *Crisis de la clase media y posfordismo*. Ediciones AKAL, Madrid.
- CAAMAÑO, Eduardo (2008): «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, N°3, Santiago.
- CADEMARTORI, Juan José (2007): *El impacto de la inversión extranjera 1990-2000 sobre el desarrollo durable de la región minera de Antofagasta (Chile)*. Presses Universitaires de Louvain, Bélgica.
- CARDOSO, Fernando Henrique y FALETTTO, Enzo (1977): «Post scriptum a “Dependencia y desarrollo en América Latina”». *Desarrollo Económico*, Vol. 17, No. 66, pp. 273-299.

## BIBLIOGRAFÍA

- CARDOSO, Fernando Henrique y MAGNANI, José Guiherme (1974): «Las contradicciones del desarrollo asociado». *Desarrollo Económico*, Vol. 14, N°53, pp. 3-32.
- CASTELLS, Manuel (1997): *La era de la información. Economía, sociedad y cultura - Volumen I: La Sociedad Red*. Alianza Editorial, España.
- CELIS, Ospina (2004): *Sindicatos y territorios: dimensiones territoriales de la acción sindical. Aproximación teórica y descripción de experiencias colombianas*. Ediciones Escuela Nacional Sindical, Medellín.
- CHOULIARAKI, Lilie y FAIRCLOUGH, Norman (1999): *Discursive in late modernity rethinking critical discourse analysis*. Edimburgh University Press, Edimburgh.
- CIPSTRA (2016): *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*. CIPSTRA-Poder & Movimientos, Informe FEII, Santiago.
- CLAUDE, Marcel (2006): *El retorno de Fausto. Ricardo Lagos y la concentración del poder económico*. LOM, Santiago.
- COBA, Francisco y ORTEGA, Teresa (2003): «La protesta de solo unos pocos. El débil y tardío surgimiento de la protesta laboral y la oposición democrática al régimen franquista en Andalucía Oriental, 1951-1976». *Historia Contemporánea*, n°26. Universidad del País Vasco, España, pp. 113-160.
- CORIAT, Benjamín (2001): *El taller y el cronómetro: ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Siglo XXI, España.
- DALE, Karen (2005): «Building a social materiality: spatial and embodied politics in organizational». *Organization* 12(5), pp. 649-678.
- DE LA GARZA, Enrique (2011): «Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial». *Nueva Sociedad* N°232, Buenos Aires.
- \_\_\_\_\_ (2009): «Hacia un concepto ampliado de trabajo». En CÉSAR, DE LA GARZA y NEFFA, Julio (eds.), *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*, CLACSO, Buenos Aires.
- \_\_\_\_\_ (2001): «Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo». En NEFFA, César y DE LA GARZA, Enrique (comp.): *El trabajo del futuro y el futuro del trabajo*. CLACSO, Buenos Aires, pp. 11-31.
- \_\_\_\_\_ (1989): *Un paradigma para el análisis de la clase obrera*. Universidad Autónoma Metropolitana, México DF.
- DE SOUSA SANTOS, Boaventura (2003): *Crítica de la razón indolente. Contra el desperdicio de la experiencia - Volumen I*. Editorial Desclée, Bilbao.

- DEBORD, Guy ([1967] 1995): *La sociedad del espectáculo*. Ediciones Naufragio, Santiago.
- DESHAZO, Peter (2007): *Trabajadores urbanos y sindicatos en Chile: 1902-1927*. DIBAM, Santiago.
- DÍAZ, Francisco (2013): *El concepto de movimiento popular. Revisión de la historiografía (1950-2013) y una proposición conceptual*. Tesina de Historia, Universidad de Chile, Santiago.
- DOMÍNGUEZ, Diego y SABATINO, Pablo (2010): «La muerte que viene en el viento. La problemática de la contaminación por efecto de la agricultura transgénica en Argentina y Paraguay». En BRAVO et al.: *Los señores de la soja: la agricultura transgénica en América Latina*. CICCUS y CLACSO, Buenos Aires.
- DRAKE, Paul (2003): «El movimiento obrero en Chile: De la Unidad Popular a la Concertación». *Revista de Ciencia Política*, volumen XXIII. núm. 2, pp. 148-158.
- DUARTE, Raúl (1993): *Glosario Minero*. S.E., Rancagua.
- DURÁN, Gonzalo y KREMERMAN, Marco (2015): *Sindicatos y negociación colectiva. Panorama estadístico nacional y evidencia comparada*. Fundación Sol, Santiago.
- DUSSAILLANT, Francisca (2008): «Sindicatos y negociación colectiva». *Estudios Públicos*, N° 112, CEP Chile.
- ECHEVERRÍA, Magdalena (2010): *La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores*. Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, Santiago.
- ECHEVERRÍA, Magdalena y LÓPEZ, Diego (2004): *Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas*. Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile.
- EDWARDS, Paul (1993): «El conflicto laboral: temas y debates en la investigación reciente». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, N°3, Editorial Complutense, Madrid.
- \_\_\_\_\_ (1990): *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.
- EDWARDS, Paul y SCULLION, Hugh (1987): *La organización social del conflicto laboral*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- EDWARDS, Richard (1979): *Contested terrain*. Basic Books, Inc., New York.
- ELLEM, Bradon y SHIELDS, John (1999): «Rethinking “regional industrial relations”: space, place and the social relations of work». *The Journal of Industrial Relations*, Vol. 41, No. 4, pp. 536-560.
- ENCLA (2011): *Informe de Resultados Séptima Encuesta Laboral*. Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, Santiago.

## BIBLIOGRAFÍA

- \_\_\_\_\_ (2015): *Informe de resultados octava encuesta laboral*. Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, Santiago.
- ERMIDA, Oscar (1999): *La flexibilización de la huelga*. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo.
- ESPINOSA, Malva (1997): *Sindicalismo en la empresa moderna: Ni ocaso, ni crisis terminal*. Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, Santiago.
- ESPINOSA, Malva, et al. (1997): «Precarización del empleo. ¿Un mal moderno?». *Revista Temas laborales*, N° 5, año 2, Dirección de Trabajo, Gobierno de Chile, Santiago.
- ESPINOSA, Malva y YANES, Hugo (1998): «Sindicalismo en Chile: Un actor que sobrevive contra viento y marea». *Temas Laborales*, núm. 8, Dirección de Trabajo, Gobierno de Chile, Santiago.
- FEDERICI, Silvia (2010): *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Traficante de Sueños, Madrid.
- FERNANDES, Bernardo (2005): «Movimientos socioterritoriales y movimientos socioespaciales». *Observatorio Social de América Latina*, V. 16. CLACSO, Buenos Aires, pp. 273-284.
- \_\_\_\_\_ (2009): «Sobre a tipología de territorios». En AURELIO, Marcos y SAVÉRIO, Eliseu (org.): *Territórios e territorialidades: teorias, processos e conflitos*. Editora Expressão Popular, São Paulo, pp. 197-215.
- FERNÁNDEZ, Ana y CABRERA, Candela (2012): «El campo de la experiencia autogestiva: las fábricas recuperadas en la Argentina». *Revista Sujeto, Subjetividad y Cultura*, Número 4, Esc. Psicología UARCIS, Santiago, pp. 6-23.
- FRAGUA (2017): «La producción reflexiva de la lucha de clases: un análisis marxista-emergentista del proceso de huelga en una empresa TI». En AGUILAR, Omar, PÉREZ, Domingo y HENRÍQUEZ, Helia (ed.): *Huelgas laborales en Chile. Conciencia y paralización*. Editorial Universitaria, Santiago.
- FRÍAS, Patricio (2008): *Los desafíos del sindicalismo en los inicios del siglo XXI*. CLACSO, Buenos Aires.
- FUNDACIÓN CHILE (2011): *Fuerza laboral en la gran minería chilena*. Fundación Chile, Santiago.
- FUNDACIÓN EMERGE (2014): «La lucha de los trabajadores y trabajadoras subcontratistas en Chile». Columna, disponible en: [www.fundacionemerge.cl](http://www.fundacionemerge.cl).
- FUNDACIÓN SOL (2015): *Reforma laboral. ¿Pone fin al plan laboral de la dictadura o lo consolida?* Fundación Sol, Santiago.
- GÁLVEZ, Thelma, et al. (2009):  *Holding y tiendas: la trama que multiplica las ventas y redobla el trabajo*. Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, Santiago.



- GAMONAL, Sergio (2013): «El derecho de huelga en la constitución chilena». *RDUCN*, Vol. 20, N°1, Coquimbo.
- GARCÉS, Eugenio (2003). «Las ciudades del cobre. Del campamento de montaña al hotel minero como variaciones de la *company town*». *Revista Eure*, Vol. XXIX, N° 88, Santiago, pp. 131-148.
- GARCÉS, Mario (2004): «Los movimientos sociales populares en el siglo XX: balance y perspectivas». *Revista Política* N°43, Universidad de Chile, Santiago, pp. 13-33.
- GARCÍA, Álvaro (2008): *La potencia plebeya. Acción colectiva e identidades indígenas, obreras y populares en Bolivia*. CLACSO-Prometeo, Buenos Aires.
- GAUDICHAUD, Franck (2003): *La Central Única de Trabajadores, las luchas obreras y los Cordones Industriales en el periodo de la Unidad Popular en Chile (1970-1973)*. Archivo Chile, Santiago.
- \_\_\_\_\_ (2015): *Las fisuras del neoliberalismo maduro chileno*. CLACSO, Buenos Aires.
- GODELIER, Maurice (1966): «Sistema y contradicción en El Capital». En POUILLON, Jean, et al., *Problemas del Estructuralismo*. Siglo XXI Editores, México.
- GOLDER ASSOCIATES S.A. (2008): *Manual de evaluación de riesgos de faena mineras abandonadas o paralizadas (FMA/P)*. Golder Associates, Santiago.
- GREZ, Sergio (2000): «Transición en la formas de lucha: motines peonales y huelgas obreras en Chile (1891-1907)». *Historia*, v. 33, Instituto de Historia Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago, pp. 141-225.
- GUBER, Rosana (2001): *La etnografía, método, campo y reflexividad*. Grupo Editorial, Norma, Bogotá.
- GUNDERMANN, Hans (2001): «El método de los estudios de caso». En TARRÉS, María (coord.): *Lo cualitativo como tradición. Observar, escuchar y comprender*. FLACSO, México.
- GUTIÉRREZ, Francisca (2013): «Oportunidades y peligros del pluralismo sindical en el Chile post-transición». *Nuevo Mundo Mundos Nuevos*, Workshops.
- GUZMÁN, César (2004): «La huelga y el conflicto laboral en los noventa». En ÁLVAREZ & ARAVENA (eds.), *Los trabajadores y la nueva cuestión social. Repensando la realidad laboral y sindical en Chile*, ICAL, Santiago.
- HABERMAS, Jürgen (1989): *Teoría de la acción comunicativa*, Vol. I. Taurus, España.
- \_\_\_\_\_ (1990): *Teoría de la acción comunicativa*, Vol. II. Taurus, España.

## BIBLIOGRAFÍA

- HAESBAERT, Rogério (2013): «Del mito de la desterritorialización a la multiterritorialidad». *Cultura y Representaciones Sociales*, Año 8, núm. 15, Universidad Nacional Autónoma de México, México DF.
- H AidAR, Julieta (2010): «Gramsci y los consejos de fábrica. Discusiones sobre el potencial revolucionario del sindicalismo». *Trabajo y Sociedad*, n°5, vol. XIV, Santiago del Estero.
- HARVEY, David (2004): «El “nuevo” imperialismo: acumulación por desposesión». En *Socialist Register*. CLACSO, Buenos Aires.
- HENRÍQUEZ, Helia (1999): «Las relaciones laborales en Chile: ¿Un sistema colectivo o un amplio espacio para la dispersión?» En DRAKE & JAKSIC (comps.), *El modelo chileno. Democracia y desarrollo en los noventa*. LOM, Chile.
- HENRÍQUEZ, Helia, et al. (1998): *El trabajo a domicilio en Chile, un tema antiguo y actual: resultados de una medición nacional*. OIT, Ginebra.
- HENRÍQUEZ, Helia y RIQUELME, Verónica (2006): *Lejos del trabajo decente: el empleo desprotegido en Chile*. Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, Santiago.
- HERNÁNDEZ, Augusto (1981): *Estado y territorio*. Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- HERNÁNDEZ, Miguel (2011): *Percepción de dirigentes/las de Juntas de Vecinos de Maipú respecto a la Organización Local, Participación Social y las particularidades barriales y directivas*. Tesis de Sociología, Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Santiago.
- HERNÁNDEZ, Roberto, et. al (2007): *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill, México.
- HEROD, Andrew (2012): «Workers as geographical actors». *Labor History*, Vol. 53, N°3, pp. 335-353.
- \_\_\_\_\_ (2003): «Workers, space, and labor geography». *International Labor and Working-Class History*, Vol. 64, pp. 12-138.
- HIDALGO, Rodrigo (2007): «¿Se acabó el suelo en la gran ciudad? Las nuevas periferias metropolitanas de la vivienda social en Santiago de Chile». *Revista Eure*, Vol. XXXIII, N°98, Santiago, pp. 57-75.
- HOBBSBAWM, Eric (1987): *El mundo del trabajo: estudios históricos sobre la formación y evolución de la clase obrera*. Ed. Crítica, Barcelona.
- HYMAN, Richard (1996): «Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera». *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 2, Número 4, ALSTRA, pp. 9-28.
- JENKINS, Jean (2012): «Organizing “spaces of hope”: unión formation by indian garment workers». *British Journal of Industrial Relations*, 51(3), pp. 623-643.
- JULIÁN, Dasten (2014): «El sindicalismo en Chile: Panorama de sus tendencias y notas para su revitalización». *Revista Trabajo* (UAM - OIT), pp- 139-166.

- \_\_\_\_\_ (2012): «Tendencias de un sindicalismo fracturado. Sindicalismo autoritario v/s sindicalismo movimientista». *Actuel Marx / Intervenciones*, N°13.
- KATZ, Claudio (2000): «La teoría del control patronal: balance de una discusión». *Revista Estudios del Trabajo*, N°19, pp. 3-34, Ed. AAET.
- KELLOGG, Katherine (2009): «Operating room: relational spaces and microinstitutional change in surgery». *American Journal of Sociology*, Vol. 115, No. 3, pp. 657-711.
- KNIGHTS, David y WILLMOTT, Hugh (ed.) (1990): *Labour process theory*. Macmillan, Londres.
- KRETSCHMER, Regina (2011): «Conflictos territoriales en las regiones de frontera en Paraguay Oriental». *Geografia em questão*, V04, N°02, p. 41-55.
- KRIES, Rafael (comp.) (2013): *Los viejos del Cordón Industrial. Reflexiones sobre poder popular y movimientos de base en Chile (1972-1973)*. Fundación Celarg – Nuestra América, Caracas.
- \_\_\_\_\_ (2011): *A B C del poder popular y los cordones industriales. Proyecto sociales en Chile durante la UP 1970-1973*. S.E., Santiago.
- LAN, Diana (2011): *Territorio, industria, trabajo. División territorial del trabajo y espacio producido en la industria de la ciudad Tandil - Argentina*. Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de La Plata, Argentina.
- LEFEBVRE, Henri (1976a): *Espacio y política*. Ediciones Península, Barcelona.
- \_\_\_\_\_ (1976b): «Reflections on the politics of space». *Antipode*, 8(2), pp. 30-37.
- \_\_\_\_\_ (2013): *La producción del espacio*. Capitán Swing Libros, España.
- LLAITUL, Héctor y ARRATE, Jorge (2012): *Weichan. Conversaciones con un weycafe en la prisión política*. Ceibo Ediciones, Santiago.
- LOBOS, Damian (2013): «Los territorios de la desposesión: los enclaves y la logística como territorialización del modelo extractivo sudamericano». *Revista NERA*, Año 6, n°22, pp. 43-54, Rio de Janeiro.
- LÓPEZ, Diego (2009): El movimiento sindical en el gobierno de Michelle Bachelet: nuevas acciones y liderazgos. En *Análisis y Propuestas*, Fundación Friedrich Ebert, Santiago.
- \_\_\_\_\_ (2008): *Subcontratación y conflictos laborales: un creciente descontento en el trabajo*. Centro de Relaciones Laborales, Trabajo y Diálogo Social, Universidad Central, Santiago.
- MANKY, Omar (2015): *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.

## BIBLIOGRAFÍA

- MANDEL, Ernest (1970): *La teoría leninista de la organización*. Reedición digital Revolta Global (International Socialist Review, Nueva York).
- MARÍN, Juan (2009): *Cuaderno 8 – Juan Carlos Marín. Leyendo a Clausewitz*. Ediciones PICASO, Buenos Aires.
- \_\_\_\_\_ (1985): *Conversaciones sobre el poder (una experiencia colectiva)*. Archivo CEME, Chile.
- MARÍN, Pedro (2009): *La historia del sindicalismo y los Patos Negros*. Vidda, Antofagasta.
- MARTÍNEZ, Oscar y VOCOS, Federico (2002): «Las empresas recuperadas por los trabajadores y el movimiento obrero». En HERNÁNDEZ, Mario (comp.): *Produciendo realidad, las empresas comunitarias*. Editorial Topía, Buenos Aires.
- MARX, Karl (2008): *El Capital*, Tomo I. FCE, México.
- \_\_\_\_\_ ([1867] 1980): *El Capital*, Tomo III. FCE, México.
- MASSEY, D (1984): *Spatial divisions of labour: social structures and the geography of production*. Macmillan, London.
- MEDEL, Rodrigo y SOMMA, Nicolás (2016): «¿Marchas, ocupaciones o barricadas? Explorando los determinantes de las tácticas de la protesta en Chile». *Política y Gobierno*, Vol. XXIII, N°1, pp. 163-199.
- MELLADO, Vicente (2015): «¡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* n°42. Universidad de Chile, Santiago, pp. 85-125.
- MONTAÑEZ, Gustavo y DELGADO, Ovidio (1998): *Espacio, territorio y región: conceptos básicos para un proyecto nacional*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- MORRIS, Pablo (1998): *Sindicatos en receso: la otra cara de la estabilidad sindical*. Aportes al Debate Laboral N°4, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, Santiago.
- NEFFA, Julio (2002): ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva. SECYT-CONICET, Editorial Hvmánitas - CEIL, Buenos Aires.
- NET [NÚCLEO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO] (2016): «Huelgas con adjetivo: hacia una diferenciación conceptual de la nueva estructura de conflictividad laboral». En AGUILAR, Omar, PÉREZ, Domingo y HENRÍQUEZ, Helia (ed.): *Huelgas laborales en Chile. Conciencia y paralización*. Editorial Universitaria, Santiago.
- NIETZSCHE, Friedrich (1981): *Así habló Zaratustra*. Alianza Editorial, Madrid.
- NORIEGA, Fernando y ZÁRATE, Carlos (2003): «Sindicato, distribución y crecimiento: un análisis institucional desde la teoría de la inexistencia del mercado de trabajo». *Análisis Económico*, vol. XVIII, núm. 38, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzal, México, pp. 229-276.

- O'DONNELL, Guillermo (2004): «Acerca del estado en América Latina contemporánea: diez tesis para discusión». En PNUD: *La democracia en América Latina contribuciones para el debate hacia una democracia de ciudadanas y ciudadanos*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Buenos Aires.
- OHL-COES (2016): *Informe de huelgas laborales 2015*. Observatorio de Huelgas Laborales, del Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social, Santiago.
- OSORIO, Sebastián y GAUDICHAUD, Franck (2015): «Los caminos del movimiento sindical ante la democracia neoliberal y el legado de la Dictadura, 1990-2015». En PINOL, Andrea (ed.): *Democracia versus neoliberalismo. 25 años de neoliberalismo en Chile*. ICAL, Santiago.
- PALOMINO, Héctor (2005): «Los sindicatos y los movimientos sociales emergentes del colapso neoliberal en Argentina». En DE LA GARZA (coomp.): *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. CLACSO, Buenos Aires.
- PARSONS, Talcott (1971): *Ensayos de teoría sociológica*. Editorial Paidós, Buenos Aires.
- PÉREZ, Domingo; MEDEL, Rodrigo; VELÁSQUEZ, Diego (2017): «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». En PONCE, José, SANTI-BÁÑEZ, Camilo y PINTO, Julio (ed): *Trabajadores y trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno (1979-2017)*. Editorial América en Movimiento, Valparaíso.
- \_\_\_\_\_ (2015): «Objetivo de la reforma laboral: dividir y separar (i)». Columna de prensa, *El Desconcierto*. Disponible en: [www.eldesconcierto.cl](http://www.eldesconcierto.cl) [revisado 2015/11/24].
- \_\_\_\_\_ (2013): *La burguesía en el Chile del periodo presente (régimen democrático y acumulación neoliberal)*. Tesis Sociología, Universidad de Chile, Santiago.
- PÉREZ, Gregorio (2008): «Gestión de recursos humanos en el contexto social y cultural chileno». *The Asian Journal of Latin American Studies* (AJLAS), Vol.21, N°1, pp. 65-96.
- PÉREZ, Teresa (2008): «Política de vivienda en Venezuela (1999-2007). Balance de una gestión en la habilitación física de barrios». *Scripta Nova*, Vol. XII, N° 270 (36).
- POLÈSE, Mario y RUBIERA, Fernando (1998): *Economía urbana y regional. Introducción a la relación entre territorio y desarrollo*. LUR, Costa Rica.
- POULANTZAS, Nicos (1988): *Poder político y clases sociales en el Estado capitalista*. Siglo XXI, México DF.

## BIBLIOGRAFÍA

- \_\_\_\_\_ (1977): *Las clases sociales en el capitalismo actual*. Siglo XXI, México DF.
- QUIROGA, Loreto (2015): *Conciencia y uso del poder disruptivo: Sentidos atribuidos por las dirigencias sindicales de empresas y sectores estratégicos para el movimiento sindical chileno*. Tesis de Sociología, Universidad de Chile, Santiago.
- RADRIGÁN, Juan (1999): *Movimiento sindical en Chile: una visión crítica*. Documento de trabajo N°46, Centro de Investigaciones Sociales, Universidad Arcis, Santiago.
- RAINNIE, Al, MCGRATF-CHAMP, Susan y HEROD, Andrew (2010): «Making space for geogrpahy in labour process theory». En THOMPSON, Paul y SMITH, Chris (ed.): *Working life: renewing labour process analysis*. Palgrave Macmillan, UK.
- RAMIREZ, Hernán (1986): *Historia del movimiento obrero en Chile*. Ediciones LAR, Concepción.
- RATTO, Nicolás (2017): *El poder de los trabajadores y los resultados de las huelgas laborales en el sector privado y asalariado en Chile (2006-2016)*. Tesis de Sociología, Universidad de Chile, Santiago.
- ROJAS, Irene (2007): «Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del plan laboral». *Revista Ius et Praxis*, año 13, n°2, pp. 195-221.
- ROJAS, Jorge y ARAVENA, Antonio (1999): «El mundo sindical y el trabajo asalariado en Chile». En ESCOBAR, Patricio (ed.): *Trabajadores y empleo en el Chile de los noventa*. Universidad ARCIS – LOM Ediciones – PET, Santiago.
- SALAZAR, Gabriel (2012): *Movimientos sociales en Chile*. Uqbar Editores, Santiago.
- \_\_\_\_\_ (2003): *Historia de la acumulación capitalista en Chile*. LOM Ediciones, Santiago.
- SANTA CRUZ, Guadalupe (1990): *El país de los territorios. (Testimonios de trabajadores del sindicalismo territorial)*. Editorial Caupolicán, Santiago.
- SALINERO, Jorge (2006): *Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: problemas y desafíos*. Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, Santiago.
- SANTOS, Milton (2000): *La naturaleza del espacio. Técnica y tiempo. Razón y emoción*. Editorial Ariel, España.
- \_\_\_\_\_ (1993). «Los espacios de la globalización». *Anales de Geografía de la Universidad de Complutense*, N°13, Madrid, pp. 69-77.
- SCOTT, James (2004): *Los dominados y el arte de la resistencia*. Ediciones Era, México.
- SEHNBRUCH, Kirsten (2012): La calidad de empleo en Chile: teoría y medición. En FARNÉ, Stefano (comp.): *La calidad del empleo en*

- América Latina a principios del Siglo XXI*. Universidad Externado de Colombia, Bogotá.
- SENNETT, Richard (2005): *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Editorial Anagrama, Barcelona.
- SILVA, Miguel (1998): *Los cordones industriales y el socialismo desde abajo*. S.E., Santiago.
- SILVER, Bervely (2003): *Forces of labor*. Cambridge University Press, New York.
- SMITH, Chris y ELGER, Tony (2014): «Critical realism and interviewing subjects». En EDWARDS, Paul K., O'MAHONEY, Joe y VINCENT, Steve (eds.), *Explaining management and organization using critical realism: a practical guide*. Oxford University Press, Oxford.
- SONAMI (2012): *Etapas del proceso productivo en una mina*. Grupo Antofagasta Minerals, Antofagasta.
- STILLERMAN, Joel (2012): «Espacio, identidad y conflicto entre los obreros metalúrgicos de MADECO S.A. (1945-2011)». En CÁRDENAS, Ana, LINK, Felipe y STILLERMAN, Joel (eds.): *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*. Catalonia, Santiago.
- THOMPSON, Edwards (1977): *La formación histórica de la clase obrera*. Editorial Laia, Barcelona.
- THOMPSON, Paul y BRIKEN, Kendra (2016): «Capitalism at work: connections, cognitions and misapprehensions». A publicarse en: *WestEnd. Neue Zeitschrift für Sozialforschung*; primavera.
- THOMPSON, Paul y SMITH, Chris (ed.) (2010): *Working life: renewing labour process analysis*. Palgrave Macmillan, UK.
- 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](http://www.tie-brasil.org).
- TILLY, Charles (2002): Repertorios de acción contestataria en Gran Bretaña: 1758-1834. En TRAUGOTT, Mark: *Protesta social: repertorios y ciclos de la acción colectiva*. Editorial Hacer, Barcelona.
- TORO, Juan, et. a. (2008): «Calidad de vida laboral y sentidos del trabajo en operarios de supermercados en Santiago de Chile». En CÁRDENAS, Ana, LINK, Felipe y STILLERMAN, Joel (eds.): *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*. Catalonia, Santiago.
- TZU, Sun (2001): *El arte de la guerra*. Trotta, Madrid.
- UGARTE, José (2008): La huelga como derecho fundamental. En *Informe anual sobre derechos humanos en Chile 2008*, Universidad Diego Portales, Santiago.

## BIBLIOGRAFÍA

- VANDERSCHUEREN, Franz (1971): «Significado político de la Junta de Vecinos en poblaciones de Santiago». *Revista Eure* N°2, CIDU, Santiago.
- VALLES, Miguel (1999): *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Síntesis, Madrid.
- VENEGAS, Hernán (2014): «Paternalismo industrial y control social. Las experiencias disciplinadoras en la minería del carbón en Chile, Lota y Coronel en la primera mitad del siglo XX». *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM*, N°28.
- VOSS, Kim y SHERMAN, Rachel (2000): «Breaking the iron law of oligarchy: union revitalization in the American labor movement». *American Journal of Sociology*, Volume 106, Number 2, pp. 303–349.
- WAHREN, Juan (2012): «Movimientos sociales y territorios en disputa. Experiencias de trabajo y autonomía de la Unión de Trabajadores Desocupados de Gral. Mosconi, Salta». *Trabajo y Sociedad*, N°19, Santiago del Estero.
- WEBER, Max (2005): *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. Fondo de Cultura Económica, México.
- \_\_\_\_\_ (2001): *Historia económica general*. Fondo de Cultura Económica, México D.F.
- WELLER, Jürgen (2004): «El empleo terciario en América Latina: entre la modernidad y la sobrevivencia». *Revista CEPAL*, 84, pp. 159-176.
- WOMACK, John (2007): *Posición estratégica y fuerza obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*. Fondo de Cultura Económica, México.
- ZIBECHI, Raúl (2006): *Dispersar el poder*. Tinta Limón, Buenos Aires.
- \_\_\_\_\_ (2003): *Genealogía de la revuelta*. Nordan Comunidad / Letra Libre, Buenos Aires.

## DOCUMENTOS Y BASES ESTADÍSTICAS

- Base estadística ENCLA 2008 (Encuesta Laboral). Gobierno de Chile, Santiago.
- FALABELLA (2013): *Reporte Anual 2013*. Santiago.
- CODELCO (2014): *Memoria Anual 2014*. Santiago.
- CENCOSUD (2013): *Informe de Clasificación Cencosud S.A.*. Feller Rate, Santiago.
- CENCOSUD (2014): *Memoria Anual 2014*. Santiago.