

**VII Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. El trabajo en el siglo XXI.
Cambios, impactos y perspectivas**

GT 06: “Subcontratación y organizaciones de trabajadores precarios”

La subcontratación en la minería privada en Chile

Sandra Leiva
sandleiva@gmail.com

Resumen Simple

La subcontratación en la minería privada en Chile

La investigación presentada indagó en los conflictos sociales exhibidos por trabajadores en empresas mineras privadas en el norte de Chile en materia de subcontratación. Para ello se concentró en conocer, describir y analizar las percepciones y valoraciones que los trabajadores empleados en la minería del cobre tienen de estos conflictos. La subcontratación se entiende como una estrategia flexibilizadora utilizada por las empresas para adaptarse a las condiciones cambiantes de la economía. Se empleó una metodología cualitativa, utilizando la técnica de la entrevista en profundidad. Los resultados arrojan que existen grandes desigualdades entre los trabajadores subcontratados y los trabajadores de planta, las que se observan en aspectos sociales, laborales, remuneraciones e incluso en el trato psicológico. Se proponen finalmente tres estrategias de solución de los conflictos observados.

RESUMEN EXPANDIDO

La subcontratación en la minería privada en Chile

Resumen

La investigación presentada indagó en los conflictos sociales exhibidos por trabajadores en empresas mineras privadas en el norte de Chile en materia de subcontratación. Para ello se concentró en conocer, describir y analizar las percepciones y valoraciones que los trabajadores empleados en la minería del cobre tienen de estos conflictos. La subcontratación se entiende en el marco de las estrategias flexibilizadoras que han sido utilizadas por las empresas para adaptarse a las condiciones cambiantes de la economía. Se empleó una metodología cualitativa, utilizando la técnica de la entrevista en profundidad.

Los resultados arrojan que existen grandes desigualdades entre los trabajadores subcontratados y los trabajadores de planta, las que se observan en aspectos sociales, laborales, remuneraciones e incluso en el trato psicológico. Se proponen finalmente tres estrategias de solución de los conflictos observados: a través de la vía jurídica, del gobierno y de movilización de los trabajadores subcontratados.

El problema de la subcontratación en la minería en Chile

Los conflictos de los trabajadores subcontratados en la minería han estado estos últimos años en el tapete del acontecer noticioso nacional. Debido a que la legislación sobre esta materia es relativamente nueva en Chile– en enero de 2007 entró en vigencia la ley de subcontratación – se presentan conflictos sociales entre trabajadores y empleadores que desde el punto de vista legal constituyen un desafío no sólo para abogados y jueces, sino también para el gobierno chileno (Leiva 2009). De qué manera estos conflictos, enmarcados ahora en una regulación legal, pueden ser comprendidos y explicados desde la sociología, en relación a la falta de protección que involucran, constituye el eje central de esta investigación.

Entre los problemas de la ley de subcontratación, se destacan las diferencias en cuanto a derechos de los trabajadores subcontratados y de sus pares contratados. Los tipos de protección que la ley ofrece a los trabajadores no son homogéneos, por cuanto algunas formas de subcontratación tendrían grados menores de protección que los trabajadores de planta. Esta dicotomía se hace aún mayor si se considera la gran desigualdad en las remuneraciones entre unos y otros. Tales diferencias permiten hablar de una discriminación entre estos dos tipos de trabajadores, lo que ha impactado en la generación de etiquetamiento social en tanto los mismos trabajadores se perciben con status de primera y de segunda categoría. En el aspecto jurídico debe resaltarse que algunas empresas mineras han recurrido a la justicia, apelando en contra de las disposiciones dictadas por la Dirección del Trabajo, referida a la internalización de trabajadores subcontratados.

Objetivos

Objetivo general

Conocer, describir y analizar los conflictos sociales de los trabajadores subcontratados en el rubro de la minería en la región de Tarapacá, así como las percepciones y valoraciones respecto de las condiciones sociales y legales tanto de los trabajadores subcontratados como de sus pares de planta.

Objetivos específicos

1. Conocer las empresas mineras mandantes y contratistas establecidas en la región de Tarapacá.
2. Conocer la cantidad de trabajadores de planta y subcontratados en las empresas mineras en la región de Tarapacá.
3. Conocer, describir y analizar las valoraciones y percepciones en torno a la subcontratación de trabajadores subcontratistas que se desempeñan en las grandes compañías mineras en la región de Tarapacá sobre los conflictos sociales y jurídicos en relación a la subcontratación.
4. Conocer, describir y analizar las valoraciones y percepciones en torno a la subcontratación de trabajadores de planta que se desempeñan en las grandes compañías mineras en la región de Tarapacá sobre los conflictos sociales y jurídicos en relación a la subcontratación.

Metodología

Se realizaron un total de 14 entrevistas en profundidad a trabajadores, tanto a trabajadores subcontratados como a trabajadores de planta en empresas del norte de Chile en la gran minería del cobre. Se efectuaron 8 entrevistas a trabajadores subcontratados y 6 entrevistas a trabajadores de empresas mandantes. Las empresas mandantes corresponden a grandes empresas de la minería del cobre en Chile, vale decir, que emplean a más de 500 trabajadores. Cabe destacar que las tres empresas mandantes son compañías mineras privadas ubicadas en la Región de Tarapacá en el norte de Chile: Compañía Minera Cerro Colorado, Compañía Minera Quebrada Blanca y Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi.

Resultados

Los trabajadores subcontratados en la minería privada del cobre evidenciaron una gran diferencia en aspectos sociales, laborales, de remuneraciones, entre otros, en relación a los trabajadores de planta. Estas desigualdades permiten hablar de dos tipos de trabajadores: de primera y de segunda categoría, según ellos mismos se describen. A los trabajadores subcontratados se les realiza un contrato por obra o faena, lo que da gran inestabilidad al empleo. Ello implica que pueden trabajar en una minera cuatro meses, ocho meses, dependiendo de la duración del contrato, luego de lo cual se emplean en otro trabajo muchas veces en otra compañía minera. En segundo lugar, los beneficios sociales que reciben son reducidos en relación a los trabajadores de planta. La previsión social es bastante menor, puesto que es usual que reciban el salario mínimo, complementado por diversos tipos de bonos. Además, los trabajadores de planta de la gran minería del cobre poseen usualmente otros beneficios sociales, tales como acceso a hospitales, gimnasios, ayudas para la vivienda y la educación de sus hijos, beneficios sociales de los que carecen los trabajadores subcontratados. Tercero, el pago de remuneraciones marca una gran diferencia entre uno y otro tipo de trabajadores, pudiendo un trabajador de planta ganar más del doble o más del triple que uno subcontratado, por el mismo trabajo realizado. En razón de ello, las organizaciones sindicales de los trabajadores subcontratados han tenido como lema en los últimos años “A igual trabajo, igual salario”. Un cuarto aspecto que marca una diferencia se refiere a las huelgas. Mientras que las huelgas de los trabajadores de planta se dan en un marco de legalidad, las huelgas protagonizadas por los trabajadores subcontratados son ilegales. La ley de subcontratación no contempló la posibilidad ni de negociar colectivamente ni de realizar huelgas. También se debe tener en cuenta para comprender los conflictos la bonanza económica que han presentado las empresas mineras. El cobre ha subido ostensiblemente sus precios en los mercados internacionales, lo que se refleja en millonarias ganancias para las empresas. Los trabajadores subcontratados consideran legítimo compartir los frutos de esas ganancias.

Estas inmensas desigualdades entre uno y otro tipo de trabajador han llevado a grandes conflictos, no sólo en el área de la minería. En el último quinquenio en Chile se han levantado los trabajadores del sector forestal, del sector de la salmonicultura y del sector minero, logrando masivas movilizaciones a lo largo del país.

Como solución ante estas movilizaciones puede pensarse en tres estrategias diversas. La primera se refiere al reconocimiento de la figura jurídica que está bajo la subcontratación. En efecto, la literatura distingue entre subcontratación de bienes y servicios por una parte y subcontratación del trabajo mismo por el otro. Hasta antes de la entrada en vigencia de la ley de subcontratación, ambas figuras se confundían. La nueva ley distinguió entre trabajo suministrado – subcontratación del trabajo mismo – y subcontratación del producto o servicio – subcontratación laboral. Lo que se ha dado en la práctica en el país es que en varias ocasiones se realiza una subcontratación del trabajo mismo, que por ley debería ser internalizado por la empresa. Sin embargo, esto no ocurre, dándose en la práctica un encubrimiento ilegal o cesión ilícita de trabajadores. Si se examinara el vínculo laboral de la relación, se tendría que reconocer que los trabajadores subcontratados en realidad deberían ser trabajadores suministrados. Una segunda estrategia se refiere a la actuación del gobierno. Ante las masivas movilizaciones realizadas por los trabajadores subcontratados de las industrias forestales, de las salmoniculturas y del cobre, se han levantado voces afirmando que el gobierno debería tomar cartas en el asunto, y realizar las modificaciones legales o fiscalizaciones correspondientes, reconociendo los descontentos de los trabajadores subcontratados. La tercera y última estrategia se refiere a la organización de los trabajadores subcontratados. En el caso de trabajadores de la empresa cuprífera estatal CODELCO se han dado masivas movilizaciones. Los trabajadores se han agrupado creando varias organizaciones, y desde ahí han liderado movimientos sindicales “de terceros”. Tales organizaciones han proliferado sin embargo hasta ahora solamente en el ámbito estatal. Si los trabajadores subcontratados de las empresas mineras privadas lograran movilizaciones de la misma forma que los de CODELCO, es probable que obtuvieran algunos beneficios sociales, laborales y remuneracionales.

Bibliografía principal

Araujo Guimãraes, Nadya (2012), “Las nuevas configuraciones del trabajo formal. Algunas reflexiones a la luz del caso São Paulo”, en Revista Trabajo, Año 5, No. 9, enero-junio de 2012, tercera época, México D.F.

Aravena, Antonio y Daniel Núñez (2011), “Los gobiernos de la concertación y el sindicalismo en Chile”, Revista Trabajo, año 5 número 8, Tercera Época: 113-131.

Celis Ospina, Juan Carlos (coord.), (2012), La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales. Escuela Nacional Sindical, Medellín.

De la Garza Toledo, Enrique y Neffa, Julio César, (Comps.), (2010), Trabajo y modelos productivos en América Latina. Argentina, Brasil, Colombia, México y Venezuela luego de la crisis del modelo de desarrollo neoliberal, Clacso Buenos Aires.

De la Garza, Enrique (2012), “La Subcontratación y la crisis capitalista” en Revista Trabajo, Año 5, No. 9, enero-junio de 2012, tercera época, México D.F.

Dirección del Trabajo (2009), ENCLA 2008 Resultados de la Sexta Encuesta Laboral, Santiago de Chile: Dirección del Trabajo.

Echeverría, Magdalena (2010), “La historia inconclusa de la subcontratación”, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile.

Iranzo, Consuelo y Marcia Leite (2006), “La subcontratación laboral en América Latina”, en E. De la Garza (coord.), Teorías Sociales y estudios del trabajo: Nuevos enfoques, Barcelona: Anthropos y Universidad Autónoma Metropolitana.

Leiva, Sandra (2009), “La subcontratación en la minería en Chile: elementos teóricos para su análisis”, Revista POLIS, Volumen 8, N° 24: 111-131.

Leiva, Sandra (2012), “Trabajadores subcontratados en la minería del cobre en Chile”, Revista Trabajo, Año 5, No. 9, enero-junio de 2012, tercera época, México D.F.

Núñez, Daniel (2009), “El movimiento de los trabajadores contratistas de CODELCO: una experiencia innovadora de negociación colectiva”, en: A. Aravena y D. Núñez (editores), El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI, Santiago de Chile: Editorial LOM e Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz.