

Neoliberalización y flexibilidad en el mundo del trabajo. Notas sobre los trabajadores de la minería en Chile¹

Neoliberalization and flexibility in the workplace.
Notes on the mining's workers in Chile

GERARDO HERNÁNDEZ ROMÁN²

JORGE PAVEZ OJEDA³

Resumen

A comienzos de los años 90, producto de la desnacionalización del cobre, se vivió en el norte grande de Chile un proceso de inversión minera, reclutamiento de mano de obra y aumento de la producción de cobre que fue denominado como el “boom minero”. Este boom coincidió con el desmantelamiento del modelo de enclave productivo, el fin del Estado de Bienestar y del modelo de producción fordista asociado a la “sociedad salarial”, y significó una consolidación de un mercado laboral flexibilizado y precarizado a través de la subcontratación. El presente artículo intenta ilustrar algunos factores estructurales y los impactos de estos procesos en la vida cotidiana de los trabajadores desde un enfoque cualitativo. Se concluye que ha habido una transformación y segmentación del mercado de trabajo minero, principalmente entre empresas mandantes y contratistas, lo cual ha tenido efectos en términos de clase y género sobre la vida cotidiana y familiar de los trabajadores de la minería en Chile.

Palabras clave: Modelos de producción, relaciones laborales, minería, regímenes excepcionales de trabajo, post-fordismo.

Abstract

In the early 1990s, due to the denationalization of copper industry, the north of Chile experienced a process of mining investment, recruitment of labor force and an increasing in the copper's production, which was known as the “mining boom”. This coincided with the dismantling of the enclave production model, the end of the welfare State and the Fordist model of production associated with the “wage society”, which in turn meant the consolidation of a more flexible and precarious labor market through subcontracting. This article attempts to illustrate some structural factors and impacts of these processes in everyday life of mining's workers from a qualitative approach. We conclude that there has been a transformation and segmentation of mining labor market, mainly

¹ Este artículo es parte de los resultados de los proyectos Fondecyt 11080269 y 1095007.

² Sociólogo, Profesor Colaborador en la Universidad de Santiago de Chile (USACH). E-mail: gehernan@gmail.com

³ Dr. en Ciencias Sociales, Académico del Departamento de Sociología de la Universidad Alberto Hurtado, Santiago de Chile. E-mail: jorge.pavez.ojeda@gmail.com

between core companies and subcontractors, which has had an impact in terms of class and gender on the everyday and family life of mining's workers in Chile.

Keywords: Production models, labor relations, mining, labor exceptional regimes, post-Fordism.

Recibido: 08.07.12. Aceptado: 21.10.12.

Introducción

Las principales características que han modelado el norte de Chile como espacio económico, social y cultural están ligadas a su principal actividad productiva: la minería extractiva de cobre, plata, oro, y salitre. La extracción minera se ha desarrollado desde el siglo XIX bajo el modelo de “enclaves productivos”, marcando la historia del capitalismo industrial en Chile, constituyendo polos de atracción de mano de obra migrante proveniente del Norte Chico y sur de Chile y del centro sur andino. Estas poblaciones formaron una cultura y una sociedad definidas por el trabajo minero (Pinto Vallejos, 1997; González, 2002).

Desde comienzos del siglo XX, la minería de cobre porfídicos (El Teniente y de Chuquibambilla) incorpora en el país el nuevo modelo de “producción en masa”. El procedimiento para instalarlo se desarrolla sobre dos ejes: los imperativos técnicos que impone la organización científica del trabajo, y la instalación de un Estado transnacional dentro del Estado chileno por medio de “enclaves productivos” (Porteous, 1974; Finn 1998; Cardematori, 2008).

Así, el modelo de enclave comanda el ordenamiento espacial y económico, donde “el centro productor (una mina, un puerto, una fundición) y los servicios urbanos necesarios para mantener a sus trabajadores y sus familias son muy estrechos” (Zapata, 1977: 720). Para Zapata (1977) esto se debe al “hecho de que el enclave está geográficamente aislado y que el centro productor y los servicios mencionados están inscritos en una red separada del resto de la economía nacional y de la sociedad global en cuestión” (Ibídem).

Ahora bien, este modelo se viene desarticulando desde finales del siglo XX como consecuencia de varios factores interconectados: el desmantelamiento de los ciudades industriales (*company-towns*) con su consiguiente traslado a las ciudades mineras, la transformación “post-fordista” de la economía de servicios asociada a la producción y a la reproducción de la fuerza de trabajo, la tecnificación-automatización y robotización de las labores, la fragmentación productiva, la flexibilización de los regímenes de trabajo, la pérdida de centralidad del tiempo de trabajo asalariado en la creación del valor, y los modelos de subcontratación (Agacino *et al.*, 1998; Neffa, 1999; Zapata, 2001; Iglesias, 2004; Echeverría y López, 2004; Sennett, 2009).

Esta investigación pretende dar cuenta del impacto de estas transformaciones en

la esfera cotidiana de los trabajadores mineros, que se despliega tanto en la ciudad como en el campamento minero y en las faenas operadas, regidas por jornadas excepcionales de trabajo.

La investigación se desarrolló a partir de una perspectiva metodológica cualitativa, que contempló la realización de entrevistas individuales y colectivas, observación y registro etnográfico y producción de bases de datos.

En todas las fases del estudio se recurrió a diferentes agentes productores de discursos y de información. Estos agentes considerados como fuentes de discurso y de información se organizaron a partir de los siguientes criterios: Participación en el proceso de producción (faenas de extracción; planta de procesamiento; gestión de la producción y del personal; servicios de montaje industrial; servicios de mantenimiento de equipos industriales; servicios de alimentación y aseo; servicios de transporte). Tipo de relación contractual (trabajadores de: empresas mandantes; trabajadores de empresas contratistas o sub contratistas; y trabajadores de empresas de servicios transitorios). Además se incluyeron ejecutivos de las empresas mineras (gerentes de áreas, superintendentes) y se abordaron los tiempos improductivos o de no trabajo de los trabajadores, centrándonos en la vida familiar (por medio de entrevistas a esposas e hijos/as de mineros) y en los espacios de diversión (accediendo a informantes claves como dueños de locales y clientes habituales) dentro de las ciudades mineras del Norte Grande de Chile.

Entre los temas trabajados en las entrevistas con los trabajadores mineros consideraremos: los modos de producción, los sistemas de jornada y turno, la tecnología en los procesos productivos, la vida en los campamentos y en las ciudades mineras, los dispositivos de control del trabajo y no trabajo, la frecuencia de relaciones sexuales, la cantidad de parejas sexuales, el consumo de sexo pago, concurrencia a locales nocturnos y ingestión de alcohol, concepción de la familia y el matrimonio, experiencias y representaciones de la movilidad territorial y laboral.

En total se realizaron aproximadamente 60 entrevistas individuales (entre 2009 y 2012), repartidas según los criterios especificados, que se complementaron con el seguimiento de algunos casos específicos y la realización de tres grupos de discusión pertinentes a nuestra problemática. A continuación presentaremos algunos resultados de la investigación.

Desenclave y ciudades mineras

Al desarticularse la estructura de enclave, des-enclavando las familias de los centros de producción, las ciudades adquieren un nuevo protagonismo en la vida de los mineros y sus familias, transformándose estos territorios en una red multipolar de recepción y circulación de la renta minera y de apoyo a las actividades producti-

vas, constituyendo la base de lo que los economistas llamaron el “*cluster* minero” (Corsín, 2005). La dependencia de las ciudades respecto a los centros productores mineros ha cambiado de forma, pero no de intensidad, toda vez que se observan los principales elementos de lo que ha sido llamado desde los 90 la “nueva economía”, en la que se observa el desarrollo de nuevos polos urbanos (Alto Hospicio en Iquique, proyecto Gran Calama), la presencia de nuevos flujos migratorios, y la feminización de la mano de obra (Zapata, 2001: 106). Como consecuencia, las ciudades mineras del norte de Chile han vivido en los últimos veinte años una explosión urbana y económica, lo que se ha denominado “boom minero” (Agacino *et al.*, 1998; Lagos *et al.*, 2001). El boom comienza a principio de los noventa, cuando privados, principalmente transnacionales, ponen en marcha inversiones y megaproyectos mineros, cuestión que fue posible sólo tras las modificaciones legislativas neoliberales ejecutadas durante la dictadura militar (Agacino *et al.*, 1998; Lagos *et al.*, 2001; Piñera, 2002) en las que el Estado deja de cumplir un rol central en el “manejo de la economía” y pasa a confiar “sus funciones a los mecanismos espontáneos del mercado” (Salazar y Pinto, 2002: 48). La Constitución de 1980 y la redacción del nuevo Código Minero permiten la protección de la propiedad de las inversiones, establece concesiones sobre las pertenencias mineras a perpetuidad y, sobre todo, otorga facilidades para la exención de impuestos permitiendo nuevamente la participación y propiedad de capitales privados en la Gran Minería, produciéndose así un proceso regresivo que podemos denominar como la desnacionalización del cobre chileno.

Como resultado de este estímulo se sucede una gran inversión, y tras ella, el reclutamiento de grandes contingentes de mano de obra para la construcción, montaje e implementación de procesos extractivos, y luego, para la producción de miles de toneladas de cobre. Pronto, estas empresas multiplican sus proyectos, principalmente en las regiones de Tarapacá y Antofagasta y actualmente las consecuencias de este “boom” de la Gran Minería persisten y comienzan a contagiar fuertemente a la región de Atacama.

Cuadro 1. Cronología de las actividades mineras cupríferas industriales por región y empresa (1908-2012).

Año de inicio de operaciones	Mina	Región	Propietario controlador actual (2012)
1908	El Teniente	Libertador Bernardo O'Higgins	Codelco
1910	Chuquicamata	Antofagasta	Codelco
1916	Los Bronces	Metropolitana	Anglo American

1959	Michilla Mantos Blancos Salvador	Antofagasta Antofagasta Atacama	Antofagasta Minerals Anglo American Codelco
1960	Chagres (Fundición)	Valparaíso	Anglo American
1964	Ventanas (Fundición)	Valparaíso	Codelco
1970	Andina	Valparaíso	Codelco
1978	El Soldado	Valparaíso	Anglo American
1989	Quebrada Blanca Mantos de Oro	Tarapacá Atacama	Minera Teck Kinross Gold
Años 1990			
1990	Escondida		BHP Billiton
1993	Alto Norte (fundición) Candelaria	Antofagasta Atacama	Xstrata Freeport–Mc Moran Cooper
1994	Cerro Colorado	Tarapacá	BHP Billiton
1995	Zaldívar Radomiro Tomic Mantoverde	Antofagasta Atacama	Barrick Sudamérica Codelco Anglo American
1996	El Abra Maricunga Carmen de Andacollo	Antofagasta Atacama Coquimbo	Freeport – Mc MoRan Cooper y Codelco. Kinross Gold Minera Teck – Enami
1998	Lomas Bayas	Antofagasta	Xstrata
1999	Doña Inés de Collahuasi El Abra	Tarapacá Antofagasta	Anglo American – Xstrata – Mitsui
Años 2000			
2000	Los Pelambres El Peñón (Oro, Plata)	Coquimbo Antofagasta	Antofagasta Minerals Yamana Gold – Meridian
2001	El Tesoro	Antofagasta	Antofagasta Minerals
2004	Ojo del Salado	Atacama	Freeport – Mc MoRan Cooper
2006	Spence	Antofagasta	BHP Billiton
2008	Mina Gaby	Antofagasta	Codelco
2011	Esperanza	Antofagasta	Antofagasta Minerals
2012	Lomas Bayas II	Antofagasta	Xstrata
2012-2013	Caserones	Atacama	Nippon Mining co. Ltd., Mitsui Mining & Smelting Co. Ltd.

Fuente: Elaboración propia en base a *Informes de sustentabilidad de empresas mineras* (2007, 2008) y Fundación Chile (2011)⁴.

⁴ En la próxima década (al 2020), además de los proyectos de expansión de Escondida, Quebrada Blanca, Chuquicamata (subterránea) y Collahuasi (cuatro proyectos), se vendrán a sumar al sistema territorial los nuevos proyectos Ministro Hales en torno a Calama; Lomas Bayas II y Sierra Gorda hacia Antofagasta (Fundación Chile, 2011: 40). Estos proyectos están sin embargo condicionados a la resolución del problema de abastecimiento energético, cuya política nacional se encuentra en debate. Las empresas mineras por su parte tampoco han propuesto alternativas propias de solución y/o inversión para su abastecimiento energético.

Rentas mineras

La rentabilidad del negocio minero es observable a través de sus indicadores regionales. La región de Antofagasta presentó el índice más bajo de pobreza a nivel nacional (8% en 2009), encontrándose muy por debajo de la media nacional de 15,1%. Las regiones de Tarapacá (15,8 % en 2009) y Atacama (17,5% en 2009) mantienen valores levemente mayores al promedio nacional (MIDEPLAN, 2010) en un contexto de aumento de la pobreza entre los años 2006 y 2009.

Es obvio que el dinamismo económico es producido principalmente por la actividad minera, lo cual redundando en una distribución de salarios que favorece al sector: para el año 2006 lideraba el ranking de sueldos sectoriales en Chile con un promedio de \$817.786, lo que resulta relevante al compararlo con el sueldo promedio a nivel nacional (\$299.504) (Entermin, 2010). Sin embargo, esto no implica que el modelo productivo no produzca precariedad laboral y desigualdad de ingresos en la región. Los salarios considerados por Entermin incluyen sólo a los trabajadores de empresas extractivas (“mandantes” en la cadena de subcontratación). Todos los servicios asociados al proceso extractivo (faenas mineras de montaje industrial, transporte, mantención de equipos y personal) quedan fuera de la categoría salarial “Minería”, y entran en la de “Otras actividades de servicios”, representada por un 53% de los trabajadores donde se encuentra el tramo más bajo de remuneraciones (\$135.000 - \$202.500) (ENCLA, 2007; ver también De Laire, 1999: 58-59). Tanto en la región de Tarapacá como en Antofagasta, el salario minero promedio es el doble del salario promedio regional para una fuerza laboral minera que significa menos del 15% de la fuerza laboral regional (Lagos *et al.*, 2001: 45). La Renta Minera pasa a ser entonces una categoría fundamental a la hora de pensar las relaciones e intercambios que se producen en las ciudades mineras, pues, en comparación a otros sectores, los trabajadores que se desempeñan directamente en el sector minero tienen el mayor sueldo promedio imponible en Chile (el año 2009): Minería: \$896.119 mensuales (alza del 17,5 % real, sin IPC, entre 2008 y 2009, siendo el alza promedio nacional de 6,4%⁵).

⁵ “Informe sobre Comportamiento del Empleo y remuneraciones” de las empresas socias de la ACHS; con una muestra de 29 mil 625 empresas que cotizaron durante abril de 2008 y 2009, e involucran un total de 1 millón 501 mil 110 trabajadores, los que corresponden al 80,6% del total de trabajadores afiliados a la ACHS en abril de 2009.

Cuadro 2. Remuneraciones totales mensuales por trabajador por grupos ocupacionales, según actividad económica, año 2005 y 2007 (valores en pesos).

Actividad económica	2005 promedio minería	2007 promedio minería	2007 promedio nacional
Grupo 1 Directivo	\$2.244.078	\$5.003.677	1.726.368
Grupo 2 Profesionales	\$1.636.202	\$2.165.627	998.679
Grupo 3 Técnicos	\$969.314	\$1.213.149	562.789
Grupo 4 Empleados de Oficinas	\$631.669	\$848.773	366.580
Subgrupo 51 Trab. de serv. pers., de protec. y seguridad	\$398.903	\$366.955	213.932
Grupo 7 Trabajadores Calificados	\$551.888	\$987.434	330.923
Grupo 8 Operadores de Instal., Máq. y Montadores	\$516.594	\$866.938	335.467
Grupo 9 Trabajadores No Calificado	\$310.984	\$417.413	221.279

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Remuneraciones, Instituto Nacional de Estadísticas años 2005 y 2007.

Según datos proporcionados por el INE (2007, 2009) se puede destacar el importante incremento de los salarios en la categoría ocupacional Directivos, los que aumentan en más de un 100% entre los años 2005 y 2007 superando ampliamente al resto de las categorías ocupacionales. Debe considerarse que todos los salarios aumentan en mayor o menor medida según categoría ocupacional, a excepción del subgrupo Trabajadores de servicios personales, de protección y seguridad (a cargo de empresas subcontratistas o de servicios transitorios), donde los salarios disminuyen. Si analizamos las cifras por año vemos un distanciamiento sistemático en las rentas; el 2005, la brecha entre el promedio de remuneraciones más bajo (Trabajador no Calificado: \$310.984) y el más alto (Directivo: \$2.244.078) asciende a \$1.933.094 pesos (7,2 veces), mientras que durante el año 2007 la brecha entre el promedio de remuneraciones más bajo (ahora el sub grupo Trabajadores de Servicios Personales, de Protección: \$366.955) y el promedio más alto (se mantiene en la categoría Directivo: \$5.003.677), aumenta a \$4.636.722 pesos (13,6 veces) (INE, 2007; 2009).

En la esfera cotidiana de los sujetos, estas diferencias se expresan en relación con los grupos de pares y familiares: así por ejemplo, los mineros de Codelco o Escondida son quienes ostentan mayores salarios, envolviéndose de un mayor estatus que sus iguales por su afiliación a la empresa minera. El trabajador de una empresa mandante goza de mayor estatus comparado con un empleado contratista, igual que un ingeniero frente a un operador. Se da entonces una ecuación

compleja de diferenciaciones sociales, donde se conjugan el capital educativo, las remuneraciones, las familias de origen, y la posición de la empresa en la cadena de subcontratación.

Un ingeniero de La Escondida retrata esta situación de la siguiente forma:

Los mineros son gente que maneja dinero. El minero hoy en día que trabaja en la gran minería es un gallo preparado, aunque de repente puede que falte clase en algunos aspectos, porque [...] los mineros son de diferentes estratos sociales, a pesar de que todos pueden tener cuarto medio, pero todos tienen diferentes cunas y eso de repente se nota, entonces tiene que ver con que a las finales todos manejan dinero. (Ingeniero, 50 años, Minera Escondida).

Trabajadores directos / indirectos: empresas mandantes /contratistas en la cadena de producción

La subcontratación en la minería no es reciente, sin embargo ha adquirido mayor notoriedad al transformarse una suerte de piedra angular en el mercado laboral. El estudio de Sandra Leiva (2009) da cuenta de la tendencia en las empresas mandantes a disminuir cada vez más sus plantas de trabajadores e incorporar los servicios de empresas contratistas o de servicios transitorios.

Cuadro 3. Evolución del número de trabajadores de empresas mandantes y contratistas en la minería chilena (1985 a 2005).

Año	1985	1990	1995	2000	2005
Contratistas	3.174	10.751	27.300	39.476	85.891
Mandantes	63.926	74.508	54.938	46.621	48.098
Total	67.100	85.259	82.238	86.097	133.989

Fuente: Leiva, 2009.

Al año 1985 la mayor parte de los trabajadores de la minería cumplían funciones directamente con las empresas mandantes por sobre los contratistas; para el año 2000 estas cifras presentan cierta equiparidad entre ambos grupos laborales. El año 2005 la tendencia se consolida, pasando a ser mayor el número de trabajadores contratistas.

Probablemente esta tendencia haya sufrido algunas alteraciones dada la entrada en vigencia, a comienzos del año 2007, de la Ley 20.123 sobre Trabajo en Régimen de Subcontratación y Empresas de Servicios Transitorios, sin embargo se mantiene

un mayor número de trabajadores en situación de subcontratación con respecto a trabajadores de empresas mandantes. A continuación exponemos una tabla sobre trabajadores mandantes y subcontratados en cinco empresas transnacionales de la GMC del norte de Chile para los años 2007-2008.

Cuadro 4. Trabajadores directos y contratistas de cinco empresas mineras.

Nombre de la empresa	2007			2008		
	Nº trabajadores directos	Nº Trabajadores contratistas	Total trabajadores	Nº trabajadores directos	Nº Trabajadores contratistas	Total trabajadores
Minera Doña Inés de Collahuasi	1.360	3.753	5.113	1.892	4.407	6.299
Minera Cerro Colorado	819	1.893	2.712	983	1.490	2.473
Minera Spence	707	969	1.655	954	1.054	1.979
Minera El Tesoro	458	1.167	1.625	546	1.775	2.321
Minera Escondida Ltda.	3.099	4.398	7.397	3.395	5.260	8.665
Total	6.443	12.180	18.502	7.770	13.986	21.737

Fuente: Elaboración propia a partir de las Memorias mineras y Reportes de sustentabilidad de estas cinco empresas de la gran minería del cobre para los años 2007 y 2008.

Durante el año 2007, año en que entra en vigencia de la Ley 20.123, el número de contratistas para estas cinco empresas alcanzó los 12.180 y los trabajadores mandantes alcanzaron los 6.443. El año 2008 los contratistas llegan a los 13.986 y los trabajadores mandantes alcanzan los 7.770.

Esto nos muestra una consolidación del mercado laboral basado en la lógica neoliberal de flexibilización y terciarización del trabajo, donde los trabajadores subcontratistas pierden en calidad de trabajo y beneficios.

Un trabajador contratista plantea algunas de las problemáticas de su situación laboral, enfocadas principalmente a la dificultad de proyectarse a largo plazo.

Alcanza pa' subsistir. Lo que yo digo, el tema complejo es que a veces tú como *faenero* estai' en una faena "x" que puede durar ocho meses, y después quedai' parado uno, dos, tres meses, esperando pescar otro tren pa' subirte [...] Y eso puede implicar que te salga una pega en el sur como te puede salir en el norte, como te puede salir en Santiago". (Sergio M., 29 años, eléctrico-montajista industrial, contratista Minera Collahuasi).

Estos trabajadores, que prestan importantes servicios a empresas mineras en la mantención de equipos eléctricos, en instalación, o extensión de plantas, recorren

el país en busca de oportunidades, sirviéndose de las redes sociales cultivadas en su oficio para conseguir trabajos, en este caso trabajos temporales por proyectos.

[Es] como un equipo de trabajo, es como igual a jugar a la pelota, nosotros, llegar a este nivel de Collahuasi, es como jugar en el primer equipo, por decir algo. Porque igual, no a todos se les da la cueca como pa' venir... por ejemplo los profesionales estudian, estudian para ejercer su profesión, nosotros, nuestro oficio lo estudiamos en terreno, o sea el día a día, el terreno nos va haciendo a nosotros maestros. También tenemos nuestras categorías y todo como jerárquico en nuestra onda [...] aquí no es mucho el billete, pero tampoco no es considerable, no sé poh, yo digo quinientos mil pesos en 20 días. (idem.)

Las formas mismas del reclutamiento de trabajadores contratistas recuerda las formas históricas de “enganche” de los trabajadores del salitre, en la época de constitución del proletariado minero nacional (Núñez, 2009; Leiva, 2009); sin embargo, la “flexibilidad” laboral recuerda también el reclutamiento del peonaje para otro tipo de faenas. Este vínculo laboral “flexible” es opuesto al que gozan los trabajadores directos⁶ de las empresas, privadas y pública, que gozan aún del modelo de “sociedad salarial” implantado tras las luchas sindicales del siglo XX.

Son también conocidas y comentadas las diferencias de condiciones de vida entre mandantes y subcontratistas en los mismos campamentos mineros, como señala un destacado sindicalista:

Tú vas a cualquier campamento minero y te encuentras que los trabajadores directos [tienen] mejor confort, mejor comida, mejor ropa, los campamento de los contratistas son un gallinero... apilados en literas [en regímenes de] veinte por diez, cinco por cinco, el trato discriminatorio fuerte. (Pedro Marín, 45 años, Minera Escondida, Ex presidente de la Federación Minera de Chile).

⁶ La distinción trabajadores directos o de empresa mandante / trabajadores contratistas hace alusión a la posición que ocupan los trabajadores en la cadena de subcontratación. Así los trabajadores directos o de empresa mandante son quienes tienen una relación contractual directa con la empresa central en la producción de valor, mientras los trabajadores subcontratados o de las empresas de servicios transitorios son quienes mantienen una relación contractual con las empresas que prestan servicios, ya sea por servicios de mantención o montaje o por medio de la subcontratación de operaciones dentro o fuera de las faenas, manteniendo tipos de contratos especiales. Entre la figura legal del Subcontrato y la Empresa de Servicios Transitorios se presenta la diferencia que en la primera la empresa contratista o subcontratista “se encarga de ejecutar obras o servicios por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas”. (Ley 20.123). En el caso de las Empresas de Servicios Transitorios, éstas ponen a disposición de una empresa usuaria a trabajadores para que realicen “tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo, la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos” (ibidem), manteniendo una relación de subordinación y dependencia con la empresa usuaria que contrata los servicios de la EST.

El sentimiento elitista por parte de los “mandantes” y de discriminación a los “contratistas” es reforzado por los privilegios en base a los cuales la empresa construye y fomenta una comunidad cerrada de privilegiados, como se puede observar en el ejemplo de un contratista de Escondida.

A los beneficios que tienen la gente de La Escondida en la ciudad, no tiene acceso uno. Por ejemplo la Escondida ha traído grupos, circo, ha traído buenos espectáculos pero todos son en los [edificios] corporativos, en las instalaciones de ellos propias, con accesos controlados.[...] [Si] yo pertenezco a la empresa mandante debo tener beneficios mayores que la empresa contratista, también es una exigencia de ellos [los trabajadores directos] (Juan B., 45 años, supervisor eléctrico, empresa contratista).

Regímenes excepcionales de jornada y sistemas de turnos

Uno de los impactos más profundos en la vida cotidiana de los mineros de la GMC a partir del “boom minero” ha sido el de los regímenes excepcionales de jornadas de trabajo. En éstos la organización del tiempo de vida del trabajador debe rediseñarse para configurar una nueva distinción entre tiempo de trabajo y de no-trabajo (“tiempo libre”), aunque en la práctica el tiempo de no-trabajo puede considerarse como tiempo productivo por su recuperación económica en el mercado de consumo al que los sujetos se vuelcan recreativamente. Para Fernando de Laire (1999), los regímenes especiales mineros responden a varias condiciones del modo de producción: aislamiento geográfico de las faenas, necesidades económicas derivadas de los costos de producción, adaptación en cadena de las operaciones, integración vertical de las empresas subcontratistas, tradiciones corporativas arraigadas, adaptación competitiva a los ritmos productivos de otras empresas, encuadramiento de la fuerza de trabajo y necesidades de la mano de obra especializada no residente para concentrar su tiempo de trabajo (de Laire, 1999: 22-27).

Varios dirigentes sindicales poseen una visión crítica de las jornadas excepcionales y los turnos de trabajo por el impacto que produce en la familia de los trabajadores, así como en su salud mental y física. Un sindicalista explica crudamente estas condiciones:

Entonces te instalan ese sistema, y lo aceptaste, y te dijeron, no pero viejo aquí vas a trabajar 4 días y 4 de descanso. Y 4 de descanso ¿para qué? si no están tus niños en la casa porque están en la escuela, no está tu vieja porque la mandaron a trabajar porque achicaron sueldo, no hay negociación colectiva, entonces todo el mundo trabaja, no hay nadie... ¿qué hací?: un colectivo... y te pones a trabajar el tiempo libre, o te poní a arreglar la casa, entonces tení un viejo que no para los 365 días del

año de sacarse la cresta todo el tiempo y embrutecido... (Javier Castillo, 40 años, tesorero Sindicato Mina San José).

Los regímenes 4x4 o 4x3 de muchos operarios se consideran demasiado exigentes ya que no permiten una desconexión ni un descanso real, salvo en caso de residir a pocas horas de la faena, ya que permite regresar todos los días a casa, compartir con la familia y evitar la vida en campamentos.

Yo salgo de acá 5 para las 7, aparece el bus, me siento y llego a la planta a las 7 y media. Un cuarto para las 8 estoy en la PTE, me tomo un tecito, un cafecito [...] A las 7 de la mañana ya salgo de Antofagasta [...] Llego a mi casa como 5 para las 9, hago la vida normal con mi familia, tomo tecito, veo un rato de tele, conversamos un rato y después a dormir y al otro día a levantarse de nuevo. Son cuatro días. Después tienes cuatro días de descanso y ya al cuarto día tú entras de nochero. (Manuel C., 50 años, Fundición Alto Norte).

Este régimen es también común entre directivos, superintendentes o supervisores que no viven con sus familias en el norte del país, lo que justifican por la ausencia o poca calidad de algunos servicios. Por esto, el día jueves por la noche o en el transcurso del viernes viajan en avión hasta Santiago.

En mina Collahuasi operadores trabajan un régimen 7x7, con una jornada de 12 horas diarias. Este régimen tiene diferentes apreciaciones tanto positivas como negativas:

Antes trabajé 10 [años] en [...] Zaldívar en un régimen 7x7. Y en un régimen 7x7 la vida se va en una forma violenta, rapidísima. Tú no te das cuenta cuando pasan los años y en realidad a mí no me gustan esos regímenes... Las cosas buenas podría ser que igual te dedicai y tení un día más libre, un día a la semana, un día viernes. 7x7 tení siete días libres y si lo veí en vacaciones es como un mes de vacaciones (Ingeniero, 50 años, Minera Escondida).

El régimen 20x10 se aplica principalmente a los trabajadores montajistas y en general a contratistas de faenas de instalación y construcción, ya que éstos suelen residir a más distancia de los lugares de trabajo. Se considera un régimen más exigente al prolongar los alejamientos de la familia y aumentar la reclusión en el campamento (De Laire, 1999).

Cuando la mina se encuentra cercana a una ciudad (Chuquicamata está a 18 km de Calama) el trabajo se organiza en tres turnos diarios de ocho horas. Los trabajadores cambian de turno cada tres semanas. De esta manera, el contrato laboral implica una temporalidad de vida determinada a su vez por la territorialidad productiva.

Los turnos se organizan en grupos de trabajo, conformando comunidades y solidaridades que se extienden más allá del tiempo de trabajo. Gran parte de la sociabilidad y el esparcimiento familiar se realiza entre compañeros. Entre las esposas de trabajadores existen valoraciones diferenciadas de cada turno, reconociendo ventajas y desventajas en cada uno de ellos. Estas valoraciones destacan principalmente la posibilidad de adaptación, y de aprovechar las diferentes disponibilidades horarias.

El turno nocheo es el que más genera roces y conflictos en el seno de la familia por la inadecuación de los horarios de sueño del trabajador en relación a las rutinas domésticas familiares.

Varias mujeres entrevistadas en Calama y en Copiapó asocian el turno nocheo al momento en que se expresa la mayor dificultad de congeniar con el ritmo del trabajador, generándose conflicto donde el trabajador justifica sus exigencias (generalmente de no ser molestado mientras descansa) imponiendo su rol de hombre proveedor.

Por otro lado, al concentrar la fuerza de trabajo en campamentos donde se permanece “todo el tiempo” vinculado a las faenas, el tiempo en sí se vuelve tiempo productivo, normado en todas sus etapas y controlado por reglamentos internos: horarios de alimentación, de descanso, disciplina de la ley seca y de la actividad sexual, “encierro” en el campamento, etc. (De Laire, 1999: 36).

El tiempo de trabajo también desborda en la vida de los mineros de rango supervisor o gerencial y de los dirigentes sindicales, que son susceptibles de ser contactados en cualquier momento. Esta temporalidad del trabajo minero que se extiende sobre el conjunto de la vida del trabajador expresa también una pasión, un *pathos*: en el campamento, sólo el trabajo entretiene y se dedican a él más de 12 horas diarias, y cuando el minero “baja” a su domicilio familiar, sigue “conectado”, con la cabeza en el trabajo de la mina (De Laire, 1999). La vida en las faenas se organiza “contra el reloj”, es decir, contra el “reloj biológico” y contra el paso del tiempo, organizando también una cierta velocidad técnica de los procesos (Virilio, 1995).

Campamentos de la gran minería: de la *company-town* al hotel minero

En los años 70 los asentamientos llamados *company-towns* destacaban como una dimensión esencial de los enclaves productivos (Barrera, 1973; Porteous, 1974; Alvear, 1975), en cambio hoy es difícil encontrar un modelo del enclave operativo. El enclave se define al nivel de la unidad productiva, vale decir al nivel de todos aquellos centros productores de materias primas que se caracterizan por estar geográficamente aislados, por ser o haber sido por largos periodos propiedad de empresas extranjeras con escasa vinculación a la economía central y por poseer una

organización social que Kerr y Siegel (1954) y otros han bautizado como “company town”, es decir, ciudades industriales identificadas con las empresas ahí situadas (Zapata, 1977: 719).

Durante el siglo XX, las ciudades de las compañías norteamericanas y luego chilenas, constituyeron universos cerrados, geográficamente aislados, donde la vida era regulada por las normas del trabajo y de la empresa, en que se esperaba de las mujeres que cumplieran el rol de dueña de casa para lo cual la empresa garantizaba los servicios básicos y procuraba los bienes de consumo, recuperando así para su economía el gasto de la renta del trabajador. En estas comunidades el sindicato asumió la representación de los trabajadores en todos los ámbitos de la vida social y laboral, en la medida que el aislamiento geográfico lleva a que “el trabajador focaliza sus inquietudes propiamente laborales en el patrón, pero incluye también sus problemas domésticos, las deficiencias de su casa y los problemas del vecindario”, el transporte, los servicios, etc. Esto marcó un contraste con las ciudades metropolitanas, donde las relaciones obrero-patronales son más difusas y mediatizadas (Zapata, 1977).

Existe un caso paradigmático. Antes del cierre de Chuquicamata, Codelco realizó un estudio sobre su “cultura organizacional” (Codelco, 2002). Se describió como eje la “cultura de campamento” sobre la que se organizaban el total de las relaciones sociales (familiares, laborales, etc.): entre otros descriptores se destaca el “paternalismo” de la empresa, una marcada “estamentalidad” traducida en “clasismo”, la indiferenciación entre lo público y lo privado, además de un marcado “encapsulamiento” de la sociabilidad. Se da cuenta de un marcado “machismo” que se afirma en una división patriarcal tradicional de los roles, con la consecuente dificultad para la incorporación de mujeres a las faenas mineras y la reafirmación masculina de su rol como dueña de casa (Codelco, 2002)⁷.

Durante nuestra investigación, respecto al nuevo hábitat en Calama, entrevistadas destacaron la contradicción entre el discurso corporativo (integración social de los chuquicamatinos a la ciudad de Calama) y la práctica de trasladar las familias a villas segregadas de supervisores (Rol A) y operadores (Rol B), reproduciendo el modelo de Chuquicamata (mientras más jerarquía, mejor villa), donde además, los

⁷ Los estudios de Thomas Klubock (1992, 1998) sobre el enclave cuprífero de El Teniente han destacado los proyectos de domesticación de la mujer (destinada a un rol de dueña de casa sin oficio, madre de familia, estabilizada en un hogar destinado a atender las necesidades del trabajador proletario y de sus hijos, como futuros proletarios) en el marco del proceso de proletarización y disciplinamiento (establecimiento definitivo en la *company-town*, erradicación de los “vicios” y de la “indisciplina”) de la fuerza de trabajo masculina por parte de la transnacional Braden Copper Company. El historiador muestra también cómo las luchas históricas de este proletariado masculino tendieron a reforzar esta ideología machista de la sexualidad (promovida por la empresa anglo-sajona y luego por el Estado) para justificar sus movimientos, apelando “a su derecho a defender y proteger a sus mujeres y familias. Por lo tanto, la cultura e identidad de clase de los trabajadores, definida en sus luchas con la empresa, fue también una conciencia definida por ideologías y estructuras de sexualidad” (Klubock 1992: 52; cf. tb. Finn, 1998).

chuquicamatinos han tenido que aprender a convivir en un espacio público abierto que ya no es exclusivo de la “familia” de Codelco (Ibáñez, 2008).

A principios de los 90, La Escondida, Zaldívar y Collahuasi adoptaron una estrategia de asentamiento que hoy se considera “de transición”, entre el modelo de campamento de Chuquicamata –donde la empresa se hacía cargo de la vivienda obrera– y el modelo actual de la minería privada, en el que son las empresas inmobiliarias las que responden a las necesidades de vivienda de familias mineras. La Escondida decidió resolver las necesidades habitacionales construyendo villas pero en la misma ciudad de Antofagasta. Collahuasi hizo lo propio en Iquique con los condominios La Tirana y La Portada.

En algunas empresas, cuyas faenas son cercanas a las ciudades de Antofagasta (Mina Mantos Blancos) y Calama (las Divisiones Norte de Codelco), la totalidad de los trabajadores tiene a sus familias residiendo en la región (Antofagasta o Calama). Así, no sólo se han construido nuevos campamentos mineros sin familia; también se han re-masculinizado las dos últimas ciudades de las compañías mineras, la salitrera María Elena de Soquimich y la cuprífera El Salvador de Codelco, acabando definitivamente con la utopía comunitaria del capitalismo industrial organizada en torno a la fábrica taylorista/fordista (Grandin, 2010; Garcés, 2003; Rodríguez y Miranda, 2008).

Conclusiones

Los nuevos campamentos son concebidos como asentamientos transitorios de la fuerza de trabajo, definidos por los ciclos de los regímenes especiales de jornada. Este cambio implica una completa transformación de las formas de articulación social de la comunidad minera tal como se constituyó durante el proceso de industrialización impulsado por las empresas norteamericanas del siglo XX. La vida del campamento, al volcarse exclusivamente a la actividad laboral, viene a constituir una “economía política sin familia”, es decir, el campamento como equipamiento colectivo se transforma en una “prótesis” de la familia conyugal, un “dispositivo sostenedor” del cual la familia depende para su sobrevivencia pero del cual se desprende territorialmente (Fourquet y Mourard, 1976: 82). Empresas contratistas de servicios de alimentación y aseo sustituyen el trabajo doméstico y de reproducción realizado por las esposas de mineros en los antiguos campamentos. El movimiento de las familias desde las proximidades de la faena hasta las ciudades –que articulan y polarizan la región productiva– ocurre en un momento de multiplicación de los centros productores y de consolidación de diversas formas de conectividad física y virtual entre las faenas productivas y sus oficinas corporativas, las que se encuentran diseminadas en diferentes centros urbanos periféricos, metropolitanos y globales. Diferentes ciudades se vuelven potencialmente centros de servicios receptores de

los salarios mineros redistribuidos a través del consumo familiar y del gasto de los trabajadores en esparcimiento. A través de la producción, el consumo y los servicios personales y empresariales, la economía minera se ve totalmente conectada a la economía nacional y global. Al mismo tiempo, se encapsula la comunidad laboral y se aleja a las familias de los centros de producción.

De esta manera, se ensancha el territorio de influencia de la economía minera y mientras los centros productores se mantienen geográficamente aislados, las empresas aseguran la conectividad vial, aérea y digital de estos centros con las ciudades que los sustentan en servicios, generando también nuevas formas de control y monitoreo a distancia de las faenas.

En cuanto a los nuevos campamentos, éstos se proyectan como un nuevo tipo de asentamiento, que se vuelve “villa” u “hotel”, que hace las funciones de “máquina de habitar” y opera como “institución total” en la vida aislada y mecanizada de trabajadores y trabajadoras (De Laire, 1999; Garcés, 2003). Esta población se ve sometida a una temporalidad en que su habitar se maquiniza, automatiza, funcionaliza y se fusiona en un gran organismo biopolítico orientado a la extracción del metal (Thayer, 2011, Madrid, 2011).

La organización infraestructural de los campamentos refleja una sistemática estamentalidad que se aplica a una estricta segmentación social, profesional y contractual, llamadas a naturalizar en la “máquina de habitar” las jerarquías de rango, clase y género entre los habitantes del campamento.

Referencias bibliográficas

- Agacino, R., González, C., y Rojas, J. (1998) *Capital transnacional y trabajo. El desarrollo minero en Chile*. Santiago de Chile: Lom ediciones.
- Alvear, J. (1975). *Chile: nuestro cobre*. Santiago de Chile: Editorial Lastra S.A.
- Barrera, M. (1973). *El conflicto obrero en el enclave cuprífero*. Santiago de Chile: Instituto de Economía, Universidad de Chile.
- Cardemartori, J. (2008). *El impacto de la inversión extranjera en 1990-2000 sobre el desarrollo durable de la región minera de Antofagasta*. Tesis de doctorado en Economía, Université de Louvain.
- Codelco División Chuquicamata (2002). *Estudio de características culturales de la División Chuquicamata de CODELCO y su relación con el Proyecto Común de Empresa*, CodelCO-pina.
- Corsín, A. (2005). “Changing scales and the scales of change: ethnography and political economy in Antofagasta, Chile”. *Critique of Anthropology* 25(2), 155-174.
- De Laire, F. (1999). *La trama invisible o los claroscuros de la flexibilidad*, Cuaderno de Investigación N° 8. Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Santiago.
- Echeverría, M. y López, D. (2004), *Flexibilidad laboral en Chile: Las empresas y las personas*, Santiago de Chile: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

- ENCLA (Encuesta Laboral) (2007). *Encla 2006. Resultados de la quinta Encuesta Laboral*. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.
- Entermin (2010). "Sector minero encabeza ranking de sueldos en Chile". *Revista Entermin*, 25 de octubre.
- Finn, J. L. (1998). *Tracing the Veins: Of Copper, Culture and Community from Butte to Chuquicamata*. Berkeley: Univ. Calif. Press.
- Fourquet, F. y Murard, L. (1976). *Los equipamientos del poder. Ciudades, territorios y equipamientos colectivos*. Barcelona: Gustavo Gili.
- Fundación Chile (2011). "Fuerza laboral en la Gran Minería Chilena. Diagnóstico y remuneraciones 2011-2020". Santiago de Chile: Consejo Minero.
- Garcés, E. (2003). "Las ciudades del cobre: Del campamento de montaña al hotel minero como variaciones de la *company-town*". *EURE* 29(88): 131-148.
- González, S. (2002). *Hombres y mujeres de la pampa*. Santiago: Lom ediciones.
- Grandin, G. (2010). *Fordlandia: the Rise and Fall of Henry Ford's forgotten Jungle City*. New York: Picador Edition.
- Ibáñez, D. (2008), *El cierre del campamento de Chuquicamata y el traslado de su población a la ciudad de Calama: una nueva forma de vida para los mineros*. Tesis para optar al título de Antropólogo Social, Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2007). *Remuneraciones y costos medios, Informe anual 2006*. Santiago de Chile: INE.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2009). *Remuneraciones, costo mano de obra y empleo Caracterización del trabajo en empresas 2007*. Santiago de Chile: INE.
- Iglesias Turrión, P. (2004), "Posoperaismo, fin de la teoría laboral del valor y nueva dimensión conflictiva de la clase". En: www.caosmosis.org, presentación en curso *Historia del pensamiento económico heterodoxo* (de Diego Guerrero), mayo 2004. Fuente original: <http://www.ucm.es/info/nomadas/11/pabloiglesias.htm>
- Kerr, C. & Siegel, A. (1954). "The Inter-industry propensity to strike – An International Comparison". In Kornhauser, A. & Society for the Psychological Study of Social Issues (eds.) *Industrial Conflict* (pp. 189-212). New York: McGraw-Hill.
- Klubock, T. M. (1998). *Contested Communities. Class, Gender, and Politics in Chile's El Teniente Cooper Mine, 1904-1951*. Duke University Press.
- Klubock, T.M (1992). "Sexualidad y proletarización en la mina El Teniente", *Proposiciones* 21: 45-54.
- Lagos, G. Blanco, H. Torres, V., y Bustos, B. (2001). "Minería, minerales y desarrollo sustentable en Chile". En: CIPMA, IDRC & IIPM, *Minería, minerales y desarrollo sustentable en América del Sur* (pp. 341-440). Santiago: CIPMA & Universidad Católica de Chile.
- Leiva, S. (2009). "La subcontratación en la minería en Chile: elementos teóricos para el análisis". *Revista Polis* 24: 111-131.
- Madrid, A. (2011). "En mi propio cuerpo. Hospitalidad / Propiedad / Soberanía". En J. Pavez, J. y Kraushaar, L. (2011) *Capitalismo y Pornología. La producción de los cuerpos sexuados* (pp. 26-40). San Pedro de Atacama: Qillqa serie IIAM.
- MIDEPLAN (2010). *Encuesta Nacional de caracterización socioeconómica 2009*: Santiago.
- Neffa, J. C. (1999). "Crisis y emergencia de Nuevos Modelos Productivos". En De la Gar-

- za, E. & Neffa, J. C., *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI* (pp. 39-70). Buenos Aires: CLACSO.
- Núñez, D. (2009). "El movimiento de los trabajadores contratistas de CODELCO". En Aravena, A. y Núñez, D. (eds.), *El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*. Santiago: ICAL, pp. 37-74.
- Pinto Vallejos, J. (ed.) (1997). *Episodios de historia minera. Estudios de historia social y económica de la minería chilena. Siglos XVIII y XIX*. Santiago: Universidad de Santiago.
- Piñera, J. (2002). *Fundamentos de la Ley Constitucional Minera*. Santiago: Economía y Sociedad Ltda.
- Porteous, J. D. (1974). "Social Class in Atacama Company Towns". *Annals of the Association for American Geographers* 64 (3), 409-417.
- Rodríguez, J. y Miranda, P. (2008). "Tiempo industrial y tiempos sociales en María Elena, la última ciudad del Salitre". *Chungará. Revista de Antropología Chilena* 40(1): 81-97.
- Salazar, G. y Pinto, J. (2002). "*Historia contemporánea de Chile* Vol. III". Santiago de Chile: Lom ediciones.
- Sennett, R. (2009). *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Thayer, W. (2011). "Jenny". En Pavez J. y Kraushaar, *Capitalismo y pornología. La producción de los cuerpos sexuados* (pp. 84-101). San Pedro de Atacama: Qillqa serie IIAM.
- Virilio, P. (1995). *La vitesse de libération*. Paris: Galilée.
- Zapata, F. (1977). "Enclaves y sistemas de relaciones industriales en América Latina", *Revista Mexicana de Sociología* 39(2): 719-731.
- Zapata, F. (2001). "El trabajo en la vieja y en la nueva economía". En De La Garza, E. & Neffa, J. C. (eds.), *El futuro del trabajo. El trabajo del futuro* (pp. 99-110). CLACSO.

Informes de sustentabilidad de empresas mineras (2007, 2008)

- Minera Cerro Colorado (Bhp Billiton), *Reporte de sustentabilidad*, 2007.
- Minera Doña Inés de Collahuasi, *Informe de Desarrollo Sustentable*, 2006 -2007.
- Minera Doña Inés de Collahuasi, *Memoria Anual*, 2007.
- Minera El Tesoro, *Informe de sustentabilidad*, 2007.
- Minera La Escondida, *Reporte de Sustentabilidad*, 2007.
- Minera Spence, *Reporte de Sustentabilidad*, 2008.