



Trabajo y Sociedad

Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias

Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

Nº 34, Vol. XXI, Verano 2020, Santiago del Estero, Argentina

ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosociedad



El respeto a los derechos humanos: La situación de los trabajadores conmutantes en el norte grande de Chile

Respect of human rights: the situation of commutant workers in northern Chile

O respeito a seus direitos humanos: A situação dos trabalhadores comutantes no norte grande de Chile

Marcelo MARZOUKA^{1*}

Pontificia Universidad Católica de Chile

Francisco OLIVOS^{2**}

The Chinese University of Hong Kong

Recibido: 16.04.18

Recibido con modificaciones: 25.08.19

Aprobado: 5.09.19



RESUMEN

La alta concentración espacial del rubro de la minería y la irregular distribución de los trabajadores calificados ha requerido de la conmutación de larga distancia para satisfacer las necesidades de esta industria. Las condiciones especiales a las que se enfrentan los trabajadores conmutantes puede significar desventajas y una potencial fuente de vulneración de derechos. Esta investigación explora las narrativas de los trabajadores conmutantes de la gran minería del norte grande de Chile, respecto a las ventajas y desventajas de esta modalidad de trabajo, así como el respeto de sus derechos. Se utiliza la exploración de casos individuales de trabajadores que tienen su lugar de trabajo en la región de Antofagasta y residen en la Región Metropolitana de Santiago, a través de entrevistas en profundidad semi-estructuradas, distinguiendo según tipo de contrato y situación familiar. Los resultados sugieren que algunos derechos son promovidos y tienden a ser respetados; mientras que existen otros (como la no discriminación arbitraria o la sindicalización) que tienen mayor riesgo de vulneración, en comparación a trabajadores no conmutantes.

Palabras clave: Trabajo, derechos, minería, conmutación, distancia, Chile.

ABSTRACT

High spatial concentration in the mining sector and the irregular distribution of qualified workers has required long-distance commuting to satisfy the needs of this industry. The special conditions encountered by commutant workers may imply disadvantages and a potential source of violation of

* Abogado y Sociólogo de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Coordinador de Investigación del Programa de Negociación de la misma casa de estudios. Email: mcmarzouka@uc.cl

** Sociólogo y Magíster en Sociología de la Pontificia Universidad Católica de Chile; Master in Sociology and Social Research de la Universidad de Utrecht, Holanda; Doctorando en Sociología de la Chinese University of Hong Kong. Email: fjolivos@uc.cl

fundamental human rights. This research explores the narratives of the commutant workers' perception of the large-scale mining in Chile about the advantages and disadvantages of this work modality, and about the respect to their rights in the large-scale mining industry in the north of Chile. We explore individual cases of workers who work in the Antofagasta Region and reside in the Santiago Metropolitan Region, through semi-structured in-depth interviews, distinguishing according to type of contract and family situation. The results suggest that some rights are promoted and tend to be respected, but there are others (like non-arbitrary discrimination or union affiliation) which have higher risk of violation, in comparison with non-commutant workers.

Key words: Work, rights, mining, commutation, distance.

RESUMO

A alta concentração espacial do rubro da mineração e a irregular distribuição dos trabalhadores qualificados há exigiu da comutação de larga distância para satisfazer as necessidades desta indústria. As condições especiais as que se enfrentam os trabalhadores comutantes pode significar desvantagens e uma potencial fonte de vulneração dos direitos. Esta pesquisa explora as narrativas dos trabalhadores comutantes da grande mineração do norte do Chile, respeito as vantagens y desventajas de esta mobilidade de trabalho, assim como o respeito a seus direitos. Utiliza-se a exploração de casos individuais de trabalhadores que têm seu local de trabalho na Região de Antofagasta e residem na Região Metropolitana de Santiago, através de entrevistas em profundidade semiestruturadas, distinguindo segundo tipo de contrato e situação familiar. Os resultados sugerem que alguns direitos são promovidos y tendem a ser respeitados; enquanto existem outros (como a não discriminação arbitrária ou a sindicalização) que tem maior risco de vulneração, em comparação a os trabalhadores no comutantes.

Palavras-chave: Trabalho, direitos, mineração, comutação, distância, Chile.

SUMARIO

1. Introducción. 2. Panorama general de los Derechos Humanos en la gran minería de Chile. Derechos humanos y trabajo. El trabajo conmutante en la minería. Efectos de la conmutación en los derechos de los trabajadores. 3. Metodología. 4. Resultados. 5. Discusión. Bibliografía

1. Introducción

La minería ha sido históricamente una de las principales actividades económicas de Chile. Esta actividad funciona con un alto grado de concentración espacial, debido al hecho de que los depósitos de minerales y la población económicamente activa se encuentran distribuidos de forma irregular a lo largo del territorio (Aroca y Atienza, 2011). Por esto, se ha vuelto necesario movilizar gran cantidad de trabajadores a los lugares en los que se encuentran los minerales para poder explotarlos. Esta investigación se propone explorar la percepción de los trabajadores conmutantes de la gran minería de Chile -profesionales y técnicos-, respecto a los efectos de esta modalidad de trabajo, así como el respeto y posible vulnerabilidad de sus derechos que ésta podría suponer. Entendemos el estudio de las percepciones en el marco de la cognición social (Hamilton, 2005). Los trabajadores conmutantes representan, perciben y procesan su propia experiencia de conmutación, y estas a su vez retroalimentan la forma en que ellos perciben e interactúan con el mundo social.

Según Brown y Bell (2006:78), la conmutación corresponde a “cualquier tipo de movimiento territorial que no implique un cambio duradero de la residencia habitual”. En el ámbito laboral, la conmutación corresponde a la situación en la que se encuentra un trabajador que debe realizar viajes de ida y vuelta entre el lugar de residencia y el lugar de trabajo. Tradicionalmente, esto correspondió a la conmutación urbana, que se desarrolla dentro de la ciudad. Sin embargo, dentro de las últimas décadas, nuevas formas de conmutación se han ido desarrollando (Mitchelson y Fisher, 1987; Bell y Brown, 2006). La primera de ellas es la conmutación metropolitana, que corresponde a la desarrollada dentro de la ciudad extendida o de la región. La segunda es la llamada conmutación de larga distancia

(Atienza, 2013), que es aquella realizada entre distintas regiones o Estados, manteniéndose el trabajador “en su lugar de trabajo por un número consecutivo de días, seguido por un período de descanso en su lugar de residencia” (Aroca y Atienza 2011:197). Esta última es ampliamente utilizada en la minería y es a la cual nos referiremos en este estudio, centrándonos en el análisis de aquellos trabajadores relacionados con el rubro minero que, residiendo en la Región Metropolitana, conmutan hacia la región de Antofagasta. Cabe señalar que la región de Antofagasta concentra la mitad de los mineros conmutantes de larga distancia.

Las condiciones especiales a las que se enfrentan los trabajadores contemplan constantes viajes de largas distancias, distribución atípica de su tiempo, alojamiento en campamentos provisionales, especialmente instalados para ellos pero que no constituyen asentamientos humanos estables, entre otras. Si bien estas condiciones especiales pueden representar ventajas para los trabajadores, también pueden significar desventajas y una potencial fuente de vulneración de derechos.

Si bien la conmutación del trabajo es un fenómeno cada vez más significativo en Chile, principalmente en la minería y la agricultura (Aroca y Atienza, 2011; Dirección del Trabajo, 2004), ha sido escasamente estudiado en nuestro país. Los pocos trabajos al respecto se han centrado en las causas y los efectos económicos de la conmutación (Aroca y Atienza, 2008, 2011; Atienza, 2013; Jamett y Paredes, 2013); mientras que la investigación de este fenómeno desde una perspectiva sociológica es realmente escasa (e.g. De Laire, 1999), a pesar de la importancia del rubro minero para el país y que trasciende los efectos netamente económico. No obstante, una similar tendencia economicista siguen los estudios internacionales en Australia (Bell y Brown, 2006; Houghton, 1993; Storey, 2001; 2009) y Canadá (Storey, 2009), un excepción son los estudios de Spies (2006; 2008; 2009) en el contexto ruso.

La extensión de este fenómeno laboral, así como las condiciones laborales especiales a las que se enfrentan los trabajadores conmutantes, merecen ser estudiadas desde una perspectiva sociológica. Por lo demás, la perspectiva misma del trabajador resulta relevante no sólo por las características particulares de la conmutación, sino también por ser una posible fuente de vulneración de derechos al trabajador y, como contrapartida, posible fuente de perjuicios para el empleador. Asimismo, la literatura considera la información sobre la experiencia de la conmutación a otros cercanos como una de las motivaciones en la conmutación. Soza-Amigo (2016) define este fenómeno como boca-a-boca y lo caracteriza como relevante para el caso chileno. Por lo tanto, la forma en que los trabajadores perciben sus condiciones laborales y la transmisión de esta percepción son elementos centrales para entender la decisión de conmutar.

El objetivo de esta investigación es describir la percepción de los trabajadores conmutantes sobre el respeto a sus derechos fundamentales, y sobre las ventajas y desventajas que tiene la conmutación laboral en su vida. Se explora también sobre el grado de conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos y los mecanismos de acceso a la información existentes, sobre qué derechos específicos son más o menos respetados. Además de esto, se intenta proponer posibles cambios que debieran ocurrir, para mejorar el conocimiento, acceso a la información y respeto de derechos de los trabajadores del sector minero.

2. Panorama general de los derechos humanos en la gran minería de Chile

2.1. Derechos humanos y trabajo

El trabajo y los derechos humanos fundamentales han estado permanentemente ligados (Espíll, 1978; Bellace, 2001). Más aún, desde la década de 1990, la cuestión de los derechos humanos ha cobrado relevancia desde la perspectiva de la empresa propiamente tal, producto de la “impresionante expansión mundial del sector privado en aquel momento y del correspondiente aumento de la actividad económica transnacional” (Ruggie 2011: 3). Con esto, se comenzó a promover un rol más activo por parte de las empresas para promover y respetar los derechos humanos fundamentales (Ruggie, 2007, 2011; Wright, 2008).

Ahora bien, resulta relevante aclarar que los derechos humanos son aquellos derechos y libertades fundamentales que posee toda persona. Emanan de su ser persona, sin respecto de su nacionalidad, sexo, raza, religión, idioma u otra condición. Estos derechos se caracterizan por ser inalienables, universales, indivisibles e interdependientes (e.g. Argandoña e Isea, 2011; Asamblea General de la ONU, 1948).

En ese aspecto, los derechos laborales han cobrado radical relevancia luego del proceso global de industrialización y sus consecuencias, propias del siglo XIX e inicios del siglo XX, que transforman la relación jurídica que existía en la ruralidad como base para el intercambio de bienes, tiempo y dinero, que se inscribe en el derecho civil. Es por ello que el Código Civil es la primera sistematización-codificación que se observa en el derecho moderno durante el siglo XIX (que, por ejemplo, entra en vigencia en Chile desde el año 1857), a lo que le sigue el Código de Comercio (que empezó a regir en 1867).

Como consecuencias de la industrialización suceden los fenómenos de urbanización y de proletarización y capitalización del trabajo, que dejan en manifiesto la insuficiencia de la legislación civil para atender las nuevas formas de intercambio, al evidenciarse que su fundamento base -la autonomía de la voluntad de las personas para contratar libremente- no existe fácticamente en las relaciones de la fábrica moderna en la ciudad. La desigualdad estructural, a raíz de las diferencias en el capital, abre la necesidad de regular las relaciones laborales propias de la proletarización del trabajo. Es por esto que, ya entrado el siglo XX, en Chile surgen las primeras leyes laborales que atienden a necesidades básicas (Yañez, 1999): sobre descanso dominical en 1907, de la silla en 1914, sobre salas cunas en los establecimientos industriales que ocupen mujeres en 1917, sobre peso máximo de carga por fuerza de hombre en 1923, sobre seguro obligatorio de enfermedad e invalidez en 1924, sobre indemnizaciones por accidentes del trabajo en 1924, sobre contrato de empleados particulares en 1924, sobre organización sindical industrial en 1924, sobre contrato del trabajo en 1924, sobre protección a la maternidad obrera y salas cunas en 1925. Pero es sólo el año 1931 en que se publica y entra en vigor el primer Código del Trabajo chileno.

Más recientemente, a raíz de la globalización y la transnacionalización de las empresas, han sido importantes los esfuerzos de la Organización de las Naciones Unidas que derivaron en la elaboración de las “*Normas sobre las empresas transnacionales y otras empresas comerciales*”, las cuales trataban de promover que las empresas tuvieran las mismas obligaciones respecto a los derechos humanos que han aceptado cumplir los Estados en los tratados internacionales que ratifican para “promover los derechos humanos, asegurar que se cumplan, respetarlos y protegerlos” (Ruggie, 2011:3).

De esta forma, los trabajos de John Ruggie, quien fuera hasta el año 2011 el Representante Especial del Secretario General para la Cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y Otras Empresas, respecto a los derechos humanos y las empresas han sido relevantes y se sistematiza en tres principios básicos de acción. Primero, la obligación que tiene el Estado de proveer *protección* frente a las violaciones de los derechos humanos por parte de terceros, incluidas las empresas. Segundo, la obligación de las mismas empresas de *respetar* los derechos humanos fundamentales actuando con la debida diligencia. Y tercero, mejorar el acceso a la *reparación* efectiva, tanto judicial como extrajudicial, de víctimas de abuso de los derechos humanos. Estos tres principios son la base de un sistema ideal interrelacionado y dinámico de prevención y de reparación de los derechos humanos en el sector empresarial.

Esto ha significado replantear la idea clásica del Derecho Público (incluido el derecho del trabajo), en que hay dos grupos muy separados, entre el Estado (que quiere aplicar determinada normativa) y los privados (que quieren otra aplicación, ya sea porque se vulnera un derecho fundamental o porque se está involucrando el Estado en una esfera que debiera ser privada). Lo cierto es que se observa que la tensión se produce al menos entre 3 actores: el Estado (que regula, sanciona, etc.), el privado 1 (la empresa, que está prestando un servicio o fabricando un bien) y el privado 2 (el trabajador, que exige respeto de sus derechos fundamentales, que pueden estar en choque con los de privado 1).

Asimismo, las tecnologías y la economía de fines de siglo XX e inicios de siglo XXI han potenciado nuevas formas laborales, como el trabajo a distancia desde el hogar, la liberalización de las horas laborales, el trabajo sin contrato *free-lance* y el trabajo conmutante mediante turnos, generando

una flexibilización de las relaciones laborales que ha ganado terreno en el capitalismo tardío (Sennett, 2000), lo cual ha abierto oportunidades, pero también ha significado nuevas formas de precarización laboral. Este fenómeno nos retrotrae a la discusión originaria que observó la necesidad de relacionar trabajo con derecho, y de regular esta actividad, en las luchas del siglo XIX y siglo XX: el efecto de las condiciones de trabajo en la vida de los trabajadores, ya sea un efecto negativo de precarización o positivo de dignificación.

2.2. El trabajo conmutante en la minería

Según el Censo Nacional del año 2002, un 2,54% de la población económicamente activa conmuta dentro de las regiones de Chile, fenómeno que afecta particularmente a la minería, puesto que un 13% de los trabajadores de este sector no reside en la región en que trabaja (Aroca y Atienza, 2011). En la región de Antofagasta se concentra la mitad de los mineros conmutantes de larga distancia, estimándose que alrededor de un 70% de los trabajadores que conmutan hacia esta región, se relacionan directa o indirectamente con la minería (Ibid).

En virtud de la mejora y disminución del costo de los transportes, las empresas mineras comenzaron a preferir movilizar a sus trabajadores de un lugar a otro, en lugar de construir –como tradicionalmente lo hacían- complejos habitacionales. Además, la conmutación de trabajadores tiende a reducir los niveles de ausentismo laboral y aumenta el acceso de las empresas a una mayor oferta de trabajadores calificados. (Storey, 2001).

Así, la conmutación comenzó a ser ampliamente utilizada en las actividades extractivas en varios países, tales como Australia, Brasil, Canadá, Chile, México, Perú y Rusia (Aroca y Atienza, 2011), dándose distintas formas de conmutación según el sistema de turnos, el medio de transporte y la distancia del viaje realizado. En Chile existen más de 80 sistemas de turnos, siendo los más comunes el 1/1 (cierto período de tiempo en el trabajo y otro igual en el hogar) y el 2/1 (en que el período de tiempo en el trabajo es el doble al del hogar) (Dirección del Trabajo, 2004). La distancia del viaje también es una variable de la conmutación en el trabajo. La forma más tradicional ha sido la conmutación urbana, desarrollada dentro de la misma ciudad. La conmutación metropolitana, mientras tanto, corresponde a la desarrollada dentro de la ciudad extendida o de la región. La conmutación de larga distancia (Atienza, 2013), que es aquella realizada entre distintas regiones o Estados, manteniéndose el trabajador “en su lugar de trabajo por un número consecutivo de días, seguido por un período de descanso en su lugar de residencia” (Aroca y Atienza, 2011: 197).

En general, los trabajadores que aceptan la conmutación como parte de su trabajo cumplen con ciertas características sociodemográficas particulares. Según Brown y Bell (2006), estos trabajadores tienden a ser hombres, con trabajos comparativamente bien pagados (especialmente en la minería y agricultura). Además, tienden a ser personas solteras, divorciadas o separadas; sin embargo, “no está claro si la ausencia de compromisos familiares es una causa de la alta movilidad o un efecto” (Ibídem:86).

La predominancia de los hombres en la conmutación es un elemento observable también en Chile. Según Aroca y Atienza (2011: 199), “más del 95% de los conmutantes de larga distancia hacia Antofagasta son hombres”; además, la edad parece ser relevante, pues el 90% de ellos son menores de 50 años. Por otra parte, los medios de transporte más utilizados son el aéreo y el terrestre hacia Antofagasta o Calama, para luego ser llevados en bus a los campamentos mineros.

Por otro lado, el ingreso económico ha demostrado ser un fuerte incentivo para la conmutación de los trabajadores (Brown y Bell, 2006; Mitchelson y Fisher, 1987). En Chile, Jamett y Paredes (2013) demostraron que los trabajadores conmutantes tienen un 19% de “premio salarial”, en comparación con los trabajadores no conmutantes. Este porcentaje aumenta al 40% para la región de Antofagasta.

Sin perjuicio de esto, la evidencia expuesta por Carrasco y Vega (2011) sugiere que los salarios de los trabajadores de la minería son bastante variables según el tipo de trabajo y la empresa que lo contrata (principal o contratista). Lo mismo sucede con el nivel educativo, a pesar de que predominan la educación universitaria completa, la técnica completa y la media completa.

2.3. Efectos de la conmutación en los derechos de los trabajadores

A continuación, se presentan los derechos humanos fundamentales, presentes en la legislación chilena y en los tratados internacionales vigentes y ratificados por Chile, que podrían verse especialmente afectados por la conmutación.

El primero de éstos es el *derecho a la integridad física y psíquica*³. Los potenciales accidentes laborales, así como las condiciones extremas (disminución de la presión del oxígeno, falta de humedad del aire, bajas temperaturas y aumento en la radiación ultravioleta) podrían afectar la integridad física de los trabajadores.

Además, las jornadas de trabajo excepcionales podrían ser un potencial peligro para la integridad psíquica: “En los trabajos donde existe el sistema de turnos nocturnos, la incidencia de enfermedades psíquicas es 2,5 veces superior con respecto a aquella ocurrida en los trabajos en turnos diurnos(…)” (Carrasco y Vega, 2011: 42). Según las mismas investigadoras, esto se produce debido al quiebre de los ciclos de sueño y de vigilia, así como por la interferencia en los roles sociales y familiares. Estos mismos elementos podrían desembocarse en los trabajadores conmutantes, los que viajan constantemente y poseen rutinas atípicas de trabajo, según se expuso. Por lo demás, “los efectos de los agentes ambientales de riesgo para la salud de los trabajadores de la minería de altura geográfica aumentan mientras mayor sea el tiempo de exposición a ellos, versus el tiempo de recuperación” (Carrasco y Vega, 2011: 43).

En concordancia con lo anterior, el *derecho a la protección de la salud*⁴ también podría verse vulnerado. Este derecho se materializa a través del acceso libre e igualitario a las acciones de la salud. Descartamos preliminarmente que este derecho pueda verse afectado por la disponibilidad de servicios médicos, puesto que las investigaciones encontradas exponen que los lugares de faena poseen policlínicos médicos apropiados. Lo mismo sucede con las tasas de accidentes laborales, los que parecen ser pocos (Carrasco y Vega, 2011). En un estudio reciente, Palomino y Sarrias (2019) muestran que, para el caso chileno, la conmutación tiene efectos negativos en la salud de los trabajadores. Profundizando en el análisis, ellos demuestran a través de clases latentes que existen dos tipos de trabajadores. Aquellos que son indiferentes a ese costo de salud y aquellos que lo perciben. Estos últimos incrementan el costo monetario de conmutar. Así, esta heterogeneidad sugiere que es relevante considerar la propia perspectiva de los trabajadores en la evaluación de sus condiciones laborales.

Ahora bien, a pesar de que tradicionalmente se entiende que es el Estado quien está obligado a asegurar este derecho, es dable sostener que, en razón de las condiciones ambientales extremas y la distancia en la que se sitúan las faenas mineras, las empresas mineras se encuentran obligadas a disponer de establecimientos médicos adecuados para el cuidado de la salud y de procedimientos expeditos en caso de necesitar atención más especializada. Tal principio es, por lo demás, tomado por el Código del Trabajo en su artículo 184.

Por otra parte, el *derecho al descanso, el disfrute del tiempo libre y la limitación razonable de las horas de trabajo*⁵ también resulta relevante. En virtud de que los trabajadores conmutantes permanecen, en su mayoría, en un área cercana a las faenas facilitado por la propia empresa, los trabajadores se encuentran “siempre disponibles”, por lo que hay una alta posibilidad de que no exista un lugar adecuado para el descanso y el tiempo libre, y de que las horas de trabajo pueden extenderse más allá de lo razonable, o incluso de lo permitido por la ley. Además, para aquellos que no duermen en los campamentos, la lejanía de la faena respecto a su lugar de descanso también puede ser problemática dado el tiempo del traslado (Carrasco y Vega, 2011).

³ Constitución Política de la República, artículo 19, n° 1. Convención Americana sobre Derechos Humanos, art. 5, n° 1.

⁴ CPR, art. 19, n° 9. Declaración Universal de los Derechos Humanos, art. 25, n° 1. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 12. Código del Trabajo, art. 184.

⁵ Declaración Universal de los Derechos Humanos, art. 24. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 7, letra d). Relacionado también con el art. 38 del Código del Trabajo.

La posibilidad de disponer de tiempo libre y de descanso, durante los días de turno, cobra mayor relevancia puesto que los trabajadores se mantienen en las dependencias de la empresa (i. e. los campamentos), aun cuando ya ha cesado su jornada laboral; es decir, dependen de la infraestructura de la empresa para su descanso y recreación.

Otro derecho, también relacionado con la calidad de vida en el trabajo y que depende de las instalaciones que disponga la empresa, es el *derecho a lugares de alimentación*⁶. En este aspecto, las investigaciones empíricas muestran grandes diferencias entre los distintos tipos de trabajadores conmutantes, respecto al ejercicio de estos dos últimos derechos (De Laire, 1999; Carrasco y Vega, 2011).

Por otro lado, un derecho potencialmente vulnerable es el *derecho a vivir en un medio ambiente libre de contaminación*⁷. En efecto, las condiciones ambientales antes enunciadas y características de la minería en altura pueden amenazar o perturbar este derecho (Donoghue, 2004). En este caso, el término “vivir” debe ser entendido en un sentido amplio, y no solamente como residir; de otro modo, este derecho no sería aplicable al caso de los conmutantes, puesto que tienen su lugar de residencia en otro lugar.

Luego, se encuentra el *derecho a la no discriminación arbitraria*⁸, en virtud del cual se prohíben las diferencias no fundamentadas o arbitrarias, esto es, aquellas que notengan sustento o fundamentación razonable. Investigaciones empíricas (De Laire, 1999; Carrasco y Vega, 2011) muestran grandes diferencias respecto de las remuneraciones y condiciones de vida en los campamentos entre los trabajadores conmutantes, según nivel educacional y según la empresa con la que se tiene un contrato de trabajo (principal o contratista) (De Laire, 1999; Carrasco y Vega, 2011). Estos elementos podrían significar una discriminación arbitraria.

Por otra parte, respecto a la esfera de la intimidad de las personas, encontramos el *derecho a la vida familiar*⁹. La distribución excepcional del tiempo, los turnos y jornadas atípicas pueden tener un efecto en la vida familiar, alterando sus ritmos o haciéndola más difícil. Es importante hacer notar que los trabajadores en cuestión pasan periodos de entre 4 a 20 días alejados de sus familias, a las que luego vuelven por periodos de 2 a 10 días; durante este último tiempo, los integrantes de la familia ya tienen un ritmo propio de vida que, en atención a su ausencia, probablemente prescinda del trabajador. Por esto, las dificultades para establecer una vida familiar sana incrementan. No obstante, y como muestran Carrasco y Vega (2011), el perjuicio a la vida familiar depende de la jornada que tenga el trabajador: las jornadas más cortas (e. g. 4 días de trabajo por 3 días de descanso y 4 días de trabajo por 4 días de descanso) no siempre permiten volver a los lugares de residencia, por lo que el vínculo familiar se ve afectado, lo cual no sucede con los turnos en que se disponen de más días de descanso (e. g. 7x7 o 20x10).

Por otra parte, los constantes viajes y la existencia de muchas jornadas de trabajo diferentes pueden hacer más difícil la generación de redes sociales entre los trabajadores, así como su capacidad para conocerse y asociarse, lo que eventualmente puede repercutir en el *derecho a la sindicalización*¹⁰, así como en el *derecho a la negociación colectiva*¹¹ e incluso en el *derecho a huelga*¹². Ciertamente,

⁶ Decreto Supremo n° 594 del Ministerio de Salud, art. 28.

⁷ CPR, art. 19, n° 8.

⁸ CPR, art. 19, n° 2. Declaración Universal de los Derechos Humanos, art. 7. Convención Americana de Derechos Humanos, art. 24. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 26.

⁹ CPR, art. 1, incisos 2 y 5. CPR. Si bien no está contemplado explícitamente en el catálogo del art. 19, es sabido que éste no es taxativo; por lo demás, el reconocimiento de este derecho puede desprenderse de la relevancia que le otorga la Constitución a la familia como núcleo fundamental de la sociedad. De forma similar, la protección a la familia puede encontrarse en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, art. 16; la Convención Americana de Derechos Humanos, art. 17; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 23; y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 10.

¹⁰ CPR, art. 19, n° 19. Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 23, n° 4. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 22, n° 1. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 8, letras a), b) y c). Convenios 87 y 98 de la OIT. Código del Trabajo, art. 212.

¹¹ CPR, art. 19, n° 16. Convenio 98 de la OIT.

¹² CPR, art. 19, n° 16. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 8, letra d).

los trabajadores bajo este régimen, dado su aislamiento y falta de contacto social en el lugar de trabajo, presentan menores índices de absentismo y tienen un potencial más limitado para generar sindicatos, lo que reduciría, claramente, la expresión de conflictos laborales (Aroca y Atienza, 2011). Además, tienen menor poder de negociación (Rupert et al., 2009). Sin embargo, esto se contradice con los altos índices de sindicalización que presentan los trabajadores mineros chilenos, en comparación al porcentaje nacional (42% versus 11%) (OCDE, 2009).

3. Metodología

En la literatura sobre derechos humanos, suelen encontrarse dos formas de monitorear el respeto a los derechos humanos a nivel de empresa o gobiernos (ver Faye, 2008 para una revisión de las modalidades). La primera es el monitoreo de casos, que comprende casos individuales sobre vulneración de derechos, a través de observación directa o documental. La segunda corresponde al monitoreo de situaciones, en el cual se pretenden cubrir situaciones o prácticas sistemáticas, lo que usualmente requiere una estrategia y perspectiva a largo plazo. En nuestro caso, utilizamos la primera forma mencionada.

En este sentido, y tratándose de una investigación cualitativa de carácter exploratorio, para la recolección de información se realizaron entrevistas en profundidad, semi-estructuradas, a un total de 10 trabajadores en el año 2014, distinguiendo según tipo de contrato (contratado o subcontratado) y según situación familiar (con y sin hijos), considerándose sólo trabajadores profesionales o técnicos. Para el análisis de información, se utilizó la técnica de análisis de contenido, complementada por codificaciones axiales.

La condición de contratado o subcontratado es una distinción muy relevante dado que establece diferencias simbólicas, jurídicas, salariales, entre otras. Un trabajador subcontratado se rige por las políticas de la empresa que los contrata directamente y no los de las compañías mineras. Asimismo, un trabajador contratado es parte de la empresa, adquiriendo un estatus distintivo dentro de la compañía. Asimismo, evidencia reciente sobre el caso chileno muestra que los trabajadores conmutantes obtienen una compensación de 2,4 por ciento por cada hora conmutada (Paredes et al., 2018) Por otro lado, la variable familiar permite establecer un matiz importante en el beneficio mutuo que produciría la industria. La opción de un trabajo conmutante exige a los trabajadores ciertos sacrificios, y entre ellos puede o no estar la familia. Por lo tanto, la inclusión de este criterio adquiere relevancia sustantiva en el análisis.

De esta manera, se utilizó un muestreo intencionado por criterios, siguiendo también el procedimiento de “bola de nieve” para identificar casos de interés, a partir de las personas que los mismos entrevistados puedan conocer resultando la siguiente distribución de casos que se reporta a continuación.

Todos los trabajadores entrevistados son hombres de entre 29 y 50 años, y tienen su lugar de trabajo en la región de Antofagasta y residen en la Región Metropolitana de Santiago, ubicada a aproximadamente 1.090 kilómetros de distancia. Cabe señalar que la importancia de seleccionar trabajadores que conmutan hacia la región de Antofagasta desde la Región Metropolitana de Santiago radica en que la primera es considerada la “capital minera” de Chile, y la segunda es la región con mayor concentración de habitantes en el país. Por otro lado, entre los alcances del estudio no se encuentra un análisis de la situación de la mujer, por ser la minería una industria eminentemente masculina. De acuerdo al Consejo de Competencias Mineras (2017), para el año 2017 la participación laboral de las mujeres en minería en Chile alcanza el 7,9%, por debajo de países como Canadá (19,6%) o Australia (13,2%). Estas cifras se reducen aún más si consideramos el universo de mujeres conmutantes. Por ejemplo, mediante una simulación con modelos de oferta y demanda, Concha y Pino (2017) estiman que el 80% de la población conmutante para la región del Ñuble. Nosotros podemos asumir una proporción similar o incluso mayor para la región de Antofagasta dada su lejanía con el centro del país. Por esta razón el estudio se enfoca en conmutantes de sexo masculino.

A continuación, se ofrece en la *Tabla 1*, una caracterización de los entrevistados:

Tabla 1. Caracterización de los entrevistados.

	Entrevistado	Datos personales				Trabajo	Trayectoria laboral			Régimen laboral			
		Edad	Estado civil	Educación	Sexo	Descripción trabajo	Años en minería	Años conmutante	Cantidad de empresas	Tiempo en empresa actual	Tipo de contrato	Jornada	
Sin hijos	Contratados	I	29	Casado	Ing. Civil Mecánico	H	Jefe de turno. Mantenimiento de infraestructuras y sistemas mecánicos.	4 años	4 años	2	6 meses	Contratado	4x4
		II	31	Conviviente	Ing. Civil en Minas	H	Ingeniero en planificación a corto plazo.	5 años	4 años	2	4 años	Contratado	7x7
	Subcontratados	III	25	Soltero	Ing. Civil Industrial	H	Pruebas eléctricas y supervisión.	6 meses	6 meses	1	6 meses	Subcontratado	9x5
		IV	24	Soltero	Ing. en Construcción	H	Construcción de containers.	2 años	2 años	1	2 años	Subcontratado	9x5
		V	29	Conviviente	Arquitecto	H	Programación y control de proyectos.	1 año, 7 meses	1 año, 1 mes	2	1 año, 7 meses	Subcontratado	8x6
Con hijos	Contratados	VI	37	Casado (segundo matrimonio)	Ing. Civil Mecánico	H	Jefe de terreno. Administración de contratos.	13 años	9 años	3	3 años	Contratado	5x2
		VII	31	Soltero	Ing. Civil en Obras Civiles	H	Jefe de terreno.	3 años	2 años, 6 meses	3	7 meses	Contratado	7x7
	Subcontratados	VIII	49	Casado	Técnico en Minería y Metalurgia	H	Jefe de turno.	15 años	15 años	2	9 años	Subcontratado	4x3
		IX	50	Casado	Ingeniero	H	Inspección técnica en terreno. Administración de contratos.	6 años	5 años	4	6 meses	Subcontratado	4x3
		X	34	Casado	Ing. en Prevención de Riesgos	H	Administración de contratos.	11 años	2 años	2	2 años	Subcontratado	4x3

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa, el sistema de turno que más se repite es de 4x3 (cuatro días de trabajo y tres de descanso) desempeñado por tres entrevistados, todos subcontratados y con hijos. También, hay dos trabajadores que desempeñan el sistema de turno de 9x5 (ambos subcontratados y sin hijos). El sexto trabajador subcontratado y sin hijos tiene una jornada de 8x6. Además, hay dos entrevistados con una jornada de 7x7 (ambos contratados). Los otros entrevistados contratados desempeñan una jornada 4x4 y 5x2.

Existe una variabilidad en cuanto a los niveles jerárquicos dentro de las compañías abarcando desde administrativos a jefes de turno. Cabe señalar que no se encuentra dentro de los objetivos del estudio una comparación entre niveles medios de la organización y la jerarquía máxima, por lo que no se han incluido trabajadores directivos o gerenciales. Principalmente porque los agentes del capital cuentan con una posición favorable ante vulneraciones a sus derechos. Asimismo, los estudios en sociología del trabajo han tendido a focalizarse en niveles inferiores de la jerarquía organizacional. De esta forma, la inclusión de mandos medios permite acceder a un grupo de trabajadores no estudiados en profundidad. En razón de lo anterior, se consideró sólo a trabajadores calificados, profesionales o técnicos. Estos trabajadores generalmente conmutan desde zonas más distantes a la faena y se ven expuestos a mayores riesgos en comparación a trabajadores que conmutan desde zonas cercanas a la faena, y que por lo general son menos calificados.

Una decena de entrevistados resulta como un número relevante si se piensa en la saturación de información alcanzada, así como en las dificultades propias de utilizar a los conmutantes como campo de estudio, a saber, la estrechez de tiempo que algunos trabajadores poseen (en especial los que tienen hijos), lo que significó una dificultad adicional al momento de concertar las entrevistas. Por otra parte, el sistema de turnos implica que los trabajadores se ausenten por varios días de su lugar de descanso; por lo que, en aquellos casos en que no es posible realizar la entrevista, es necesario esperar a que su turno termine y regrese el siguiente período de descanso, presentando dificultades al contacto. Esto se

vuelve mucho más complejo si se considera la resistencia a ser entrevistados en un tiempo que prefieren destinar a sus familias.

Asimismo, se utilizó para la segmentación el criterio de situación familiar (con y sin hijos), debido a que durante las primeras entrevistas mostró ser un elemento de importancia respecto a las ventajas y desventajas de la conmutación laboral, a que la literatura señala que es un factor que lleva a decidir si conmutar o no conmutar (Aroca y Atienza, 2008; Brown y Bell, 2006; Carrasco y Vega, 2011), y a que incluso existe la posibilidad de que la conmutación pueda explicar ciertas configuraciones de la estructura familiar.

4. Resultados

4.1. Información

En general, los trabajadores entrevistados presentan conocimiento de su situación y derechos en la empresa; asimismo, su apreciación es que la mayoría de los trabajadores de la minería comparten esta situación.

Dentro de los derechos más conocidos, surgen el derecho a la seguridad (relacionado con el derecho a la integridad física), el derecho al respeto de la limitación de las horas de trabajo y el derecho a no ser obligado a realizar un trabajo para el que no se está capacitado o no le corresponde.

Respecto a este último, los entrevistados señalan que, hasta hace algunos pocos años atrás, era una práctica muy difundida en la minería la designación de tareas para los cuales no se estaba calificado, lo que se traducía en accidentes laborales. Actualmente, el trabajador puede rehusarse a realizar una tarea en tales circunstancias, sin el temor –al menos en el discurso- a ser sancionado.

Existen numerosas vías de información de los derechos de los trabajadores en la empresa. Las más importantes parecen ser los mismos compañeros de trabajo, como un canal informal; mientras que, según la percepción de los entrevistados, para los trabajadores de menor calificación, los operadores, los sindicatos parecen cumplir un rol relevante. Otro mecanismo importante es la misma empresa (ya sea la principal o la contratista) que emprende distintas actividades en esta área: charlas, entregas de reglamentos e información y formación de Comités Paritarios¹³.

4.2. Respeto y ejercicio de derechos

El respeto y la posibilidad de ejercer plenamente los derechos es variable. Hay algunos (como la integridad física y psíquica, la protección de la salud o el vivir en medio ambiente libre de contaminación) que son ampliamente promovidos en la minería y, a pesar de sus peligros, tienden a ser respetados; en contraste, existen otros derechos (como la no discriminación arbitraria o la sindicalización) que tienen mayor riesgo de vulneración en comparación a trabajadores no conmutantes.

A juicio de los entrevistados, el derecho más respetado parece ser el derecho a la seguridad y, en consecuencia, el *derecho a la integridad física*, y consecuentemente, el derecho a la vida. El mismo resulta ser el más conocido por los trabajadores. Ambos hechos se deben, posiblemente, a la vulnerabilidad de este derecho en virtud de los peligros que se encuentran constantemente presentes en el trabajo minero y que pueden significar enormes dificultades y pérdidas para los trabajadores y las empresas, por lo que evitarlos resulta esencial. La importancia de este derecho es retratada por el Entrevistado VI, quien señala que: “*Más que la seguridad es el derecho a la vida, ese es el que está en el ADN de todos allá*” (Entrevistado VI, Santiago de Chile, mayo de 2013, entrevistado por Marcelo

¹³ Comité de 3 personas de gerencia y 3 de los trabajadores, en que se discuten temas de bienestar de los trabajadores.

Marzouka). No se observan diferencias, en los entrevistados, en cuanto al respeto de este derecho según tipo de contrato o situación familiar.

El *derecho a la integridad psíquica* resulta ser altamente vulnerable, en virtud de la recurrente sensación de soledad y aislamiento en estos trabajadores: “*Esto conlleva una soledad bien grande, pero uno se va acostumbrando*” (Entrevistado II, Santiago de Chile, abril de 2013, entrevistado por Marcelo Marzouka). Más aún, si consideramos que la soledad se proyecta más allá del lugar de la faena, llegando también al lugar de residencia por la diferencia de ritmos con las familias y personas cercanas, lo que hace difícil el contacto con ellos incluso durante los días de descanso. Probablemente, una buena excepción en este aspecto, lo constituyen los trabajadores con hijos, que tienen turnos 4x3 o 5x2, los que logran hacer coincidir sus días de descanso con los fines de semana, permitiendo un tiempo libre común con sus familias y cercanos.

Al respecto, si bien los entrevistados mencionan la disponibilidad de espacios de esparcimiento en los campamentos y la realización de actividades para las fechas especiales, tales elementos resultan insuficientes para propender bienestar del trabajador en la faena, si no hay un apropiado uso y disponibilidad de tiempo para éste. Los esfuerzos por mejorar el ambiente laboral y el ánimo de los trabajadores, a través de la realización de eventos para fechas especiales, como fiestas patrias o el día del minero, son bien valoradas por los entrevistados. En este sentido, la integración laboral en el campamento de la que se hace mención más arriba, que implica una intensificación de las relaciones sociales entre los compañeros de trabajo, puede ser una herramienta importante en este aspecto. De este modo, la integridad psíquica es un derecho vulnerable, sin respecto del tipo de contrato o la situación familiar.

El *derecho a la protección de la salud* es un derecho particularmente relevante para estos trabajadores, en razón de las extremas condiciones en que desempeñan su labor. El frío, la altura, el cansancio, los constantes viajes, la radiación, el sol y la contaminación ambiental son factores que son un peligro para la salud (Donoghue, 2004) y hacen que este derecho sea particularmente vulnerable.

Sin perjuicio de ello, los entrevistados mencionan la existencia de instalaciones médicas apropiadas para la protección y la posibilidad de salir de la faena en caso de enfermedad (puesto que la altura haría más difícil la recuperación). No obstante, según el Entrevistado I, lo último no siempre es posible de realizar, debido a la presión laboral. Cabe tener presente, que el derecho en cuestión no es la salud en sí, puesto que es imposible garantizar que las personas no se enfermen, sino que es el derecho a que la salud sea protegida, es decir, que existan las acciones necesarias para su cuidado. Es por esto que este derecho no pareciera ser vulnerado para los entrevistados.

Unido con esto, se encuentra el *derecho a vivir en un medio ambiente libre de contaminación*, el cual también resulta ser altamente vulnerable, principalmente debido al polvo y los minerales presentes en el aire del campamento minero. Similarmente a lo ocurrido en el caso anterior, probablemente en razón de la vulnerabilidad de este derecho, los trabajadores entrevistados perciben que las empresas mineras realizan acciones para disminuir la contaminación presente en la faena, lo cual cobra gran relevancia especialmente en el caso de minas más antiguas, las que son más profundas. Las medidas que toman las empresas señaladas por los entrevistados son: la realización de estudios ambientales, el uso de máscaras, entrega de bonos de salud y el humedecimiento de los caminos para evitar el levantamiento de polvo.

Sin embargo, y a pesar de todas las medidas, la contaminación propia de la naturaleza de la minería sigue presente como un factor relevante, siendo este un derecho percibido como vulnerado en algunos entrevistados.

“*Y después está lo otro que es la contaminación del aire, igual se siente: tú estás allá como al 4to día y a mí me empieza como a picar la nariz, así como una especie de herida que tenía como más sangre de narices, que es el ácido que hay en el aire, la contaminación. Entonces, en ese sentido, si se siente que el aire es como más tóxico*”. (Entrevistado III, Santiago de Chile, abril de 2013, entrevistado por Marcelo Marzouka).

Los efectos de la contaminación tienen efectos directos en la salud de los trabajadores, por lo que son muy relevantes las medidas para aminorar la presencia de la contaminación, su efecto en la salud,

así como la disponibilidad de instalaciones médicas y sanitarias para los trabajadores. Por otro lado, en razón a que los trabajadores entrevistados se ven expuestos a las mismas condiciones de trabajo, no se observan diferencias entre ellos en torno a la vulnerabilidad del derecho a la protección de la salud y el derecho a vivir en un medio ambiente libre de contaminación.

Respecto a la *limitación de la jornada de trabajo*, encontramos percepciones opuestas entre los entrevistados. Para algunos, este es un derecho ampliamente respetado, siendo extraño que la jornada se extienda más allá de lo estipulado en el contrato. Sin embargo, para otros es el derecho menos respetado, puesto que es habitual la extensión de las horas de trabajo sin compensación por horas extras. Esta diferencia no es atribuible ni al tipo de contrato ni a la situación familiar. Algunos elementos que parecen favorecen el respeto de las horas de trabajo son la existencia de contraturno diurno/nocturno (por lo que resulta inútil que el trabajador se quede una vez terminado su turno, puesto que vendrá su contraturno a reemplazarlo y continuar con sus tareas) y el transporte común en buses entre la faena y el campamento (para los entrevistados que se transportan de forma individual en camionetas, la extensión de la jornada parece ser algo más recurrente). Cabe recordar que la jornada de muchos trabajadores en minería, y también de muchos de los entrevistados, es de 12 horas diarias, constituyéndose en una excepción al artículo 22 del Código del Trabajo (Gobierno de Chile 1994), la cual debe ser autorizada por el Director del Trabajo, por disposición del artículo 38 inciso 6, por lo que se encuentran reguladas y revisadas. La razón de la extensión de las horas de trabajo dentro de una misma jornada es la de alcanzar una misma cantidad aproximada de horas de trabajo, a la que se tendría en una jornada ordinaria de 8 horas diarias.

En relación con la limitación de las horas de trabajo, se encuentra el *derecho al descanso y el tiempo libre*. En general, los trabajadores dicen obtener un buen descanso, a pesar de la altura. Sólo el Entrevistado VII (contratado, con hijos) señala que obtiene poco descanso, producto de la situación de estar siempre pendiente y disponible en caso de ser requerido en la faena. Respecto al tiempo libre, nueve de los diez entrevistados están de acuerdo en que hay poco o nada de tiempo libre durante el período de trabajo, y que, a pesar de contar con variadas instalaciones de recreación y esparcimiento (e.g. pool, pub, gimnasio, canchas de futbolito), son poco utilizados por el escaso tiempo del que se dispone. A veces, esto se produce por la extensión irregular de las horas de trabajo; otras veces, se debe a la distancia de la faena y la mina, lo que, en razón de las horas gastadas para el transporte, deja muy poco tiempo para estas actividades. Consecuente con esto es la afirmación del Entrevistado VIII: "*Tu tiempo no es tu tiempo*" (Entrevistado VIII, Santiago de Chile, mayo de 2013, entrevistado por Marcelo Marzouka).

Otro derecho relevante al cual ya se hizo mención es el *derecho a la vida familiar*. Entre los entrevistados, este derecho es unánimemente percibido como especialmente vulnerable, sin distinción según tipo de contrato y situación familiar. Como se desarrolló más arriba, hay importantes consecuencias del trabajo conmutante en la vida familiar, que implican perder la cotidianeidad de los vínculos familiares, algunos hitos relevantes para los hijos y distanciarse de algunas relaciones. Se destaca también la sobrecarga que implica para la pareja en cuanto a la crianza de los hijos, para los días que los trabajadores están en la faena y, en consecuencia, inhabilitados de co-participar en las tareas respectivas.

La *no discriminación arbitraria* es un derecho particularmente relevante: si bien todos los trabajadores pueden ocupar las instalaciones de alimentación y recreación del campamento, todos los trabajadores entrevistados mencionan grandes diferencias en el alojamiento -y algunos también en el transporte-, entre los trabajadores contratados y subcontratados, así como entre los distintos niveles de calificación de todos éstos. Imprescindible es tener en cuenta que este derecho proscribe las discriminaciones o distinciones arbitrarias, vale decir, injustificadas o no razonables: allí donde se debió tratar de la misma forma, se trata de manera distinta sin razón aparente. Por esto, no toda diferencia entre trabajadores será arbitraria, ni vulnerará este derecho. También cabe recordar que es la empresa minera (empresa principal) la que está obligada a disponer de las condiciones de alojamiento, alimentación y trabajo adecuadas para todos los trabajadores que se encuentren en sus dependencias, sean contratados o subcontratados. Sin embargo, estos últimos no tienen ningún contrato con la empresa principal (puesto que el contrato laboral que ellos tienen es con la empresa contratista, la que

tiene, a su vez, un contrato comercial con la empresa minera principal), lo que significa que no tienen posibilidad de negociar cambios de forma directa con la empresa minera en la que trabajan.

Es quizá por esta razón que se observan grandes diferencias según tipo de contrato, tal como lo señala el Entrevistado V: *“Las condiciones de trabajo dependen de los recursos de la minera: Entonces [los de la minera] tienen mejores condiciones de... mejor ropa, ponte tú, para el invierno; mejores habitaciones... la comida es la misma; pero, mejores sueldos, ¿cachai?”* (Entrevistado V, Santiago de Chile, mayo de 2013, entrevistado por Marcelo Marzouka).

Nuestro criterio es que las diferencias en las condiciones de alojamiento o transporte serán no razonables y arbitrarias, en caso de que sean gravemente distintas entre los trabajadores contratados y subcontratados de similares cargos, responsabilidades y calificaciones. Resulta inadecuado exigirle a una empresa que trate exactamente de la misma forma a sus propios trabajadores y a los ajenos de una empresa externa, puesto que estos dos grupos tienen contratos de trabajo distintos y desarrollan procesos de negociación distintos con diferentes empleadores. Por lo demás, la empresa principal está en todo su derecho de premiar a sus trabajadores por logro de metas u otra situación satisfactoria, lo cual no tiene facultades para realizar en caso de los trabajadores subcontratados -ni tampoco le corresponde en virtud de la relación que tiene con ellos, que está exenta de obligaciones contractuales que vayan más allá de lo señalado en la ley-. Por la misma razón anterior, la diferencia de sueldo según tipo de contrato no podría significar una vulneración a este derecho, ya que son distintos los obligados a pagar el sueldo en el caso de los trabajadores contratados y subcontratados.

Distinto es el caso de las diferencias según el nivel de calificación, en el que se observan situaciones que, a nuestro juicio y según lo relatado por los entrevistados, representan una vulneración al derecho en cuestión, particularmente en relación a las condiciones de alojamiento. Estas son explicadas de forma muy clara por el Entrevistado IX (subcontratado, con hijos) quien, si bien es un trabajador profesional -como todos los entrevistados- entrega una observación integral de las condiciones de alojamiento:

“Las habitaciones compartidas, tienen camarotes, literas y baño compartido. Y generalmente lo usan los operadores y son alrededor de 4 a 8 personas que conviven en un par de habitaciones con literas y un par de baños compartidos. Hay otro nivel que es el de supervisores que son alrededor de 2 a 4 literas, de 2 a 4 camas, perdón, con un baño o dos baños compartidos. Y después está la categoría hotel, que es para las jefaturas y con habitaciones privadas, digamos, que tienen un baño privado y una habitación con una cama, a veces un sillón cama cuando se ocupan, cuando entra un turno y sale el otro, se cruzan en la noche”.(Entrevistado IX, Santiago de Chile, mayo de 2013, entrevistado por Marcelo Marzouka).

Si bien es lógico que las condiciones de alojamiento sean distintas según el cargo desempeñado en la empresa, estimamos que la diferencia en las condiciones no es razonable, especialmente entre la categoría hotel (para cargos más altos) y la categoría supervisor, por un lado, y la categoría *worker* (usada por los operadores), por el otro.

Las dificultades del alojamiento para los operadores son expresadas por el Entrevistado X (subcontratado, con hijos) quien, a pesar de contar con calificación (ingeniería en prevención de riesgos), debió pernoctar en la categoría *worker* durante sus primeros turnos:

“Entonces ahí no tenía espacio para nada, cada uno tiene ni siquiera espacio para estar parado, ¿cachay? Después de ese, tuve el mismo turno y después me pasaron a una pieza de supervisor, que es de dos camas y ahí no tuve ningún problema y viendo un poco el tema. Lo más difícil de todo es que el tema del campamento, tenía que acostumbrarte a compartir, quizás, baño a veces con 4 personas”.(Entrevistado X, Santiago de Chile, mayo de 2013, entrevistado por Marcelo Marzouka)

Por otra parte, el *derecho a lugares de alimentación* parece ser ampliamente respetado para todos los trabajadores, pues se señalan buenas instalaciones, las que son, por lo demás, comunes a todos los trabajadores.

Respecto a los *derechos desindicalización, negociación colectiva y huelga*, existe una percepción general de que los sindicatos en minería son muy fuertes y organizados. No obstante, esto se cumple

sólo a nivel de los operadores (trabajadores de menor calificación), puesto que para los trabajadores más calificados que cumplen un rol de supervisor (que se encuentra entre los operadores y los cargos ejecutivos más importantes), la formación de sindicatos es más reciente y difícil, según señalan los entrevistados que tienen este mismo rol.

En específico, la mayoría de los entrevistados sostiene que los *derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga*, no se ven afectados a raíz de la conmutación. En contraste, hay dos trabajadores que señalan lo contrario: Uno de ellos, el Entrevistado VI (con hijos, contratado) señala que la conmutación facilita la formación de sindicatos, dado que los trabajadores se encuentran juntos por un mayor tiempo seguido, lo que propendería a su organización; el otro, el Entrevistado II (sin hijos, contratado), señala que la conmutación juega en contra de la formación de sindicatos, ya que la relación y el contacto entre los trabajadores es intermitente: “*El 7x7, como te vai de la ciudad, son 7 días que estai alejado y deberías estar ahí po*” (Entrevistado VI, Santiago de Chile, mayo de 2013, entrevistado por Marcelo Marzouka).

En consecuencia, resulta imposible señalar si la conmutación tiene un efecto directo en los últimos derechos mentados. Lo que sí es posible de sostener es la existencia clara de prácticas antisindicales, observables en los relatos de tres de los entrevistados, todos contratados (Entrevistados II, VI y VII), lo cual no es atribuible a la conmutación, pero sí supone una vulneración importante a estos derechos. Estas prácticas se traducen en la obstaculización de la formación de sindicatos (a través de sugerencias de superiores jerárquicos o intervenciones por parte de la empresa en el proceso de constitución), así como en la inclusión de cláusulas de prohibición de sindicalización en los contratos de trabajo, lo cual es absolutamente contrario a la Constitución y las leyes. Posiblemente, las prácticas antisindicales sean más frecuentemente sufridas por los trabajadores contratados entrevistados, en razón de las características de los trabajadores subcontratados entrevistados, los cuales al ser altamente calificados, trabajan en empresas consultoras especializadas en ciertos temas, en las que se encuentran integrados al equipo y empoderados dentro de la empresa, lo cual haría que la sindicalización sea poco practicada, o bien, respetada por esta última en los casos en que se ejerza.

5. Discusión y conclusiones

A través de esta investigación, intentamos explorar en las percepciones de los trabajadores conmutantes de la gran minería en Chile sobre los posibles riesgos y vulneraciones a sus derechos humanos fundamentales. No es parte del alcance de la investigación el realizar una comparación con trabajadores no conmutantes, los discursos de los trabajadores entrevistados permiten construir una imagen de cómo éstos perciben su propia situación en cuanto a derechos humanos y su relación con las empresas mineras. Como se ha mostrado, los discursos están principalmente vinculados al rol que las empresas juegan en el respeto (o desprotección) de sus derechos fundamentales. Esto coincide con el segundo principio de Ruggie (2011), dejando en un plano menor el principio que involucraría el rol del Estado.

Los derechos humanos fundamentales son relativamente bien conocidos y, a su vez, existe la percepción de que la generalidad de los trabajadores de la minería está consciente de ellos. Los derechos más conocidos para estos trabajadores de la minería resultaron ser: el derecho a la seguridad (el cual se encuentra directamente relacionado con el derecho a la vida y el derecho a la integridad física), el derecho al respeto a la limitación de las horas de trabajo y el derecho a la limitación de tareas (lo cual se traduce, en algunos casos, en el mecanismo de la “tarjeta verde”, el cual permite, al presentar esta tarjeta, el rehusarse a realizar una tarea para la cual no se está capacitado o que resulta peligrosa para el trabajador, sin temer un represalia por parte de la empresa).

En cuanto a las vías de conocimiento de estos derechos, los mismos pares de los trabajadores son los más relevantes. Existe, también, la percepción por parte de los entrevistados que los sindicatos juegan un rol importante en este aspecto, especialmente para los trabajadores con menor calificación. Además, siete entrevistados mencionan a la empresa como una vía de información sobre los derechos en la empresa, lo cual se realizaría principalmente a través de charlas y capacitaciones, reglamentos y afiches, y los Comités Paritarios. Al respecto, resulta interesante el cambio de paradigma que

menciona el Entrevistado III, quien señala que anteriormente el foco se encontraba en el derecho del trabajador a informarse, mientras que ahora el foco está en la obligación de la empresa de informar. Dicho cambio en la carga de la responsabilidad sobre el ejercicio del derecho abre una notoria veta de investigación socio-jurídica.

Por otra parte, se señala que el derecho que más se percibe como respetado es el derecho a la seguridad (y, en consecuencia, el derecho a la integridad física); además, se señala que el derecho más respetado es la protección a la salud, debido a la existencia de instalaciones médicas adecuadas en la faena y campamentos, y de protocolos efectivos en caso de accidentes y emergencias durante el trabajo. También puede mencionarse que el derecho a contar con lugares de alimentación apropiados en el lugar de trabajo, es un derecho que pareciera ser ampliamente respetado, debido a la existencia de buenas instalaciones para estos fines, según la percepción de los mismos entrevistados.

Sin perjuicio de lo anterior, existen ciertos derechos que se encuentran en riesgo de ser vulnerados si no se toman medidas de forma oportuna y eficaz. La vulnerabilidad del derecho a la integridad psíquica es observable, a través de las constantes referencias a las sensaciones de soledad y lejanía, las cuales no se limitan a los días de trabajo (debido a la poca conectividad o la distancia), sino que también a los días de descanso (debido a la diferencia con los familiares y cercanos en cuanto a ritmos y tiempos de vida durante estos días, puesto que quienes funcionan con una jornada ordinaria de trabajo se encuentran, muchas veces, trabajando mientras los conmutantes están descansando). Al respecto, cabe recordar lo señalado anteriormente en cuanto a la percepción general y transversal de que el sistema conmutante dificulta la vida familiar y de pareja, así como las relaciones de amistad, lo cual podría tener un efecto importante en la vulnerabilidad del derecho a la integridad psíquica y, asimismo, en la vulnerabilidad del derecho a la vida familiar. A similares conclusiones llegó Spies (2009) al investigar los efectos de la conmutación en los trabajadores del petróleo en Rusia.

Por otro lado, el derecho a la protección de la salud pareciera altamente vulnerable si es que no se cuentan con las instalaciones y procedimientos adecuados. Esto, en razón de las hostiles condiciones naturales de trabajo en que se desempeñan los conmutantes.

De modo similar, el derecho a vivir en un medio ambiente libre de contaminación resulta especialmente vulnerable. Considerando que los conmutantes pueden alojarse en los campamentos por períodos de entre 4 hasta 20 días, resulta dable señalar que ellos “viven” en las instalaciones durante este período, por lo que las condiciones ambientales de muchas faenas y campamentos, y la mala calidad del aire (en virtud del polvo y los metales presentes en el ambiente), son factores relevantes para los entrevistados. Si bien, debido a la naturaleza del rubro minero estos peligros no son totalmente eliminables, sí resulta imprescindible contar con políticas y prácticas constantes, por parte de la empresa, para aminorar sus efectos en los trabajadores.

Sumándose a esto, se encontraron señales de que existen algunos derechos que estarían siendo vulnerados, a través de la amenaza, perturbación o privación de su legítimo ejercicio. El primero de estos corresponde al derecho a la no discriminación arbitraria. En efecto, las condiciones de alojamiento reportan importantes diferencias entre los trabajadores contratados y subcontratados, y entre los trabajadores más calificados y menos calificados. A pesar de esto, y como ya fue señalado anteriormente, las diferencias entre los contratados y subcontratados parecen ser pequeñas y razonables, al menos a nivel de los trabajadores calificados, lo cual no constituiría una vulneración al derecho en cuestión.

Sin perjuicio de lo anterior, las diferencias en alojamiento percibidas por los entrevistados, entre los trabajadores más calificados y menos calificados, resultan poco razonables. Las condiciones en las que son alojados estos últimos durante el período de trabajo, el cual puede extenderse hasta los 20 días seguidos. La arbitrariedad en esta discriminación se constituye en consideración a la magnitud de las diferencias entre los trabajadores, las capacidades logísticas de la mayoría de las mineras y a las condiciones a las que la mayoría de estos trabajadores de menor calificación, en razón de su sueldo, estarían acostumbrados.

El derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva son derechos que no se perciben como afectados directamente por la conmutación. Sólo dos de ellos mencionaron efectos del sistema de turno en este derecho, los que resultan contradictorios: el Entrevistado II señaló que la conmutación dificultaría su ejercicio, en razón de la intermitencia del contacto entre los trabajadores; mientras que

el Entrevistado VI indicó que lo facilitaría, debido a la continuidad e intensidad del contacto entre los trabajadores durante el período de trabajo.

Sin perjuicio de esto, sí se muestran señales de vulneración del derecho a la sindicalización en al menos tres entrevistados (todos contratados), aunque no son consecuencia directa de la conmutación, sino de las prácticas de cada empresa. Esta vulneración se traduce en la obstaculización de la constitución de sindicatos por parte de la empresa y en la inclusión de cláusulas de prohibición de sindicalización en los contratos de trabajo.

En último lugar, son observables vulneraciones al derecho al respeto a la limitación de la jornada de trabajo, el descanso y el tiempo libre. Al respecto, se señala que es algo común que las horas de trabajo se extiendan, lo cual sería más recurrentes en los casos en que (a) el transporte entre la faena y el campamento (o poblado en que se pernocte) es individual, y que (b) existe un sistema de contrarturnos bajo el que, al terminar el turno de cada trabajador, llega otro a reemplazarlo en sus tareas.

Estos resultados en su conjunto permiten plantear una serie de preguntas para futuras investigaciones y corroboran que el estudio de la situación de este tipo particular de trabajadores, y en general de la situación de los derechos humanos en las empresas, es un terreno en que las ciencias sociales pueden hacer una contribución, especialmente en lo referido a la situación psicológica de los trabajadores conmutantes, sus redes de apoyo y la extensión de la pregunta de investigación de este estudio a otros sectores productivos que implican la conmutación. Asimismo, este estudio se ha centrado en la situación de los derechos humanos de hombres en una industria masculinizada. Es relevante preguntarnos en futuras investigaciones cuál es la situación de las mujeres en esta industria. Más ampliamente, la pregunta sobre los roles de género o la división del trabajo doméstico durante los largos días que estos trabajadores pasan en sus casas es una pregunta abierta y que ofrece importantes oportunidades de investigación. Esto nos lleva a preguntar en qué medida la situación de derechos de los trabajadores también afecta a los derechos de otros, tales como los miembros de la familia. En el caso de tener hijos, ciertos derechos de los niños pueden verse afectados por la ausencia reiterada de uno de los padres. Pero a la vez, los ingresos generados por este sistema de trabajo aseguran el cumplimiento de algunos de ellos. Por lo tanto, esta complejidad puede ser abordada por otros estudios. Asimismo, existe una proporción muy reducida de mujeres en la industria minera, pero que se encuentra al alza. Así, las mismas condiciones ofrecidas a la conmutación pueden ser desincentivos para la incorporación de más mujeres a este sector económico. Futuras investigaciones enfocadas en la pequeña población de mujeres conmutantes aportaría valiosa información en esa dirección.

Esta investigación nos muestra que existe, desde el punto de vista de los trabajadores, una mejora continua en aquellas condiciones laborales que podrían vulnerar sus derechos humanos fundamentales. Sin embargo, aún existen aspectos por mejorar y que la gran minería chilena debe tener en consideración para entregar las condiciones laborales óptimas al capital humano que produce la riqueza de este país, particularmente se debe poner atención al derecho a la familia, a la sindicalización y a la no discriminación arbitraria, y que aquí se presentan como críticas sin descuidar aquellas áreas en donde ya se ha mejorado.

Bibliografía

- Argandoña, Antonio e Isea, Ricardo. (2011). "Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo". Navarra, España: Cuaderno No. 12 de Cátedra "la Caixa" de IESE Business School, Universidad de Navarra. Disponible en https://www.iese.edu/es/files/catedralacaixa_vol11_final_tcm5-72287.pdf. F/c: 24/11/2017.
- Aroca, Patricio. y Aienza, Manuel (2008). "La conmutación regional en Chile y su impacto en la Región de Antofagasta". En: *Revista Eure*, Año 34, N° 102, pp. 97-120.
- _____. (2011). "Economic implications of long distance commuting in the Chilean mining industry". En: *Resources Policy*. Año 36, pp. 196-203.

- Asamblea General de la ONU. (1948). "Declaración Universal de los Derechos Humanos" (217 [III] A). Paris. Disponible en <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
- Atienza, Manuel (2013). Nuevas formas de movilidad de la población, nuevos retos para la estadística nacional. Universidad Católica del Norte. Presentación realizada el 17 de mayo de 2013 en Antofagasta, Chile.
- Bell, Martin. y Brown, Dominic. (2006). "Who Are the Visitors? Characteristics of Temporary Movers in Australia". En *Population, Space and Place*, Volumen 12, N° 2, pp. 77-92.
- Bellace, J. R. (2001). "The ILO declaration of fundamental principles and rights at work". *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volumen 17, N° 3, pp.269-287.
- Carrasco, C. y Vega, P.(2011). *Una aproximación a las condiciones de trabajo en la gran minería de altura*. Santiago, Chile: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Cuaderno de Investigación n° 40.
- Murua, G. C., y Arriagada, O. P. (2017). "Características de los conmutantes en Chile: una mirada desde la creación de regiones". EN: RAN: Revista Academia & Negocios, Volumen 3, N° 1, pp. 51-68.
- Consejo de Competencias Mineras (2017). *Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2017-2026: Diagnóstico y recomendaciones*. Santiago: Consejo Minero.
- De Laire, F. (1999). *La trama invisible o los claroscuros de la flexibilidad*. Santiago, Chile: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Cuaderno de Investigación n°8.
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO, DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN (2004). *Informe sobre Jornadas Excepcionales. Primer Semestre Año 2004*. Santiago, Chile: Dirección del Trabajo, Departamento de Inspección.
- Donoghue, A. M. (2004). "Occupational health hazards in mining: an overview. *Occupational medicine*", Volumen 54, N° 5, pp. 283-289.
- Espiell, H. (1978). *La Organización Internacional del Trabajo y los derechos humanos en la América Latina*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Faye, Anette. (2008). *Human Rights Monitoring: A Field Mission Manual*. Boston, EEUU: MartinusNijhoffPublishers.
- Gobierno de Chile (1994). *Código del Trabajo*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- Hamilton, D. (2005). *Social Cognition: Key Readings in Social Psychology*. Nueva York: Psychology Press.
- Houghton, D. S. (1993). "Long-Distance Commuting: A New Approach to Mining in Australia". En: *The Geographical Journal*, Volumen 159, N° 3, pp. 281-290.
- Jamett, Iván y Paredes, Dusán (2013). "Conmutación de Larga Distancia en Chile: Estimando el premio por trabajar muy lejos de casa". En: *Estudios de Economía*, Volumen 40, N° 2, pp. 179-209.
- Mitchelson, Roy. y Fisher, James. (1987). "Long Distance Commuting and Income Change in the Towns of Upstate New York". En: *Economic Geography*, Volumen 13, N° 1, pp. 48-65.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2009). "Informe OCDE en lo relativo al mercado del trabajo chileno: Evaluaciones y Recomendaciones". Disponible en <http://www.estudiosdeltrabajo.cl/wp-content/uploads/2009/07/ocde-preliminar.pdf>. F/c30/9/2017.

- Palomino, J., y Sarrias, M. (2019). "The monetary subjective health evaluation for commuting long distances in Chile: A latent class analysis". En: *Papers in Regional Science*, Volumen 98, N° 3, pp. 1397-1417.
- Paredes, D., Soto, J., y Fleming, D. A. (2018). "Wage compensation for fly in/fly out and drive in/drive out commuters". En: *Papers in Regional Science*, Volumen 97, N° 4, pp. 1337-1353.
- Ruggie, James. (2007). "Business and Human Rights: The Evolving International Agenda". Cambridge, Estados Unidos: Corporate Social Responsibility Initiative, Working Paper No. 31, John F. Kennedy School of Government, Harvard University.
- _____ (2011). "Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar". Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas". Consejo de Derechos Humanos, Asamblea General de las Naciones Unidas, 17° período de sesiones: Nueva York, Estados Unidos.
- Rupert, Peter, Stancaelli, Elena, y Wasmer Etienne(2009)."Commuting, Wages and Bargaining Power". Sciences Po publications, Working Paper No. 2009-02. Université de Cergy-Pontoise: Cergy-Pontoise, Francia.
- Sennett, Richard (2004 [2000]). *La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona, España: Editorial Anagrama.
- Soza-Amigo, S. (2016). "Impactos del turismo y de la conmutación centrípeta-centrífuga en el Sur de Chile: Enfoques clásicos y nuevos para su interpretación". En: *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, Volumen 21, pp. 58-76.
- Spies, Mattias. (2006). "Distance between home and workplace as a factor for job satisfaction in the North-West Russian oil industry". En: *Fennia*, Volumen 184, N° 2, pp. 133-149.
- _____ (2008). "Shift-work employment and labour relations on a remote oil field in the Russian North". En Rautio, V. y Tykkyläinen, M. (eds.), *Russia's northern regions on the edge: communities, industries and population from Murmansk to Magadan*. Helsinki, Finlandia: Aleksanteri Institute, University of Helsinki.
- _____ (2009). "Potentials for migration and mobility among oil workers in the Russian North". En: *Human Geography*, Año 3, N° 41, pp. 257-273.
- Smith, Sac (1989). "Towards a methodology for estimating temporary residents". En: *Journal of the American Statistical Association*, N° 84, pp. 430-436.
- Storey, Keith. (2001). "Fly-in/Fly-out and Fly-over: mining and regional development in Western Australia". En: *Australian Geographer*, Año 32, N° , pp. 133-148.
- _____ (2009). "The Evolution of Commute Work in Canada and Australia. Shift labour and Socialization in a Northern Industrial City – The Far North: Particularities of Labour and Human Socialization". Eighteenth International Conference of Labour Statisticians, Novy Urengoy, Rusia. Diciembre de 2008.
- Wright, Michael (2008). "Corporations and Human Rights: a survey of the scope and patterns of alleged corporate-related human rights abuse. Cambridge, Estados Unidos: Corporate Social Responsibility Initiative, Working Paper No. 44, John F. Kennedy School of Government, Harvard University.

Documentos

Constitución Política de la República de Chile (2012) [1980].

Código del Trabajo de Chile (2012).

Convención Americana de Derechos Humanos (1969).

Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (1949).

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).