

DE LA COMPANY TOWN A LA CIUDAD MINERA. ESTRATEGIAS DE DISCIPLINAMIENTO Y VIDA COTIDIANA EN LA GRAN MINERÍA DEL COBRE EN EL NORTE DE CHILE.

Resultado de investigación finalizada.

Grupo de Trabajo N°18. Reestructuración productiva, trabajo y dominación social.

Gerardo Hernández Román
Jorge Pavez Ojeda

Resumen.

A comienzos de los años 90', producto de la desnacionalización/privatización del cobre, se vivenció 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 y los regímenes excepcionales de trabajo. El presente artículo intenta dar cuenta de los impactos de estos procesos en la vida cotidiana de los trabajadores desde un enfoque cualitativo.

Palabras claves: Modelos de producción, relaciones laborales, regímenes excepcionales de trabajo.

1. 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 Miranda, 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 masas". 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 y los servicios [urbanos necesarios para mantener a sus trabajadores y sus familias] están inscritos en una red separada del resto de la economía nacional y de la sociedad global en cuestión" (Zapata, 1977: 720).

Ahora bien, este modelo se viene desarticulando desde finales del siglo XX como consecuencia de varios factores interconectados: el desmantelamiento de los campamentos mineros (*company-towns*), 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, González y Rojas, 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 las faenas operadas en el campamento minero, regida por jornadas excepcionales de trabajo.

La presente exposición pretende dar cuenta de algunos de los resultados de las investigaciones financiadas por Conicyt Proyecto N° 1095007 “Familia y trabajo en la economía de exportación: Incidencia de los regímenes laborales excepcionales en familias vinculadas a la minería, la fruticultura y salmonicultura” y N°11080269 “Trabajo minero y trabajo sexual: Configuraciones materiales y discursivas de las relaciones de Sexo/Genero en las ciudades del Norte Grande”.

La investigación se abordó desde un enfoque metodológico cualitativo por medio de la realización de entrevistas individuales y colectivas, observación y registro etnográfico y producción de bases de datos a partir de la información disponible en las Memorias e Informes de Sustentabilidad de las propias empresas mineras. El trabajo de campo se realizó entre los años 2009 y 2012 en las ciudades de Iquique, Antofagasta, Calama y Copiapó ubicadas en el norte de Chile.

2. Desenclave y ciudades mineras

Al desarticularse la estructura de enclave, des-enclavando a 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 productivas, 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 noventa como la “nueva economía”, en la que se observan el desarrollo de nuevos polos urbanos (Alto Hospicio en Iquique, proyecto Gran Calama en Calama), la presencia de nuevos flujos migratorios, y la feminización de la mano de obra (Zapata, 2001: 106). Como consecuencia, en los últimos veinte años estas ciudades han vivido una explosión urbana y económica, lo que se ha denominado “boom minero” (Agacino et al., 1998; Lagos, Blanco, Torres, y Bustos, 2001). El boom comienza a principio de los noventa, cuando privados, principalmente transnacionales, ponen en marcha inversiones y mega proyectos mineros, cuestión que fue posible solo tras las modificaciones legislativas neo-liberales ejecutadas durante la dictadura militar (Agacino et al., 1998; Lagos et al., 2001; Piñera, 2002). La ley permite la protección de la propiedad de las inversiones y, sobre todo, otorga facilidades para la exención de impuestos permitiendo nuevamente la participación y propiedad de capitales privados en la Gran Minería.

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 persiste y comienzan a contagiarse fuertemente a la región de Atacama.

En este contexto se produce una fuerte reestructuración de la industria minera, que más allá de las consecuencias que genera en el mundo del trabajo a partir de la flexibilización, y precarización de las condiciones laborales, trae consigo la exclusión de las familias en la planificación del espacio físico de la industria y el fin definitivo de la *company town* dentro del desmantelamiento del modelo de producción fordista. A su vez, las familias de estos nuevos trabajadores directos o sub contratados, quedan liberadas del ámbito de acción que tradicionalmente ejercían las compañías por medio de normas y regulaciones de la vida cotidiana dentro de sus instalaciones y se insertan en los circuitos de

circulación e interacción de las ciudades mineras del norte grande de Chile. Todo esto es posible, debido a la instalación de los trabajadores en campamentos mineros al interior de las empresas (en la mayoría de las faenas que se encuentran lejanas a los centros urbanos) por medio de los regímenes excepcionales de trabajo, que consisten en turnos rotativos (día/ noche) y la extensión de la jornada laboral (de entre 9 a 12 horas de trabajo diarias) en ciclos de cuatro, cinco, siete, diez, quince o hasta veinte días de trabajo y tres, cuatro cinco, siete, diez, quince o veinte días de descanso (4x3, 4x4, 5x4, 7x5, 7x7, 10x7, 10x10, 15x10, 15x15, 20x15) entre varias opciones de jornadas.

3. 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-CASEN, 2010) en un contexto de aumento de la pobreza entre los años 2006 y 2009.

El dinamismo económico en estas zonas es producido principalmente por la actividad minera, lo cual redundando en una distribución de salarios que favorece al sector: para el año 2006 la minería 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, 2007). Sin embargo, esto no implica que el modelo productivo no produzca precariedad laboral y desigualdad de ingresos en las regiones más expuestas a la industria. 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 mineros 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%¹)(ACHS, .

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 sub grupo Trabajadores de servicios personales, de protección y seguridad (a cargo de empresas sub contratistas 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).

¹“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.

En la esfera cotidiana de los sujetos, estas diferencias se expresan en relación con los grupos de pares y familiares: así por ejemplo, el minero 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)

4. 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 (2010) 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.

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.

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 tu 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 y son muy distantes de las tecnologías de reclutamiento y selección que se aplican a los trabajadores de las empresas mandantes por medio de la aplicación de exámenes físicos y de consumo de drogas, test de personalidad y pruebas de conocimientos acompañadas de perfiles de competencias y definiciones detalladas de cargos y funciones.

Este vínculo laboral “flexible” es opuesto al que cuentan los trabajadores directos o de planta 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 contratistas en los mismos campamentos mineros, como señala un connotado sindicalista:

Tu 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)

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.

Los beneficios que tienen la gente de La Escondida en la ciudad, no, 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).

5. 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 estos, 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 (ibid: pp. 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 4x3 o 4x4 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, Fundación 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 mi 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 estos 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, 1998).

Cuando la mina se encuentra cercana a una ciudad (Chuquicamata está a 18 kms. 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 nochera 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 nochera 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 o macho 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 si 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).

6. 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; Zapata, 1977), en cambio hoy es difícil encontrar un modelo del enclave operativo. Durante el siglo XX, las ciudades-empresas 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 de campamento, 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: 75).

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).

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 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 tienen a sus familias residiendo en la región (Antofagasta o Calama). Así, no sólo se han construido nuevos campamentos 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 & Miranda, 2008).

7. Conclusiones.

Una de las transformaciones más significativas en términos de control y disciplinamiento de los trabajadores en los últimos treinta años en la gran minería del cobre a sido la organización de las faenas en campamentos mineros los cuales son concebidos como asentamientos transitorios de la fuerza de trabajo, definidos por los ciclos de los regímenes excepcionales de jornada. Este cambio implica una completa transformación de las formas de articulación social de la comunidad minera, tal como se constituye durante el proceso de industrialización impulsado por las empresas norteamericanas del siglo XX y a resultado ser un desafío para las organizaciones empresariales en termino de instalación de tecnologías biopolíticas en la administración del cuerpo minero. 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 y de inmunización del cuerpo minero expuesto a los vicios y excesos de la ciudad.

En cuanto a los nuevos campamentos, estos 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).

Finalmente, 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, definiendo espacios exclusivos para ejecutivos, supervisores, obreros, trabajadores directos, subcontratados, hombres y mujeres.

Bibliografía.

- 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, CodelcoOpina.
- 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 No.8, Santiago, Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo.
- Dirección del Trabajo – División de Estudios (2007). Encla 2006. Resultados de la quinta encuesta Laboral, Santiago de Chile.
- Echeverría, M. y López, D. (2004), Flexibilidad Laboral en Chile: Las Empresas Y Las Personas, Departamento de Estudios Dirección del Trabajo, Santiago.
- Entermin (2010), “Sector minero encabeza ranking de sueldos en Chile”, Revista Entermin, 25 de octubre de 2010.
- Finn, J.L. (1998). Tracing the Veins: Of Copper, Culture and Community from Butte to Chuquicamata. Berkeley: Univ. Calif. Press.
- Fourquet, F. & Mourard, L. (1976). Los equipamientos del poder. Ciudades, territorios y equipamientos colectivos, Barcelona: Gustavo Gili.
- 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.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2009). Remuneraciones, Costo Mano de Obra y Empleo Caracterización del Trabajo en Empresas 2007, Santiago de Chile.

- Iglesias, P. (2004), “Posoperatismo, 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>
- Klubock, Th. (1998). Contested Communities. Class, Gender, and Politics in Chile’s El Teniente Cooper Mine, 1904-1951, Duke University Press.
- Klubock, Th. (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 Minería, minerales y desarrollo sustentable en América del Sur, Santiago: CIPMA & Universidad Católica de Chile, pp. 341-440.
- Leiva, S. (2009), ”La subcontratación en la minería en Chile: elementos teóricos para el análisis”, Revista Polis 24.
- Madrid, A. (2011). “En mi propio cuerpo. Hospitalidad / Propiedad / Soberanía” En J. Pavez, J., y Kraushaar, L. Capitalismo y Pornología. La producción de los cuerpos sexuados, San Pedro de Atacama: Qillqa serie IIAM.
- MIDEPLAN (2010) Encuesta Nacional de caracterización socioeconómica 2009: Santiago.
- Neffa, J. (1999). “Crisis y emergencia de Nuevos Modelos Productivos”, en De la Garza E., y Neffa, J. Los Retos Teóricos de los Estudios del Trabajo Hacia el Siglo XXI, Buenos Aires: CLACSO.
- Núñez, D. “El movimiento de los trabajadores contratistas de CODELCO”, en A. Aravena, A., y Núñez, D. eds. (2009). El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI, Santiago: ICAL, pp. 37-74.
- Pinto, 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., Santiago de Chile.
- 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., “Tiempo industrial y tiempos sociales en María Elena (2008). La última ciudad del Salitre”, Chungará. Revista de Antropología Chilena 40 (1): 81-97.
- 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, L., Capitalismo y pornología. La producción de los cuerpos sexuados, San Pedro de Atacama: Qillqa serie IIAM, pp. 84-101.
- 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., y Neffa, J.(eds.), El Futuro del Trabajo. El Trabajo del futuro, CLACSO.

Anexos tablas.

Cuadro 1 : Regímenes excepcionales de jornada de trabajo en la GMC.

Horas de trabajo	Jornada	Promedio horas trabajadas en Jornada Semanal
12	4X4 - 4X3 - 5X3 - 7X7 - 8X6 - 5X5 - 6X4 - 8X8	42

	- 9X7-10X10 15X15	
12	7X7	45
12 -11 y 4,5	9X5	45
12 y 9	4X3	45
10,5	10X10	36,75
10	14X14 – 15X13	35
10	8X6	40
10	7X7 6X6	35
9,5	10X5	44,33
9	10X5 – 20X10	42
8,05	7X2 – 6x1 y 7X3 – 6X2 – 6X1	39,1 y 40,44
8,05	7X2 – 6X1 – 7X1 – 6X1	42,26
8	6X3 – 6X2 – 6X1	42

Fuente: Elaboración propia en base a solicitudes ingresadas y aprobadas en la Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Horas de trabajo: se trata de horas diarias de trabajo. Jornada: régimen de jornada (días trabajados x días de descanso). Promedio jornada semana: promedio de horas de trabajo por semana

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.

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	3174	10751	27300	39476	85891
Mandantes	63926	74508	54938	46621	48098
Total	67100	85259	82238	86097	133989

Fuente: Leiva, S., 2010.