



La Trama Invisible o los Claroscuros de la Flexibilidad

*Sobrevolé la invisible trama
y en el corazón de sus pliegues
descubrí el polen: la vida humana*

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS



DIRECCION
DEL TRABAJO

CUADERNO DE
INVESTIGACIÓN
N° 8

LA TRAMA INVISIBLE O LOS CLAROSCUROS DE LA FLEXIBILIDAD

Producir, construir y proveer servicios bajo
jornadas excepcionales en la minería privada y en
sus eslabonamientos de subcontratación

Fernando de Laire D.
Santiago, Chile 1999

Esta investigación fue encargada por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo al Departamento de Sociología de la Universidad Arturo Prat, quien entregó la responsabilidad de la misma al consultor Sr. Fernando de Laire D., doctor en sociología. Con este propósito, la universidad le otorgó la calidad de Profesor Asociado durante los años académicos 1998-1999.

PRESENTACIÓN

El estudio sobre jornadas especiales de trabajo en la minería realizado por el sociólogo don Fernando de Laire en conjunto con el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, constituye un aporte valioso al conocimiento de una de las formas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos contemplada en nuestra legislación. Norma, que como ya se señalara, si bien es de carácter excepcional ha ido adquiriendo progresivamente un uso casi generalizado en la actividad minera, en particular en la minería de altura.

La investigación consigue develar de una manera muy bien lograda, las complejas y no siempre definidas o unívocas opiniones y percepciones de los distintos grupos de trabajadores involucrados en los sistemas especiales, tanto de las empresas mandantes como de los que se ocupan en el engranaje de la subcontratación (servicios, construcción y montaje). Inquieta sobre el impacto de estas jornadas en la estabilidad emocional de los trabajadores afectados, sobre su vida familiar, aportando también la voz de la pareja; descubre, desde la vida en los campamentos, espacios interesantes de convivencia laboral y social. Identifica culturas laborales diversas rescatando en particular, la cultura minera. Con ello releva el valor, el esfuerzo y la capacidad de adaptación del hombre a la naturaleza en el proceso de creación de riquezas, fortaleciendo la noción de un Chile, país minero.

El estudio que presentamos es fluido, grato en su lectura, a ratos poético, pero, además, de un valor profesional indiscutido. Los aportes son muchos, e interesa resaltar en esta presentación al menos tres de ellos: la tensión entre el polo de regulación y el de extensión de jornada con fines económicos; la relación entre actividad laboral y vida familiar; y la necesidad de evolución del marco jurídico vigente en materia de distribución de tiempos de trabajo y tiempos de descanso. Todos aspectos que si bien surgen nitidamente del análisis sobre jornadas especiales en la minería, son problemáticas que se constatan, con distinta intensidad, en casi todos los sectores de la actividad económica.

Lo que el autor identifica como tensión permanente entre un polo de regulación y otro de incremento salarial pone de manifiesto una constatación ya efectuada por los fiscalizadores de la Dirección del Trabajo y que dificulta enormemente la tarea fiscalizadora, incrementando además en forma considerable los riesgos de la actividad sectorial, en particular en algunas etapas de los procesos. La “venta de las bajadas” es ocultada en la mayoría de los casos por los propios trabajadores, los que acceden a ella en la perspectiva de un incremento remuneracional pactado, generalmente menor que el que correspondería legalmente por concepto de jornada extraordinaria. Tampoco se considera en estas situaciones que el nivel de riesgo, tanto de accidentabilidad como de enfermedades profesionales, se encuentra en relación directa con el largo de las jornadas o de los ciclos de trabajo. Se concluye en el estudio, reafirmando también constataciones empíricas de los fiscalizadores, que este fenómeno se da con mayor frecuencia en los trabajadores ocupados en la cadena de subcontratación, tanto en las etapas de construcción y montaje como en las labores de servicio en los yacimientos mineros.

Esta forma de colusión forzada para violar las jornadas laborales legales, o de autorización administrativa - de parte de algunos empleadores para disminuir costos y/o aumentos de dotación, y de los trabajadores para incrementar ingresos, en particular cuando la remuneración está compuesta en una proporción importante de salario variable - atraviesa a todos los sectores de actividad y tamaños de empresas y le resta significativamente eficacia a la acción fiscalizadora.

La falta de sincronía entre el valor social del núcleo familiar y los desafíos del crecimiento económico es otro de los aspectos de gran interés que es objeto de preocupación en la investigación que se presenta. ¿Cómo articular familia y trabajo? ¿cómo promover y proteger eficazmente desde el Estado el desarrollo de la familia como pilar sustantivo de la estructura social y el crecimiento económico también indispensable para elevar la calidad de vida y los grados de felicidad de las personas? He aquí una problemática hasta ahora insuficientemente relevada y analizada en el debate nacional, lo que no se condice con un discurso valórico -ético, social y económico- que en los

trazos gruesos aparece como ampliamente compartido. La realidad minera ayuda nuevamente a graficar con gran nitidez una tensión que necesita ser correctamente articulada para todos los sectores de la actividad económica.

Un tercer aspecto importante de destacar está referido a la facultad reguladora de la Dirección del Trabajo en materia de jornadas especiales, la que ha debido ir sufriendo modificaciones importantes en cuanto a la extensión de su uso y a las precisiones en su fundamentación y desarrollo. Este proceso evidencia falencias importantes del marco regulatorio legal en materia de jornada de trabajo, las que han debido ser suplidas por la acción administrativa.

El aporte particular del estudio de Fernando de Laire en este aspecto dice relación con la percepción que tienen los propios actores involucrados del desarrollo de este proceso.

La facultad entregada al Director del Trabajo, contenida en el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, para – en casos calificados y por resolución fundada- autorizar el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descanso cuando las normas generales de distribución no pudieren aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios, fue concebida como y constituye una norma de excepción. Ello significa desde un punto de vista jurídico una interpretación y también una aplicación de carácter restrictivo.

En los primeros años de vigencia de esta disposición, ella fue utilizada en su justa dimensión, expresándose en un acto discrecional de la autoridad competente, analizándose y resolviéndose cada caso en virtud de su propio mérito, eso sí considerándose siempre para su autorización la opinión favorable de los trabajadores afectados. Con el correr del tiempo y a la par del crecimiento económico y en particular del incremento de la inversión minera privada, las solicitudes para sistemas excepcionales de jornada aumentaron considerablemente tanto en la minería como en el área de la salud privada, llevando a que la mayoría de los trabajadores de esos sectores se rigieran por excepciones a la norma general.

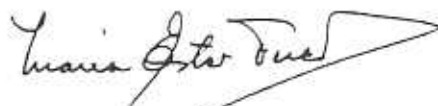
El incremento constatado obligó a la autoridad a hacer transparentes los criterios de sus decisiones, a garantizar igualdad de trato a todos los empleadores solicitantes (sea para su aprobación o para su denegación) y a homogenizar normas de protección a los trabajadores involucrados. Este fenómeno del incremento de solicitudes, que ya provenía y proviene de los más diversos sectores de actividad, hace que la autoridad enfatice el carácter excepcional de su facultad discrecional, señalando que ésta sólo está referida a una "distribución" diversa de la jornada de trabajo y de los descansos pero, en todo lo demás, debe respetar el conjunto de la normativa en la materia. Este énfasis se dirige en particular hacia el sector minero, debido a sus condiciones de trabajo más desgastadoras y a su ejecución en altura.

Este desarrollo del actuar administrativo, según el estudio, no aparece siempre comprendido por los actores en el campo minero. Desde la perspectiva de los empleadores se ve el proceso como un cambio frecuente de reglas del juego, sin valorar la transparencia, la equidad y en general el objetivo final y la dinámica que él implica. De parte de los trabajadores, si bien las opiniones son coincidentes en cuanto a avances en la homogenización y humanización de los ciclos, existe una insatisfacción por mayores avances, lo que aparece como controversial con la situación reconocida en varios casos de disposición a vender los descansos.

La flexibilización de los tiempos de trabajo y descanso constituye uno de los requerimientos más generalizados en la era de la globalización. La competitividad se rige por costos, calidad del producto y oportunidad en la entrega. Sin embargo la necesidad de adaptación de las empresas no puede ser hecha a costa de la desregulación o desprotección de los trabajadores, ni puede ser dejada en ningún sistema moderno y serio de relaciones laborales a la mera discrecionalidad de un ente administrativo o más precisamente dicho, de una autoridad unipersonal de una institución pública.

Las jornadas laborales en la experiencia comparada o se regulan por ley (lo que introduce rigideces intrínsecas a toda norma estatal) o se adscriben a la esfera de la negociación colectiva (opción mayoritaria en las experiencias internacionales), dedicándose el legislador a fijar los límites mínimos y máximos que debe respetar la autonomía colectiva.

Este interesante estudio que el autor denomina “La trama invisible o los claroscuros de flexibilidad” permite a los actores sociales y políticos conocer la existencia y desarrollo práctico de esta norma excepcional, en un sector en el que tiene un uso frecuente, y aprovechar así de esta experiencia para futuras regulaciones, de aplicación general, en materia de distribución de jornada de trabajo y descansos.



María Ester Feres N.

Índice	Pág.
1. INTRODUCCIÓN	12
2. LA TRAMA INVISIBLE: DINÁMICA GENERAL DE FUNCIONAMIENTO DE LOS REGÍMENES EXCEPCIONALES DE DISTRIBUCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS	16
3. EL PUNTO DE VISTA DE LOS TRABAJADORES SOBRE LOS REGÍMENES EXCEPCIONALES DE DISTRIBUCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS: PLURALIDAD DE SITUACIONES, PLURALIDAD DE PARECERES	30
3.1 La frontera externa: origen minero u origen de la construcción y el montaje industrial versus otro origen laboral	30
3.2 La frontera interna: percepciones diferenciales sobre los sistemas utilizados en función de las culturas obreras concernidas	37
3.3 ¿Existe un sistema "ideal" de distribución de jornada de trabajo y descansos?	46
4. UN DESAFÍO PERMANENTE PARA LOS TRABAJADORES: LA GESTIÓN DE LA TENSIÓN ENTRE EL POLO REGULACIÓN Y EL POLO EXTENSIÓN INDISCRIMINADA DEL TIEMPO DE TRABAJO POR RAZONES DE ORDEN ECONÓMICO	50
5. MÁS ALLÁ DE LOS IMPERATIVOS ECONÓMICOS: LA EXTENSIÓN INDISCRIMINADA DEL TIEMPO DE TRABAJO COMO BÚSQUEDA DE SENTIDO	64

6. RÉGIMEN EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS Y DINÁMICA FAMILIAR EN CRISIS: PERFILES DE UN SÍNDROME NO DESEADO	70
7. RÉGIMEN EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS Y DINÁMICA FAMILIAR EXITOSA: ALGUNAS CLAVES ANALÍTICAS	91
8. ¿DE LA ARISTOCRACIA OBRERA AL RÉGIMEN DE JORNADA ARISTOCRÁTICO?	101
9. RESITUANDO EL RÉGIMEN EXCEPCIONAL DE JORNADA A LA LUZ DEL TEMA DE LA CULTURA MINERA: UN CONTRAPUNTO (UN FANTASMA RECORRE LAS FAENAS... "EL PATAS NEGRAS")	105
10. LA VOZ DE LAS ESPOSAS ENTREVISTADAS: UNA POLIFONÍA CON REGULARIDADES	111
10.1 Ser mujer de minero: un desafío permanente	111
10.2 Las "faeneras": entre la angustia y la reivindicación de la propia identidad	124
11. CONCLUSIONES	142
ANEXO METODOLÓGICO	159
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	171

1. INTRODUCCIÓN.

Durante los últimos años, el trabajo bajo régimen de jornadas excepcionales ha pasado a formar parte habitual del panorama del mercado laboral chileno. La construcción y puesta en operación de importantes centros mineros, en particular en la gran minería del cobre, ha significado el incremento sustantivo del volumen de trabajadores que, permanente o esporádicamente, han debido adaptar su vida entera - individual, familiar, social y laboral- a esta modalidad de trabajo.

Trabajar bajo régimen de jornada excepcional significa escindir el propio tiempo en un período X de días en que se permanece *todo el tiempo* en faenas (con jornadas efectivas de trabajo que bordean las once horas), en general en lugares lejanos a los centros urbanos, y otro período Y de días en que se regresa al hogar para reencontrarse con el entorno habitual del trabajador: familia, vecinos, etc. Las combinatorias más habituales son las que comprenden cuatro días en faenas y cuatro días de descanso (llamada habitualmente cuatro por cuatro), siete días en faenas y siete días de descanso (siete por siete) y veinte días en faenas seguidos de diez días de descanso (veinte por diez). Las dos primeras son características de la minería tradicional, y la última muy común entre los trabajadores de la construcción y contratistas de diverso tipo afectos a faenas mineras.

Desde luego, esta forma de desarrollar el trabajo no es nueva en nuestro país: durante décadas constituyó y sigue constituyendo la forma habitual de trabajo en las faenas pesqueras, tuvo también una importante expansión en el sector forestal y, por cierto, fue y sigue siendo rasgo distintivo de importantes segmentos de la actividad minera en el país. Por otro lado, los trabajadores de la construcción y el montaje industrial que se desplazan a lo largo de todo el territorio, son herederos de una tradición de trabajadores transhumantes de larga data, que se desplegara a la par de los procesos de urbanización, desarrollo de obras públicas y desarrollo de ingenios industriales que, con ritmos distintos, remontan en nuestro país al siglo XIX.

¿Qué es entonces lo novedoso de la situación actual? Varios elementos son dignos de destacar a este respecto: por un lado, el desarrollo de los grandes proyectos mineros de la última década -Quebrada Blanca, Cerro Colorado, Doña Inés de Collahuasi, Radomiro Tomic, Los Pelambres, entre otros- ha involucrado una cantidad impresionante de personas trabajando simultánea y/o sucesivamente bajo distintas modalidades de jornadas excepcionales. A título ilustrativo el lector ha de saber que en los momentos más álgidos de la construcción y puesta en operación de un yacimiento, el volumen de trabajadores, técnicos y personal directivo ocupado ha superado fácilmente las doce mil personas, y en un corte transversal que va del inicio de las obras a la puesta en operación integral, esa cifra se duplica fácilmente.

Se comprenderá desde ya que estas realidades suponen un desafío de gestión de proporciones colosales, del mismo modo que un enorme desafío para el Estado en sus funciones reguladora y fiscalizadora del cumplimiento de la ley.

Una segunda variable digna de destacar es que la mayoría de estos proyectos se desarrollan en zonas bastante alejadas de los centros urbanos, y muchos a alturas considerables, cercanas o superiores a los cuatro mil metros por sobre el nivel del mar. Ello hace muy difícil reeditar el campamento tradicional, tal cual existió, por ejemplo, en la industria salitrera o en la gran minería del cobre.

La altura, sin embargo, es uno más entre otros factores que hacen difícilmente concebible la reedición del campamento tradicional. A ello hay que sumar dos hechos básicos: primero, la ausencia de voluntad de reeditar esas experiencias por parte de las empresas, por las altísimas inversiones que ello demandaría; segundo, profundos cambios culturales en la sociedad chilena que alejan del horizonte de sentido de las familias la posibilidad de migrar junto al trabajador hacia estos enclaves alejados de las zonas urbanas.

La tercera variable a destacar es el enorme impacto social que estos proyectos han generado en nuestro país. Si una visión omnisciente o un dispositivo técnico nos permitiera ver nada más que la danza de desplazamientos de todos estos seres humanos entre sus hogares y sus lugares de trabajo a lo largo de un año, ese trazado alucinante nos pondría cara a cara con la complejidad de la realidad que estamos abordando. Sobre esa huella física se articulan esperanzas, logros y frustraciones; proyectos de vida y aspiraciones de corto plazo; flujos económicos; procesos de desestructuración y reestructuración social.

A lo largo de varios meses, hemos seguido los derroteros de esa trama invisible por encargo del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, organismo al cual agradecemos esta valiosa oportunidad. Del mismo modo, agradecemos al Departamento de Sociología de la Universidad Arturo Prat por su acogida “virtual” a lo largo de este largo período de terreno.

El resultado que el lector tiene ahora en sus manos es fruto de la confianza y colaboración de decenas de trabajadoras y trabajadores, ejecutivos de empresas, dirigentes sindicales, funcionarios públicos, profesionales, personeros eclesiásticos, familiares de trabajadoras y trabajadores. A todos ellos expresamos nuestro público reconocimiento.

La responsabilidad por el contenido de este estudio, desde luego, recae enteramente sobre nuestros hombros.

Como todo estudio exploratorio, él aspira a discernir y articular líneas de análisis más que a enunciar una verdad, a perfilar una problemática más que a agotar las respuestas a la misma.

Tratando de equilibrar lo descriptivo con lo analítico, hemos querido, tanto como nos ha sido posible, dejar hablar a los diferentes actores, y hacer emerger así los claroscuros de la realidad del trabajo bajo régimen excepcional de distribución de jornada y descansos.

Este texto, luego, pudiera constituirse en punto de convergencia, plataforma de debate, modesto espejo para alumbrar la invisible trama.

No quisiéramos dejar de agradecer en forma muy especial, en el marco de esta introducción, a Magdalena Echeverría y Verónica Riquelme, nuestras contrapartes en el Departamento de Estudios, por conciliar de modo tan especial rigor intelectual y amistad.

2. LA TRAMA INVISIBLE: DINÁMICA GENERAL DE FUNCIONAMIENTO DE LOS REGÍMENES EXCEPCIONALES DE DISTRIBUCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

Desde una perspectiva de conjunto, es posible realizar una aproximación al funcionamiento de las jornadas excepcionales en la minería y visualizarlas como un sistema de organización social del trabajo con articulaciones complejas.

Para expresarlo con una metáfora, diremos que quienes trabajan bajo jornadas excepcionales en la minería orbitan en torno a un doble filón: el del mineral propiamente tal y otro, no menos importante: el trabajo que se genera en torno a la puesta en marcha y el funcionamiento sistemático de la actividad extractiva y de procesamiento de los minerales.

La idea de órbita es bastante adecuada para hacerse una idea de cómo opera esta organización social del trabajo. Para ejecutar un gran proyecto minero, una vez realizada la etapa prospectiva y regularizados los aspectos jurídicos de rigor, es necesario montar toda la infraestructura que el proyecto requiere. En el caso de una mina a rajo abierto: habilitar el trazado del rajo, construir los caminos de acceso, levantar las plantas de procesamiento y de concentrado, los tranques de relave, construir la infraestructura para el normal funcionamiento de las tareas administrativas, construir el o los campamentos -con su entramado de dormitorios, casinos, centros de recreación-, tender instalaciones eléctricas y mineroductos o concentr ductos por los cuales fluirá el concentrado de cobre hacia el puerto de embarque una vez comenzada la operación propiamente tal.

De este modo, desde antes que la tierra, como resultado del esfuerzo humano, entregue la riqueza que existe en sus entrañas, el otro gran filón: el del trabajo ofertado por el proyecto, comienza a ejercer su fuerza centrípeta

sobre las zonas más alejadas del país. Así por ejemplo, en la construcción del proyecto Los Pelambres, situado al interior de Los Vilos, en la Cuarta Región, encontramos hoy trabajadoras y trabajadores provenientes de todos los puntos del país, con diversos grados de calificación.

Se configura así una enorme población flotante que es variable en el tiempo, en la medida que ciertas obras se van terminando y van surgiendo otras en otros yacimientos, o bien en otros sectores de actividad. De hecho, existen algunos trabajadores de la construcción y del montaje industrial (estos últimos de alta calificación y residentes en su mayoría en Concepción, Valparaíso y Santiago) que han hecho de la transhumancia un modo de vida, y que siguen los proyectos a lo largo de todo el país: un semestre pueden estar en Los Pelambres y el año anterior haber estado en Doña Inés de Collahuasi o en Cerro Colorado, en la Primera Región, o bien en el montaje de una central hidroeléctrica en el sur del país.

En el ámbito de los servicios, otro gran contingente humano es atraído por la fuerza centrípeta del proyecto: empresas de alimentación, de aseo, de transporte y de seguridad aportan sus trabajadores especializados para proveer de los servicios adecuados a estos verdaderos enclaves, donde bulle el trabajo y la vida de cientos de seres alejados temporalmente de sus familias.

Una vez estabilizada la puesta en operación de un proyecto, son muchos los trabajadores que parten, pero son muchos también los que se quedan orbitando en torno al mismo. En los últimos años, la gran minería del cobre -siguiendo una tendencia que se impone con fuerza en el país y en el exterior- ha experimentado un fuerte proceso de externalización de tareas. Esto significa que labores que no se consideran necesariamente propias del giro del negocio, pero que sin embargo son necesarias para el desarrollo de la actividad, son entregadas a contratistas externos, los que permanecen en la práctica ligados al proyecto, pero, obviamente, bajo razones sociales independientes.

Para tener una aproximación a la fuerza de la aludida tendencia, citemos algunas de las más recientes cifras disponibles. Echeverría y Uribe, por un lado, han puesto de relieve cómo en el transcurso de poco más de una década,

entre 1985 y 1996, el ratio trabajadores mandantes / trabajadores contratistas en la minería pasó de 20,14 a 1,47 (Echeverría & Uribe, 1998: 24), tendencia que está, podríamos decir, "artificialmente" afectada por el desarrollo de un fuerte ciclo de inversiones a comienzos de los '90 (lo que hace aumentar la subcontratación "volátil"), pero que no deja de ser impresionante en sí misma.

Agacino et al., por otro lado, con cifras desagregadas han mostrado cómo el mismo ratio, para el trienio 1993-1995 ha pasado: en la gran minería del cobre de 4,80 a 3,57; en la mediana y pequeña minería del cobre de 1,32 a 0,89; y en la minería metálica, el cobre exceptuado, de 7,71 a 1,58 (cálculo personal en base a cifras de Agacino et al. 1998: 141).

En términos de estructura organizacional, los proyectos operan del modo siguiente: en su fase de construcción, la gran empresa mandante dueña del yacimiento entrega a una contratista principal la labor de ejecución de las obras. Estas contratistas principales -como Sigdo Koppers o Bechtel Davy-, con capitales y un saber hacer muy importantes, se transforman en centros de articulación de complejas cadenas de subcontratación, que incluyen a veces varios peldaños. Cada uno de ellos está compuesto por un entramado de empresas que, en muchos casos, tienen a su vez participación en distintos proyectos. Se configura de este modo un entramado de relaciones de subcontratación por el cual circulan trabajadores que se desempeñan permanentemente bajo el signo de la precariedad (los contratos son, en general, por obra o faena, y siempre hay que competir para ser admitido nuevamente en otros proyectos).

Cuando la labor ya está finalizada, la gran empresa mandante sigue teniendo bajo su tutela una cantidad variable de empresas contratistas (para la mantención de caminos y maquinaria, el trabajo de perforación y tronadura, los servicios de alimentación, aseo, transporte y seguridad, como tareas más frecuentes).

Este complejo entramado, unido a la "volatilidad" de las cadenas de subcontratación, siempre en proceso de desestructurarse y reestructurarse a medida que se van cumpliendo etapas en los proyectos, hacen muy difícil

tener una medida exacta de cuántas personas operan bajo la modalidad de jornadas excepcionales en un período determinado de tiempo.

A continuación proporcionamos algunas cifras, provenientes de diversas fuentes, que nos permiten tener una percepción aproximada de estas complejas estructuras organizacionales, y del abanico de sistemas de jornadas excepcionales puestos en aplicación al interior de las mismas.

La Dirección del Trabajo es el organismo encargado de autorizar o rechazar la autorización de un régimen excepcional de jornada de trabajo y descansos. Según cifras oficiales del Departamento de Fiscalización, entre el 31 de julio de 1997 y el 12 de noviembre de 1998 se autorizó un total de 154 jornadas excepcionales en la minería privada y estatal.

El cuadro siguiente consigna los tipos de jornadas más frecuentes, habiendo descontado todas aquellas modalidades cuya frecuencia es inferior a 4. Es de destacar, por otro lado, que algunas solicitudes incluyen más de un tipo de jornada excepcional (de allí que el "n" del cuadro sea superior al número de autorizaciones consignado).

Tipo de jornada excepcional	Número de empresas involucradas
20*10	53
4*4	43
7*7	37
4*3	23
10*10	9
14*7	4
	Total = 169

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Fiscalización

Es aventurado hacer una aproximación del número de trabajadores involucrados en cada una de esas modalidades de jornadas. Formalmente, al momento de solicitar una jornada excepcional, la empresa presenta un listado

de trabajadores, los cuales deben concurrir con su acuerdo a la solicitud. En la práctica, es común que este listado real se vea engrosado a posteriori por un contingente variable de trabajadores. El extremo dinamismo de la actividad hace que los grupos se vayan engrosando o debilitando en función de las necesidades, al ritmo del cumplimiento de los contratos por obra o faena.

Otras cifras interesantes de destacar son las que se desprenden del programa de fiscalización a la minería privada realizado entre octubre y noviembre de 1996 por la Dirección del Trabajo, entre la Primera y la Cuarta Regiones.

La tabla siguiente nos proporciona la síntesis de dicha información, con un suplemento importante: la cantidad de horas que comprende la jornada laboral bajo cada una de las modalidades -ordinarias y extraordinarias- detectadas (cifra registrada entre paréntesis).

En el cuadro se aprecia que aproximadamente un tercio de las empresas fiscalizadas trabajaba bajo modalidades de jornadas normales u ordinarias, aun cuando muchas de ellas constataban irregularidades a nivel de la duración de la jornada de trabajo.

Sistemas de jornadas más frecuentes	N° de Empresas	% de Empresas
6*1 (8)	74	16,9
6*1 (15)	25	5,7
6*1 (12)	20	4,6
5*2 (10)	22	5,0
5*2 (8)	9	2,1
7*7 (12)	37	8,4
4*4 (12)	28	6,4
8*6 (12)	16	3,6
20*10 (10)	21	4,8
22*8 (10)	14	3,2
Otros sistemas	155	35,3
Sin respuesta	18	4,0
Total	439	100,0

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Fiscalización

En términos de dispersión, es digno de destacar que en el programa de fiscalización aludido se detectaron 80 tipos de jornadas diferentes en aplicación en todo el sector minero comprendido entre la Primera y la Cuarta Regiones.

En lo que respecta a cifras más recientes, diremos que al mes de noviembre de 1998, en el campamento de la empresa Bechtel Davy, a cargo de la construcción del proyecto Los Pelambres, se encontraban trabajando cerca de 8.000 trabajadores, ochenta por ciento de los cuales lo hacía bajo la modalidad de jornada 20*10 (Fuente: Superintendencia de Relaciones Laborales, Bechtel Davy). Recordemos que este proyecto se encuentra en su fase de construcción.

Por otra parte, en la Empresa Minera Doña Inés de Collahuasi, que se encuentra ya en una fase de operación plena, hacia la primera semana de noviembre de 1998 se constataba la utilización de 12 modalidades de jornada, tal cual se indica en la tabla siguiente.

La Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi es una de las empresas que, habiendo experimentado con diversos tipos de jornada, optó finalmente -para su fase de operación- por la jornada 7*7. En la etapa de construcción, como en muchas otros yacimientos, la jornada más frecuente fue la 20*10.

Tipo de Jornada	N° de Empresas	%
7*7	26	40,63
jornadas no Definidas (trabajos puntuales)	12	18,75
5*2	5	7,81
15*15	4	6,25
10*10	4	6,25
20*10	3	4,69
Bisemanal	3	4,69
4*3	3	4,69
8*6	1	1,56
12*9	1	1,56
14*7	1	1,56
Jornada Dirección de Aeronáutica	1	1,56
Total	64	100,0

Fuente: Superintendencia de Desarrollo Organizacional, Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi

Llegados a este punto, conviene que nos adentremos en las *razones de la puesta en práctica de regímenes excepcionales de jornada de trabajo y descansos*.

A este respecto, en términos analíticos podemos sintetizar la amplia información proporcionada por los distintos actores entrevistados del modo que se indica a continuación.

La determinación de un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos es función de una *combinatoria de variables que es específica a cada caso*. Dentro de estas variables, las más significativas -sin que el orden signifique prioridad causal- son las siguientes:

a) ubicación geográfica de la faena: en términos estrictos, la excepcionalidad de una jornada de trabajo y descansos debe estar ligada a la excepcionalidad de las condiciones bajo las cuales se ejecuta el trabajo en la obra en cuestión. El aislamiento geográfico, la lejanía y/o dificultad de acceso a las faenas son causas frecuentemente invocadas en las solicitudes de jornadas excepcionales. Existen faenas cuyo aislamiento hace prácticamente imposible el recurso a una jornada ordinaria. Es el caso, por ejemplo, de las minas Quebrada Blanca, Doña Inés de Collahuasi (situadas a más de 4.000 mts de altura) en la Primera Región, y muy alejadas de los centros urbanos; o de las minas Maricunga y La Coipa, situadas también en zonas muy próximas a la frontera, al interior de la Tercera Región; o de la mina El Abra, en la Segunda Región; o de Los Pelambres, al interior de la Cuarta Región;

b) imperativos económicos de la empresa y/o de los propios trabajadores: una empresa que recurre a jornadas excepcionales puede abaratar costos, en la medida que esta forma de operación le permite reducir el número de turnos necesarios. Los gastos de transporte y de mantención en campamento de la mano de obra, por ejemplo, pueden reducirse recurriendo a este tipo de sistema de jornada. Por su parte, grupos de trabajadores cuyos hogares se encuentran alejados de las faenas pueden optar por una jornada excepcional cuyo ciclo de trabajo sea más largo -como el 20*10, por ejemplo- como una manera de reducir sus gastos de transporte (un viaje al mes ida y vuelta, y no dos, como sería en el caso de una jornada 10*5, y ni hablar en el

caso del recurso a una jornada ordinaria, prácticamente vetada para este tipo de trabajadores en la medida que el pago de una pensión en un centro urbano cercano hace mermar considerablemente los ingresos);

c) **escasez relativa de la mano de obra afecta a la faena:** dada la enorme cantidad de mano de obra especializada que requiere un gran proyecto de ingeniería o las faenas mineras en general, los flujos de migración flotante de trabajadores especializados constituyen la norma y no la excepción. Ello hace que, incluso en los casos en los cuales la faena se encuentra próxima a centros urbanos, las jornadas excepcionales se hagan necesarias, hasta cierto punto, en la medida que una parte de los trabajadores requeridos para la ejecución del proyecto provienen de zonas alejadas.

Por otro lado, estos proyectos suelen ser también alternativa de empleo para trabajadores no especializados o con grados de especialización más bien bajos, en particular para aquellos provenientes de zonas deprimidas económicamente. Para este tipo de trabajadores, aceptar las dificultades que impone una jornada excepcional es un precio a pagar que se tasa con mucho pragmatismo frente a la ventaja que significa: ya sea pasar de la condición de desempleado a la de empleado, o bien acceder a salarios que están por encima de aquellos a los que pueden normalmente acceder en su zona de origen;

d) **necesidad de adaptación en cadena a las exigencias de una compleja red de producción y servicios:** cuando una empresa mandante o una contratista principal opera bajo la modalidad de régimen excepcional de jornada de trabajo y descansos, muchas de las empresas subcontratistas requieren necesariamente operar bajo esta misma modalidad o bajo ciertas variantes. Servicios de mantención de maquinaria, por ejemplo, o tareas que deben adaptarse al ciclo de actividad de la mandante o de una contratista principal, hacen imperativa la adaptación en cadena.

Esta situación es claramente ejemplificada por una empresa de servicios de alimentación operando en la Segunda Región, la que debía atender faenas que operaban bajo la modalidad 10*10. En su solicitud de jornada excepcional

presentada a la Dirección del Trabajo se argumenta: “La autorización que por la presente se requiere *es del todo imperiosa para permitir el fluido desenvolvimiento de las actividades mineras propiamente tales*, a las que las funciones en cuestión sirven de *apoyo directo*. Debe tenerse presente que *cualquier otro sistema de jornada laboral traería consigo graves trastornos a la actividad en el yacimiento*”;

e) necesidad de atender a imperativos de funcionamiento que emanan de la integración vertical en el seno de una misma empresa: la situación es la misma que en el caso de la variable anterior, sólo que aquí se trata de homologar sistemas de jornadas al interior de una misma empresa cuyas secciones deben estar debidamente coordinadas en su modo de operación. Así por ejemplo, en 1997 una compañía minera de la Tercera Región solicitó una jornada 4*4 para los trabajadores de sus minas subterráneas para homologar así -se argumentó- este sistema con el utilizado en su propia planta de proceso;

f) existencia de tradiciones corporativas específicas: ya hemos mencionado en la introducción de este trabajo que las jornadas excepcionales no son nuevas en el país. El sector minero y los montajistas industriales, por ejemplo, han ido generando ciertas tradiciones específicas en torno al uso de determinados tipos de jornadas. Estas tradiciones nutren un cierto sentido común constituido, en virtud del cual el recurso a dichas jornadas es invocado casi por definición (“porque siempre hemos operado así”). Desde luego, estas tradiciones corporativas se articulan con razones de tipo técnico, como son las que derivan de operar bajo proceso continuo en algunos segmentos de trabajadores de la minería;

g) necesidad de adaptación competitiva a la situación de los concurrentes en el mercado: el caso de la División Andina de Codelco es muy clarificador a este respecto. En el proyecto de expansión de la División Andina, las minas Sur-Sur y Don Luis representan en conjunto el 40% del mineral y el 44% del cobre fino que se producirá a futuro, de acuerdo a la planificación estratégica correspondiente a lo que la empresa denomina su «escenario expandido de los próximos veinte años».

Ello le significó a esta División de Codelco fuertes aportes de capital (97 millones de dólares en total) que debieron complementarse con una nueva organización del trabajo. Como lo observara la solicitud de jornada excepcional presentada ante la Dirección del Trabajo «los altos requerimientos de inversión fueron respaldados por nuestra Corporación, pero sujetos a fuertes compromisos de transformación de las prácticas laborales en las minas a cielo abierto, *que les permitan competir ventajosamente con otras alternativas de explotación minera*» (solicitud presentada ante la Dirección del Trabajo con fecha 18 de julio de 1997, p. 3, aprobada según resolución N° 28 del 9 de enero de 1998. Nosotros subrayamos).

En efecto, es sabido que en el sector privado la expansión de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos ha sido una vía privilegiada para ganar en competitividad. De allí que sólo implementando regímenes similares la División Andina de Codelco sería capaz de hacer frente a esta ventaja de sus competidoras privadas (de hecho, sólo bajo esta condición se pudo revertir el cierre previsto de la mina Sur-Sur). Esta transformación, vivenciada como un verdadero imperativo de supervivencia, fue plenamente aceptada por los trabajadores de esta División, hecho que se vio materializado en el acuerdo de la comisión bipartita;

h) existencia o inexistencia de una política específica sobre jornada de trabajo por parte de la empresa mandante o la empresa contratista a la cual se está subordinado.

En el caso del Proyecto Los Pelambres, por ejemplo, la empresa Bechtel Davy ha establecido una política explícita para sus subcontratistas, en orden a uniformar sus sistema de jornada en torno al 20*10 (en el caso de los supervisores, la norma se estructura en torno al 10*4). Frente a una tal decisión por parte de la mandante o la contratista principal, el margen de maniobra para rechazar una jornada excepcional puede ser nulo o limitarse al rechazo del contrato con la misma.

Atendidas las variables hasta ahora identificadas que, como hemos dicho, se combinan de manera específica a cada caso particular, diremos que, en general, el establecimiento de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos implica *una transacción* entre la empresa y sus trabajadores. La capacidad de negociación de ambas partes es, también, *específica a cada caso* y, en el caso de los trabajadores, *el nivel de sus calificaciones, la escasez relativa de las mismas* y *el grado de organización* de sus titulares son elementos determinantes de su capacidad de maniobra.

Para ponerlo en términos polares, diremos que la capacidad de influir sobre el sistema de jornada que le propone su empleador es muy alta en el caso de un geólogo -quienes dependen directamente de las Superintendencias de Minas de las empresas mandantes- y muy baja en el caso de un faenero dependiente de una empresa subcontratista.

Esto se expresa también en el distinto sistema de jornada al que accede un trabajador y un directivo (en general los supervisores) de una empresa contratista o subcontratista;

i) **necesidad de encuadramiento de una fuerza de trabajo heterogénea y proveniente de distintos sectores geográficos:** una jornada excepcional constituye un modo de organización social del trabajo. Este modo de organización permite regularizar, estructurar un modo de funcionamiento que concierne a una fuerza de trabajo proveniente de distintas zonas geográficas. Dicha regularidad facilita la gestión de la fuerza de trabajo.

Es evidente que este encuadramiento tiene una dimensión de disciplinamiento importante (nada más partiendo del hecho que la parte activa del ciclo se realiza, la mayor parte de las veces, en campamentos donde prima la "ley seca"). Así por ejemplo, en Los Pelambres, no obstante que un 30% de los contratados deben ser de la zona, la norma es que todos los trabajadores que no cumplen funciones directivas se uniformicen en torno al 20*10. En el pasado -se nos explicó- se permitió a trabajadores de los pueblos de los alrededores "bajar" diariamente a sus casas. Aparte de generarse problemas

de seguridad (la ruta no había sido enteramente puesta a punto), ello generó problemas de ausentismo que se subsanaron uniformando la jornada en torno al 20*10.

Por otro lado, es indudable que la existencia de regímenes distintos *para trabajadores con las mismas calificaciones al interior de una misma empresa*, puede, aun cuando no necesariamente *debe*, constituirse en fuente de conflictos entre distintos segmentos de trabajadores. De allí que, generalmente, se opte por uniformar.

PRODUCCION, CONSTRUCCION Y PROVISION DE SERVICIOS EN LA MINERIA PRIVADA BAJO REGIMEN EXCEPCIONAL DE JORNADA (DIAGRAMA GENERAL).

MINERIA TRADICIONAL

(Núcleos estables de las empresas mandantes)

- Jornadas excepcionales predominantes: 7*7 y 4*4.
- Personal predominantemente masculino.
- Mayores salarios, estabilidad relativa y condiciones de higiene y seguridad que en otros segmentos de la actividad productiva y de servicios.
- Tendencia a establecer el domicilio en ciudades importantes cercanas a faenas.
- Altos niveles de organización sindical.
- Nueva « aristocracia obrera».



ESLABONAMIENTOS DE SUBCONTRATACION LIGADOS A LA ACTIVIDAD PRINCIPAL

(Áreas metalurgia y minas)

- Alta variedad de jornadas excepcionales.
- Personal predominantemente masculino.
- Menores salarios, estabilidad relativa y condiciones de higiene y seguridad en relación a los núcleos estables de las empresas mandantes.
- Alta heterogeneidad de situaciones en relación a estas tres variables.
- Precariedad estructural creciente a medida que avanzamos hacia la periferia de los eslabonamientos de subcontratación.
- Origen geográfico variable.
- Mayoritariamente mineros social y simbólicamente precarizados.



SEGMENTO EN EXPANSION CRECIENTE

MOVIMIENTO DE
SEGUN CICLOS ES

TRAS EL FILON CONCRETO

SUBCONTRATISTAS DE CONSTRUCCION Y MONTAJE INDUSTRIAL



- Jornada excepcional predominante: 20*10.
- Personal Predominantemente masculino.
- Heterogeneidad salarial en función de la calificación y el tipo de faenas (media superior al salario obrero urbano).
- Precariedad estructural.
- Condiciones de higiene y seguridad variables.
- Origen geográfico predominante en los trabajadores de mayor nivel de calificación: octava, quinta y región metropolitana.
- Altos niveles de organización sindical.
- Presencia de redes informales móviles constituidas por vínculos de lealtad en torno a un supervisor ("chungos").
- Fuerte componente identitario. Herederos de una tradición de transhumancia.

SUBCONTRATISTAS DE SERVICIOS

- Jornada excepcional predominante: adaptación en cadena a exigencias de la empresa mandante o contratista principal.
- Personal predominantemente masculino, pero con fuerte presencia de mujeres en servicios de alimentación y aseo.
- Heterogeneidad salarial.
- Precariedad estructural.
- Condiciones de higiene y seguridad variables.
- Origen geográfico variable.
- Bajos niveles de organización sindical.
- En general, con la excepción del transporte, trabajadores con referencia laboral urbana "hiperflexibilizados".

PERMANENTE

CADA ACTIVIDAD



ALIMENTACION



VIGILANCIA



ASEO



TRANSPORTES

TRAS EL SEGUNDO FILON: EL TRABAJO QUE HACE POSIBLE LA LABOR DE EXTRACCION Y PROCESAMIENTO DEL FILON CONCRETO

3. EL PUNTO DE VISTA DE LOS TRABAJADORES SOBRE LOS RÉGIMENES EXCEPCIONALES DE DISTRIBUCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS: PLURALIDAD DE SITUACIONES, PLURALIDAD DE PARECERES

Recorriendo distintas faenas mineras y conversando con los diversos actores, uno percibe inmediatamente la enorme cantidad de puntos de vista y de matices que existen sobre las jornadas excepcionales. Tal pluralidad hace difícil, sino imposible, establecer generalizaciones.

Es posible, sin embargo, sistematizar los diversos pareceres sobre algunos grandes ejes que esbozaremos a continuación.

3.1. La frontera externa: origen minero u origen de la construcción y el montaje industrial versus otro origen laboral.

Sobrellevar un régimen excepcional de jornada es un desafío complejo, tanto para el trabajador o la trabajadora involucrados como para su familia y su entorno más cercano. Existen factores que juegan a favor y factores que juegan en contra, y cada persona hace una ponderación muy personal de unos y otros.

En las solicitudes que presentan las empresas a la Dirección del Trabajo para su aprobación suele argumentarse que una jornada excepcional deja más tiempo libre al trabajador, y el parámetro de comparación suele ser la jornada bisemanal, que no requiere una aprobación especial para ser puesta en aplicación y resulta igualmente adecuada para faenas situadas lejos de los centros urbanos.

La tabla que entregamos a continuación es típica de este tipo de argumentación. Lo que aquí se compara es una jornada 4*4 en relación a una jornada bisemanal.

	Jornada bisemanal	Jornada excepcional solicitada (4*4)
Días de trabajo al año	258	164
Días de descanso "ganados" al año	64	164
Días de descanso "ganados" coincidentes con domingos	9	23
Feridos "especiales" por año	6	6
Feridos "normales" por año	6	0
Turno "C" por año	86	82
Horas de trabajo por año	2061	1968
Horas de viaje al año	773	492
Promedio de horas de trabajo a la semana	44,8	42

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Fiscalización.

Puede apreciarse fácilmente que el *saldo objetivo* que obtiene la jornada 4*4 es, lejos, bastante favorable. El mismo ejercicio puede hacerse respecto de una jornada 7*7 o una jornada 20*10. El saldo suele ser desfavorable a la jornada bisemanal. No obstante, existen tiempos no contabilizados en estos cálculos – como los de aclimatación- que relativizan fuertemente dichas cifras.

Por otro lado, si el lector que trabaja bajo la modalidad de jornada ordinaria hace el mismo ejercicio y compara su propia jornada con alguna jornada excepcional, quizás se vea tentado a priori a trocar la suya por alguna de estas últimas.

No obstante, es preciso vivenciar la situación de trabajo bajo régimen excepcional para forjarse su propio *juicio subjetivo* -con saldo a favor o en contra- sobre la misma. En general, laborar bajo régimen excepcional de jornada de trabajo y descanso supone permanecer durante el ciclo de actividad lejos de la familia, llevar una vida extremadamente disciplinada al interior de campamentos donde -entre otras cosas- existen horarios precisos para las

comidas, existe prohibición de consumir bebidas alcohólicas en las horas libres y, sobre todo, la sensación de aislamiento suele estar muy presente (a pesar de la existencia de centrales telefónicas -muy concurridas en los horarios de funcionamiento- desde las cuales es posible comunicarse con cualquier lugar del país). Como contrapartida, las condiciones de alojamiento y alimentación son bastante buenas -en particular en las faenas mineras- y existen instalaciones destinadas a la recreación que varían de un campamento a otro.

Laborar bajo esta modalidad supone también pasar permanentemente por procesos de readaptación a la propia familia y a la actividad laboral, en una alternancia que en sí misma es un desafío para cualquier ser humano.

Como elemento de orden general puede decirse que, como tendencia, aquellos trabajadores que se han desarrollado en la cultura minera y/o en la de la construcción de grandes proyectos de ingeniería -con las exigencias de transhumancia ya señaladas-, sobrellevan con mayor facilidad estos regímenes que aquellos trabajadores cuya inserción laboral previa se daba en sectores donde la norma suele ser el trabajo bajo la modalidad de jornadas ordinarias. Del mismo modo, cuando la familia ha vivenciado por años esta modalidad en que el jefe de hogar alterna períodos de presencia en el seno de la familia con períodos regulares de ausencia por razones laborales, su capacidad de sobrellevar este modo de vida es superior a la de aquellas familias acostumbradas a modalidades más tradicionales de inserción laboral del jefe de hogar.

Este punto de vista es refrendado por todos los profesionales de las ciencias sociales que se desempeñan en empresas de ambos sectores o prestan servicios de asesorías en el área de recursos humanos, como así también por muchos ejecutivos con larga experiencia en los sectores aludidos. Veamos algunos juicios a este respecto.

En opinión de Griselda Pérez, sicóloga laboral que se desempeña en la superintendencia de desarrollo organizacional de la Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi, "el tema de la experiencia previa con la minería marca una diferencia vital, fundamental: el que viene de la minería lo entiende y lo

asume, y sabe que esa es su vida. Y que esa es la vida de su familia, y que su esposa así lo entiende, y los niños. Y no le sorprende ni le trastoca grandemente su sistema de vida, porque sabe que está expuesto a eso. Y además -es lo que he visto con los profesionales en general- están satisfechos con lo que hacen, hay allí una motivación de logro muy importante”.

Para esta profesional, muy distinta es la situación del trabajador o la trabajadora que no provienen de la minería, quienes se ven enfrentados a una situación distinta que les obliga a replantear su sistema familiar y su sistema de vida global. Muchos de estos trabajadores ven su paso por el sector como un período puntual que les servirá para ahorrar dinero destinado a satisfacer otra estrategia de vida a futuro o bien para comprar un bien raíz o salir de un apremio económico. Otros lo vivencian por primera vez, se entusiasman y lo asumen como un proyecto de vida, adaptándose exitosamente a sus requerimientos. Los hay, en fin, que lo viven en la ambigüedad, atraídos a la vez por su antiguo y por su nuevo modo de vida. Este último bloque completo, en todo caso, es el que vivencia mayores dificultades, a diferencia del primero.

A continuación presentamos algunos testimonios que refrendan la línea de análisis que hemos esbozado más arriba.

Un caso típico de conflictos de adaptación al sistema de vida impuesto por la minería lo representa un joven de 23 años que se vino -como él dice- a probar suerte a la Primera Región desde la ciudad de Rancagua. Su compañera y su hija residen en esta última ciudad. Él había estado trabajando antes en la Argentina, como garzón y barman (esa es su formación).

A pesar de las ventajas económicas que le procura su empleo actual como operador en una empresa contratista que opera en la Primera Región, es evidente que este sistema de vida no le acomoda. Trabaja bajo la modalidad 20*10 y cuenta, hasta cierto punto, con una ventaja que pocos grupos de trabajadores tienen: no reside en campamento, sino que baja a la ciudad de Pozo Almonte, y se alberga en una pensión que la empresa paga. De hecho, esto ha permitido que su compañera lo venga a ver un par de

oportunidades desde su ciudad de origen.

Tiene claro que, por el tipo de inserción periférica que posee su empresa en la actividad minera, está destinado a transhumar siguiendo el ritmo de las faenas. Explica que “los jefes tienen su grupo. Ellos se van y se llevan a su gente. Y eso es muy difícil para la familia”, esto último porque aunque quisieran establecerse junto al jefe de hogar, la continua movilidad lo hace casi imposible (de hecho, un prevencionista que entrevistamos en la Cuarta Región nos explicó que él ha participado en varios proyectos, y que tenía por norma desplazarse con toda la familia. En un determinado momento la esposa le dio un ultimátum y él se vio obligado a ceder: establecieron residencia en La Serena, y a partir de entonces es sólo él quien se desplaza. Así logró mantener su matrimonio).

Luego, nuestro entrevistado agrega, apesadumbrado: “Es mi primera faena. No, no me gusta”. Explica, sí, que el oficio de operador -que aprendió “buscando vida”- le agrada; son las condiciones sociales de trabajo las que le desagradan. Por otro lado, con pragmatismo reconoce que la actividad minera le permite, lejos, un mejor pasar que el que le permitiría su oficio de base. Aspira, por tanto a un equilibrio: “buscar en Rancagua una pega que nos acomode a los dos. Por lo menos, llegar todas las noches a la casa. O de lo contrario, que ella se viniera, mientras terminamos el contrato, a vivir acá. Claro, porque siempre discutimos: es muy poco tiempo el que queda para verse”. Está consciente, en todo caso, que esto último es muy difícil de materializar, y que lograr el aludido equilibrio dependerá de una muy afortunada confluencia de circunstancias. Entretanto, vive con un malestar evidente su situación actual.

Otro caso de este tipo está representado por un trabajador del montaje industrial entrevistado en Los Pelambres. Él parte explicando que en su región de origen no hay trabajo y el que tiene aquí le permite dar un buen pasar a su familia. En una línea pragmática, señala: “cualquier sacrificio es poco si puedes dar todo lo que quieres a tu familia, cuando alrededor ves gente que no tiene ni pan que darles de comer a los suyos”.

No oculta, sin embargo, el desagrado que le produce vivir veinte días en un campamento: "Es como estar preso, con la sola diferencia que aquí nos pagan". El juicio es, sin duda, exagerado, pues la vida en dicho campamento tiene comodidades innegables y un estilo de gestión bastante "liberal", centrado en la idea de autorregulación (la presencia de guardias, de hecho, es mínima, al contrario de lo que sucede o ha sucedido en otras faenas o proyectos). No obstante, es revelador de un malestar frente a este tipo de sistema laboral, unido a un estado de ánimo particular: el trabajador estaba en su dieciochoavo día de permanencia continua en el campamento, ansioso por retornar a su hogar en el sur del país.

Centrémonos ahora en testimonios de trabajadores que se ubican en el lado opuesto de la medalla.

Un caso clarificador es el de un trabajador ya mayor de 55 años, operador de una empresa contratista, que ha trabajado en Andina, El Indio, Doña Inés de Collahuasi y hoy en día se desempeña en el Proyecto Los Pelambres. Este trabajador ha vivenciado distintos tipos de jornada. En Andina, por ejemplo, trabajó bajo el sistema 12*5.

Asegura que le da lo mismo el tipo de jornada. En Santiago, observa, no podría ganar más de 250.000 pesos mensuales. Acá supera los trescientos y su trabajo es más relajado (su experiencia laboral previa, antes de entrar a la minería, fue en la locomoción colectiva). "Me gusta además -agrega- porque aquí tenemos buen casino, buen campamento para alojar".

Respecto de las dificultades de vivir en campamento, este trabajador alude a una disciplina mental que se adquiere con los años: "uno vive adaptándose al sistema. Para qué se va a poner a pensar en cuestiones. Porque hay muchos trabajadores aquí que viven pensando: 'puchas, a lo mejor mi mujer me está engañando', qué sé yo. Esas cosas no hay que hacerlas. Estando bien la señora en la casa, teniendo de todo, que no le falte nada que comer, teniendo bien [satisfechas] todas sus necesidades, usted no tiene de qué preocuparse. Tiene que vivir su vida tranquilo".

Un colega agrega: "Por lo demás, ahora hay tanta comunicación, está el teléfono, está todo. No es como antes, antes no había ningún tipo de comunicación con la casa, entonces la persona pasaba más preocupada de las cosas que le podían ocurrir a la familia. Ahora es como estar en la casa, casi. Además, antes, la misma gente que se iba a trabajar estaba treinta, sesenta, hasta noventa días en los campamentos, y entonces esa gente por lo general tenía problemas, psicológicos o familiares".

Este último trabajador, que empezó de niño en la minería y, además, ha trabajado en obras viales a lo largo de todo el país (incluida la carretera austral), considera que se ha avanzado mucho en los últimos años en términos de regulación y en las prácticas de las empresas. A ese respecto, refiere: "antes, usted entraba a la mina y no se sabía si salía o no salía, porque usted le tenía mala a una persona y lo mataba, no más. Ahora no, porque usted entra y hay un control de tarjetas, de entrada y salida... Yo he trabajado mucho en la minería, a lo largo de todo el país, por eso le digo que ahora nosotros estamos en la gloria".

Otro caso interesante es el de un supervisor de origen peruano, que trabaja en una empresa de perforaciones. Él también ha trabajado bajo distintas modalidades de jornadas excepcionales -entre ellas la 8*4 y la 12*4- y es la primera vez que trabaja bajo la modalidad 20*10. Explica que "cuando estaba ocho por cuatro era muy corto para mí: estaba pocos días en la casa y ya me tenía que retornar. En cambio ahora, nos tomamos más días, tengo más tiempo para la familia. Sí, es conveniente, pero depende del lugar donde uno trabaja".

Respecto de la opción más general de trabajar en la minería y las consecuencias que ello le ha significado a nivel familiar, sostiene: "yo le dije a mi señora: 'si yo trabajo en la ciudad -no pudiendo aplicar lo que yo sé hacéramos a estar juntos y todo lo que tu quieras, pero ahorrar, no se puede'. Y ella comprendió". Desde luego, resiente, como todos, el problema que supone estar lejos en ocasiones importantes como los cumpleaños de los niños, pero lo compensa -explica- dedicándose casi exclusivamente a la familia durante su período de descanso. Y, además, agrega: "por presencia estoy constantemente, casi día por medio estoy hablando por teléfono. Pero tengo la ventaja que tengo una pareja que me entiende".

Sobre las claves que utilizan estos trabajadores para asegurar lo que podríamos llamar una buena gestión de la dinámica familiar, que les permite permanecer por años en este tipo de actividades, profundizaremos más adelante.

3.2. La frontera interna: percepciones diferenciales sobre los sistemas utilizados en función de las culturas obreras concernidas.

La existencia de culturas obreras distintas y de posiciones objetivas distintas en los procesos productivos determinan aproximaciones diferenciales al tema de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos.

Esto es apreciable tanto en el contacto con los trabajadores en terreno como en las conversaciones con los dirigentes sindicales. Respecto de esto último, la posición de los dirigentes de dos grandes organizaciones abordadas -la Confederación Minera y el Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores del Montaje Industrial (SINAMI)- es muy clarificadora.

En un documento preparatorio a una jornada de discusión sobre el tema "Jornada excepcional de trabajo", realizada en julio de 1997, la Confederación Minera identificó tres "temas estructurales" a articular para la construcción de una estrategia. En el primero de ellos se establece que "la Jornada Excepcional de Trabajo debe quedar normada y regulada en el Código del Trabajo" (Confederación Minera, 1997: 1). Con ese antecedente, interrogamos a Moisés Labraña, Presidente de dicha Confederación, y le preguntamos: "¿De qué manera cree Ud. que debería establecerse esa regulación? Se lo pregunto porque en la actualidad hay una variedad tal de sistemas que no es claro cómo ella podría operar. Es Ud. partidario de poner límites -por ejemplo, prohibir el sistema 20*10- o de fijar por ley un abanico restringido de posibilidades que evite la actual dispersión?".

Labraña, en su estilo muy directo, nos señaló que, en primer lugar: "Yo lloro por los míos, y los míos tienen jornadas de cuatro por cuatro y siete por

siete. Si me pusiera a llorar por Chile, el llanto tendría que ser más grande. Mi sector de sindicatos corresponde a la gente de planta, permanente”.

Para este dirigente, la normativa y los procedimientos puestos en práctica en 1997 por la Dirección del Trabajo -tendientes, entre otras cosas, a uniformar criterios y a establecer ciertos límites a la extensión del ciclo de trabajo y a la duración de la jornada en régimen excepcional- son un avance importante, pero cree que persisten una serie de resquicios por medio de los cuales todas las empresas, incluidas las mandantes, pasan a llevar lo establecido en la nueva normativa y en la ley. Estos problemas conciernen fundamentalmente el ámbito de la *estructura de la jornada* y se expresan en particular en el hecho que existen tiempos *prácticamente* integrados dentro de la jornada pero excluidos de ella en términos *formales*, y por tanto no cancelados al trabajador.

En términos estructurales, ello deriva -en importante medida- de la aplicación del sistema conocido como “manilla manilla”, que es específico al sector. Labraña explica su dinámica en los siguientes términos: “Este sistema consiste en que yo comienzo mi jornada cuando yo tomo la llave de la máquina, y a partir de allí se me contabilizan 12 horas. En cualquier trabajo, en cualquier lugar del país, mi jornada comienza cuando yo marco el reloj o cuando yo firmo el libro, y eso aquí no existe. Por lo tanto, hay un período que se denomina de traslado desde el campamento hasta mi faena, que dura una hora, dos horas y que debe ser considerado. Estamos luchando también por esa revisión. Porque si no, las jornadas de trabajo de doce horas en la minería resultan demasiado brutales desde el punto de vista físico y -dada la complejidad de los procesos en la minería actual- también desde el punto de vista de la carga síquica”.

El mismo problema concierne los habituales 20 minutos de recepción de instrucciones y los otros 20 minutos de entrega del “report”. Estos minutos, más los tiempos de transporte, hacen que, muchas veces, jornadas formales de 12 horas se traduzcan en realidad en jornadas de 16 horas. En esas condiciones -sostiene nuestro entrevistado- el hecho que el campamento tenga características de lujo (piscina temperada, gimnasio para acondicionamiento

físico, etc.) aparece como un desperdicio o una suerte de ironía, puesto que al final de la jornada el trabajador está a tal punto fatigado que no puede hacer uso práctico de estas comodidades.

En esa misma línea se plantea el problema del reconocimiento del tiempo de aclimatación como jornada pasiva computable para efectos salariales. Este fue otro de los objetivos que se fijó la Confederación Minera en el encuentro del año 1997, realizado en la ciudad de La Serena y organizado por los sindicatos de El Indio. A juicio de esta central, este período oscila entre nueve y dieciséis horas y es descontado del tiempo de descanso. La tesis de los dirigentes es que en ese período los trabajadores están a disposición de la empresa, y por tanto les debe ser retribuido.

En síntesis respecto a estos problemas que conciernen la estructura de la jornada -concluye Labraña- "hay una enorme cantidad de plata que no se está pagando, y eso hay que revertirlo". Algunos recientes dictámenes de la Dirección del Trabajo, refrendados por los Tribunales de Justicia ante recursos de protección interpuestos por algunas empresas, han tendido a acoger este tipo de demandas.

Para Labraña, la situación de los trabajadores contratistas, que se desempeñan sólo excepcionalmente bajo las modalidades clásicas de sus representados (es decir 7*7 y 4*4), escapa, podríamos decir, a su cosmovisión. El trabajo bajo la modalidad 20*10 le parece ya un problema en sí, aun cuando reconoce los avances que para enormes contingentes de trabajadores ha significado la conquista de esta jornada.

La percepción de Labraña representa muy bien una visión sobre el trabajo minero desarrollada en una época en la cual la vigencia de la jornada excepcional se realizaba bajo situaciones muy particulares: existía integración vertical de actividades en las empresas mineras (y, por lo tanto, no una expansión de los vínculos de subcontratación, como en la actualidad) y, en general, los yacimientos contaban con campamentos que albergaban a las familias completas o se ubicaban cerca de las zonas urbanas.

Un punto de vista muy distinto tienen los dirigentes del Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores del Montaje Industrial (SINAMI), en la medida que historia y posición objetiva de sus representados en el proceso de trabajo son radicalmente distintas a las de los trabajadores afiliados a la Confederación Minera.

Sergio Alegría, dirigente del SINAMI, observa el problema desde la perspectiva del cambio que para ellos ha significado el paso de una desregulación casi total a una situación de regulación relativa a partir del año 1997. Su argumentación es la siguiente: "Primero que nada, estos sistemas de regímenes excepcionales de trabajo y descanso nosotros los vemos como una garantía para los trabajadores que tienen que trasladarse grandes distancias de sus lugares de residencia original para desarrollar su trabajo, puesto que antes -te hablo de aproximadamente quince años atrás- no estaban establecidos en la ley. Nosotros comenzamos a oficializar este sistema en Quebrada Blanca, en conjunto con la Dirección del Trabajo y con la empresa, fundamentalmente producto de la naturaleza del trabajador que allí estaba trabajando", aludiendo al hecho que se requería mano de obra muy calificada que, habitualmente, no está presente en las regiones, al menos en las cantidades requeridas por estas obras de gran magnitud. Él observa que a partir de allí se generó una dinámica que culminó en la normativa de 1997.

Como se sabe, el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo faculta al Director del Trabajo para autorizar de manera discrecional un régimen excepcional de distribución de jornada cuando, dadas las características de la faena, la situación así lo amerite. Para ejercer esta facultad discrecional de manera objetiva, la Dirección del Trabajo ha generado, desde 1997, una regulación administrativa, materializada básicamente en las Órdenes de Servicio n° 6, n° 10 y la Circular n° 110, que fijan criterios y procedimientos para otorgar las autorizaciones de jornadas excepcionales. Esta regulación se complementa con normas de procedimiento anteriores y posteriores a 1997. Considerada en su conjunto, la regulación administrativa se orienta por un aspecto doctrinario fundamental: la facultad que tiene el Director del Trabajo para autorizar una jornada excepcional concierne una determinada manera de distribuir el tiempo de trabajo y los descansos, y el parámetro al que debe

referirse es la normativa sobre jornada laboral estatuida en el Código del Trabajo.

Ahora bien, no obstante el paso adelante que, para su organización, significa la aludida normativa, este dirigente parte de la base que "el trabajo desarrollado de esta manera es un problema social enorme. Cuando yo decía es una garantía, es (una) garantía dentro de la realidad que uno está viviendo". Este dirigente explica que el trabajo de su organización exige "poner los pies en la tierra". Así, observa: "Los viejos ya se acostumbraron a esto. Ese no es argumento para decir: 'mira, lo que está es excelente', pero yo creo que se han adaptado por una necesidad. Siendo la realidad como operan estos grandes proyectos de ingeniería, es una garantía, porque antes nosotros escuchábamos y se escucha todavía -particularmente cuando se tiende a criticar un poco el sindicato-: 'Oye, pero si antes, en el noventa, o mucho antes, nosotros ganábamos el doble de lo que ganamos hoy día'. Y claro, tienen razón: el problema es que antes trabajaban cuarenta, cincuenta, sesenta, hasta cien días podían estar metidos en un campamento. Y claro, cuando bajaban, bajaban con toda la plata". Para ellos es claro que existe un segmento de trabajadores que critica la regulación y que mira con malos ojos los propósitos de humanización de las condiciones de trabajo por las que, en general, luchan las diversas organizaciones sindicales.

Para él, en todo caso, la perspectiva de trabajo es de largo plazo y los avances parciales -como los de 1997- son un aporte a una trayectoria que, necesariamente, visualizan como de largo aliento. En sus palabras: "El problema es que esta regulación es un poco acercarse, no a lo ideal, pero por ahí, porque el viejo que trabajaba cuarenta, cincuenta días, y tú le estableces una jornada excepcional de 20 por 10, ya te estás acercando, no a sanear completamente el tema, pero por lo menos te estás acercando a ese camino. Entiendes, es un camino, porque pretender cambiar o pretender recuperar lo que los trabajadores han perdido durante una buena cachada de años es difícil. Además, crear esa expectativa nunca ha sido bueno. En síntesis, en la realidad que se vive en estos grandes proyectos de ingeniería, es una garantía, es un avance, pero no es todo... Pero yo entiendo que las cosas son graduales, no son de la noche a la mañana".

A juicio de Alegría, uno de los principales desafíos del momento concierne la existencia de un alto porcentaje de empresas que escamotean, en términos prácticos, algunos de los criterios que se han comprometido a respetar al momento de solicitar la autorización de una jornada excepcional. Menciona, por ejemplo, el caso de una empresa en la cual no se respetaba el promedio de 48 horas semanales, bajo un ciclo de 14*7. Llamadas al orden -explica- las empresas corrigen, pero en el intertanto han obtenido beneficios de facto. En términos más generales, este tipo de situaciones plantea como un dato de la realidad que existen empresas que explotan concientemente a su favor el hecho que el sector público responde a una dinámica marcada por la necesidad de ajustarse a procedimientos administrativos que siempre toman su tiempo. En esa perspectiva, este dirigente quisiera ver materializarse una agilización de los procedimientos correctivos contra las empresas en falta. Así, argumenta: "A mi me parece excesivo que tú interpongas un reclamo y recién después de tres o cuatro meses te puedan entregar una respuesta, entendiendo que la solicitud de jornada excepcional de trabajo es autorizada inmediatamente" (hace alusión a la autorización provisoria).

Uno de sus reclamos más específicos concierne el hecho que la solicitud de autorización de jornada excepcional, teóricamente, es un documento público, y a los dirigentes no se les debería prohibir el acceso al mismo.

Otro dirigente al cual interrogamos sobre el tema de las jornadas excepcionales es Jorge Pezoa, tesorero del SINAMI. De manera coincidente con Sergio Alegría, este dirigente sostiene: "Yo diría que es un gran logro el 20 por 10", enfatizando que ellos lo levantan como bandera de triunfo, en la medida que también se ha regulado el contenido de la jornada -límite máximo de doce horas, exigencia de pausa para la colación, etc.- y se ha establecido una ponderación especial para el pago de las horas extras, entre otras cosas. Él valora la regulación en la medida que antes, a su juicio, "no existía nada".

Por otro lado -remitiendo al tema de la estrategia de lucha, muy pragmática, de la organización- reivindica el hecho que ellos, a partir de su accionar, han logrado que el 20*10 sea efectivamente veinte por diez y no, por ejemplo, veinte días de trabajo por cuatro de viaje y seis de descanso efectivo, que se producía antes con los trabajadores de la octava región que viajaban a

trabajar al norte. Él considera un gran logro el hecho que “el trabajador está efectivamente los diez días (de descanso) en su casa”.

Con ello alude a la situación excepcional de la cual gozan los afiliados al SINAMI, que trabajando bajo la modalidad 20*10 cuentan con un convenio para viajar en avión desde sus faenas a sus lugares de origen y viceversa.

Respecto de la estrategia utilizada para conseguir este objetivo emblemático del sector, Pezoa explica, con marcado orgullo que este logro: “ha sido producto de algo que es muy fundamental: el 90% de los dirigentes de este sindicato somos parte de la vida cotidiana del trabajador, es decir, estamos involucrados directamente en las faenas, lo que nos motiva a buscar soluciones que parten de la perspectiva de uno, o sea: ‘¿Qué haría yo en Quebrada Blanca para poder estar más tiempo en mi casa y en el menor tiempo?’”. Y, a su juicio, esa lógica les ha funcionado.

El pragmatismo de estos dirigentes es -como hemos dicho- bastante marcado, y ello se trasluce a través de la búsqueda de fórmulas *sui generis* para obtener las soluciones concretas referidas. Así por ejemplo, explica este dirigente: “Difícil hubiera sido si tú te reunes con una empresa determinada y le dices: ‘oiga, mire, la gente quiere irse en avión y no en bus, y el costo sale tanto’. Yo creo que ningún empresario habría aguantado. Nosotros hicimos el ejercicio matemático: ¿cuánto cuesta el pasaje en bus de Iquique a Santiago?: equis plata; ¿cuánto gasta el viejo, además de su pasaje, en costos de traslado: el desayuno, el almuerzo, el copete?: eso suma tanto. En conjunto, ambas cosas, suman tanto. Y ahora, ¿cuánto cuesta el avión?... esa diferencia, entonces, hablemos con la empresa para que la ponga”.

En esa perspectiva, pone de relieve que sus logros como organización están orientados a obtener un mejor nivel de vida del socio: “el que más ha ganado aquí es el socio, el hombre común”, lo que, en opinión de ambos dirigentes, da crecientes grados de legitimidad a este sindicato.

Cuando uno conversa con los trabajadores de la construcción y el montaje industrial afectos a faenas mineras, o bien con trabajadores de algunas empresas contratistas que prestan determinados servicios a las empresas

mineras, y que se desempeñan bajo la modalidad veinte por diez, en una buena proporción de ellos ve confirmado, en gran medida, el juicio de los dirigentes recién aludidos: se valora el 20*10 como un avance, no se lo considera un sistema ideal, pero existe un cierto consenso pragmático en torno al mismo.

Como nos explicara un trabajador en Los Pelambres: “es cierto que uno se sacrifica estando aquí veinte días trabajando, pero tiene sus diez días de descanso. Por eso es casi lo mismo que estar todos los días trabajando durante ocho horas diarias. Esa ventaja tenemos”. Otro trabajador, preocupado por los eventuales resultados de un estudio de esta naturaleza, en orden a una posible modificación de los sistemas de jornada actualmente en uso, nos aclaró perentorio: “a mí no me conviene otro sistema. Mientras más días pueda estar en la casa, mejor”.

Sin embargo, existen grupos de trabajadores que consideran que veinte días continuos en faenas es excesivo. Muchos de ellos observan que los niveles de productividad que se tienen más allá de las dos semanas son bastante bajos, la irritabilidad aumenta y, en general, es en el período terminal del ciclo que se registra la mayor cantidad de accidentes.

Esta diversidad de pareceres puede expresarse en conflictos abiertos entre grupos de trabajadores de una misma empresa. Así por ejemplo, en una gran compañía minera de la Primera Región, una empresa contratista que tenía aprobada una jornada 20*10 intentó modificarla por una jornada 14*7. Una parte de los trabajadores se opuso y costó llegar a un acuerdo definitivo. Quienes se oponían eran trabajadores cuyo origen era muy lejano (Región Metropolitana y hacia el sur de la misma), quienes veían dos inconvenientes en la modificación de su sistema de jornada: reducción del período de descanso efectivo y aumento de costos de traslado. Finalmente se llegó a un acuerdo, sobre la base de compensaciones económicas por parte de la empresa a los trabajadores que se sentían afectados por el cambio.

Esta situación, aparentemente anecdótica, es bastante común y puede servir para establecer una proposición de orden general: dentro de los trabajadores pertenecientes a culturas obreras donde la norma ha sido la

jornada de ciclo largo (y que hoy tienden a uniformarse, como práctica de las empresas contratistas, en torno al 20*10), como tendencia suele darse una contraposición de criterios entre dos grupos de trabajadores, de la manera que se indica:

i) aquellos provenientes de zonas relativamente cercanas a las faenas tenderán a preferir un ciclo más reducido que el 20*10, en la medida que el reducido número de horas de viaje no castigará excesivamente el período de descanso. Siempre en términos de tendencia, estos trabajadores estarán más dispuestos a asumir los costos que significa una mayor frecuencia de traslados como marginales, frente al beneficio de poder reinsertarse con más frecuencia en su medio hogareño y social;

ii) aquellos provenientes de zonas lejanas a las faenas tenderán a ser muy rígidos en su defensa del 20*10, en la medida que una reducción del ciclo significará contar con períodos de descanso fuertemente mermados por la gran cantidad de horas involucradas en el traslado hacia sus hogares.

Respecto de esto último, no hay que olvidar que los trabajadores que se benefician con el convenio de pasajes en avión son una minoría de trabajadores especializados.

La validez de esta proposición -como tendencia, insistimos- es refrendada por la práctica de algunas empresas contratistas que, habiendo operado en la Primera Región bajo la modalidad 20*10 con una mano de obra proveniente en gran proporción de la zona central o sur del país, optan por una jornada de ciclo más reducido al adjudicarse obras en la cuarta región.

Habida cuenta de lo anterior, una sugerencia que podría plantearse, a título conclusivo sobre el punto, es la de dejar abierta la opción para que los trabajadores elijan entre dos opciones aquella que más les conviene. Sin embargo, ello sólo surtiría un efecto real en la medida que los empresarios lo asuman con convicción como una política propia que podría redundar en mejor clima laboral, mayor productividad y menores niveles de accidentabilidad.

Subrayamos lo anterior porque estamos concientes que en la medida que se quiera actuar con voluntarismo a ese respecto, podrían suscitarse efectos no deseados de mucha gravedad. Uno previsible: si una empresa considera que adaptarse a funcionar con dos sistemas de jornadas le significará muchos problemas de gestión, es posible que opte por contratar sólo a personal que cumple con los requisitos de procedencia pertinentes para la jornada que más le acomoda. Si esta última es la de ciclo más largo, podría darse el contrasentido que con una medida así, el Estado generara un desincentivo a la contratación de mano de obra proveniente de la zona donde se ejecuta un proyecto o sus alrededores.

3.3. ¿Existe un sistema "ideal" de distribución de jornada de trabajo y descansos?

Como ha podido apreciarse hasta ahora, nada más atendiendo al diverso origen geográfico de los trabajadores que se desempeñan bajo regímenes excepcionales de jornada de trabajo y descansos, uno puede aproximarse a la complejidad de emitir un juicio respecto de cuál es la jornada "ideal".

Cuando uno recorre las diversas faenas mineras, observa además que no sólo en la fase de construcción de un proyecto se da la dispersión de origen geográfico. Trabajadores de las empresas mandantes o de sus contratistas permanentes también suelen tener su hogar establecido en una ciudad relativamente lejana, o por lo menos no la ciudad inmediatamente más cercana.

Es indudable, eso sí, que algunas empresas mandantes desarrollan una política de incentivos para que los trabajadores de sus núcleos estables se asienten en una ciudad próxima a las faenas, contemplando dentro de aquella planes habitacionales muy convenientes para dichos trabajadores.

La variable geográfica, en todo caso, apenas da una idea de lo complejidad del problema.

Cuando el análisis desciende desde la perspectiva macrosociológica al mínimo nivel de análisis microsociológico, y uno atiende a una serie de variables pertinentes que inciden en que un individuo y su familia evalúen un tipo de jornada como su jornada "ideal", es posible afirmar que, en principio, la combinación de esas variables se traduce en una elección que es siempre el resultado de una ecuación *específica a cada familia*, y ello, independientemente del hecho que las preferencias respecto a la jornada "ideal" están marcadas por restricciones objetivas a las cuales es imposible sustraerse enteramente.

Para Mónica Estay, sicóloga laboral y directora de la consultora Offenkreis, esta ecuación no sólo es específica a cada familia, sino que, descendiendo al nivel del individuo es estrictamente *personal*. Un punto de vista similar expresó Moisés Labraña, quien, interrogado más en detalle sobre el tipo de regulación adicional que él postularía para el tema de las jornadas excepcionales, reconoció que es imposible entregar una opinión definitiva sobre cuál es la combinatoria más adecuada de días de trabajo y descanso. En sus palabras: "¿Cuál es la jornada más favorable: cuatro por cuatro, siete por siete? Ya eso entra a ser una incógnita de consulta popular, hay que consultarle a los viejos".

Interrogada sobre el particular, Mónica Estay sostuvo que "como conclusión general sobre el tema de jornada yo extraigo la idea que no existe un turno ideal, el turno ideal lo encuentra uno según las propias expectativas. Si yo espero rendir al máximo en mi carrera laboral, quizás yo opto por un turno más largo. Pero si yo espero también tener una mejor calidad de vida, incluyendo una buena calidad de vida familiar, lo más probable es que, por ejemplo, el siete por siete me agrade".

Dos variables claves, a su juicio, que inciden en esta ecuación personal son las expectativas de desarrollo profesional y los valores específicos de la persona en orden, por ejemplo, a qué tanto peso le asigna al dinero, al poder, a la vida de familia, etc.

Refiere casos de sujetos absolutamente homologables a partir de un set de variables sociológicas: grupo etario, estrato socioeconómico, oficio, trayectoria laboral, etc. y cuyas preferencias difieren radicalmente en materia de sistema de jornada.

En términos de la problemática societal involucrada por este tipo de jornadas -que, cuestión que le interesa destacar, tienden a imponerse no sólo en el sector de la minería- Mónica plantea que hay aspectos culturales muy importantes, desafíos que debemos asumir como país. “Por años -observa esta profesional- nos hemos acostumbrado a que nuestra vida laboral es la típica, sin jornadas excepcionales. Pero tal vez si nosotros hubiésemos definido hace tiempo que estas jornadas iban a ser parte de la vida laboral de un grupo importante de chilenos, tal vez las aceptaríamos mejor. Tendríamos incorporada hasta en la crianza de los niños la capacidad para separarse, la capacidad para hacer duelo, es decir tener pérdida: siete días sin afecto profundo. Pero no, nosotros todavía seguimos educando, formando, en la escuela, en la casa, a través de los medios de comunicación para una vida típica donde tú llegas todos los días a la casa, te encuentras con tu familia, peleas, gozas y todo lo demás”.

El problema de fondo es que la mutación del mercado laboral es más rápida que el cambio en la cultura que se requeriría que acompañara ese movimiento.

Otro aspecto interesante que queremos poner de relieve en este punto concierne el hecho que la definición de este ideal y/o la aceptación pragmática de un tipo de jornada es *dinámica*, en la medida que los grados de libertad lo permiten.

De hecho, cuando una persona trabaja bajo la modalidad de jornada excepcional, en su evaluación subjetiva de la ecuación costos beneficios tienden a primar los beneficios (en una coyuntura económica que se percibe como bastante crítica, muchos trabajadores entrevistados plantean que el solo hecho de estar empleados es ya un elemento que inclina la balanza en favor de los

beneficios). La rotación -cambio de empresa, negociación de otro tipo de jornada- suele presentarse cuando se percibe que se llega a un punto de inflexión en detrimento de los beneficios.

Así por ejemplo, es común encontrar trabajadores de la minería que, en un momento dado, deciden emplearse en minas donde los salarios que pueden percibir son más bajos, pero donde las condiciones sociales de trabajo les permiten estabilizar una situación familiar en crisis. Minas como La Candelaria, en la Tercera Región, suelen constituirse en una buena alternativa para los trabajadores enfrentados a dicho trance.

Por cierto, el margen de maniobra del trabajador es directamente proporcional a su nivel de calificación: los más calificados encontrarán mayores opciones de movilidad que los menos calificados. Este es un hecho innegable.

El corolario que podemos extraer de lo anterior, atendiendo a la complejidad que pone de manifiesto el nivel microsociológico del análisis, es que es imposible determinar cuál es el tipo de jornada "ideal".

De allí que toda regulación sobre estos sistemas de jornada debe tener en cuenta tanto la necesidad de establecer límites máximos como de dejar un rango adecuado de combinatorias posibles para que las partes -asegurando el Estado un cierto marco de equidad- concerten aquellas que más les convengan.

Como quiera que sea, es claro que una vez fijada una combinatoria X para un determinado segmento de trabajadores, habrán algunos que maximizarán su bienestar con esa ecuación particular y otros que lograrán sólo un equilibrio intermedio o menor en relación a su óptimo personal o familiar.

4. UN DESAFÍO PERMANENTE PARA LOS TRABAJADORES: LA GESTIÓN DE LA TENSIÓN ENTRE EL POLO REGULACIÓN Y EL POLO EXTENSIÓN INDISCRIMINADA DEL TIEMPO DE TRABAJO POR RAZONES DE ORDEN ECONÓMICO

Algunos dirigentes a los cuales interrogamos en relación a las razones que explicarían la generalización de la puesta en práctica de los sistemas de jornadas excepcionales y su dinámica, son muy críticos respecto de un tema en particular: la extensión indiscriminada del tiempo de trabajo por parte de muchos trabajadores, tanto desde el punto de vista del ciclo como de la jornada diaria.

Este tema, difícil de abordar abiertamente con los trabajadores en una primera entrada, va surgiendo poco a poco en las conversaciones y, desde luego, es un tema que descoloca tanto a algunas organizaciones sindicales como al Estado, encargado de velar por el cumplimiento de la normativa laboral.

Muchos dirigentes sostienen que en el pasado -antes de la normativa de 1997- no había ningún control en cuanto a la extensión del ciclo. Como nos lo explicó un dirigente de la Confederación Minera: "antes la empresa trataba de mantener el máximo de tiempo al trabajador, porque, por ejemplo había una faena que se estaba instalando y necesitaban que saliera luego". Sólo después habrían tendido a humanizarse un poco más las prácticas.

Sin embargo, en el ámbito de los contratistas, el tema de la presión por el cumplimiento de los plazos de entrega de obras es muy marcado, lo que se constituye en un acicate para que sea demandada la presencia de trabajadores más allá de los ciclos normalmente previstos. En algunos casos, las mandantes tampoco están ajenas a estas presiones.

Ahora bien, en este contexto, la existencia de normativas que, por ejemplo, tienden a que el ciclo continuo de trabajo no sea superior a veinte días, son fácilmente burladas en la práctica, y esto, obviamente, con la complicidad del propio trabajador. Se configura así la práctica conocida como "venta de la bajada", que consiste en que, una vez finalizado el ciclo de trabajo continuo, el trabajador continúa en faenas -en general todo el tiempo del descanso- y luego retoma su ciclo normal. En la práctica, esto significa que un trabajador que labora bajo la modalidad 20*10, puede trabajar cincuenta días continuos (20 + 10 + 20), cuestión que aparece a todas luces como irrazonable.

Para encubrir estas prácticas, se recurre a resquicios que muchos actores evocan con más o menos reserva. Entre ellos, el más típico es el doble libro de registro (uno que registra la presencia real, y otro que se adapta ante la eventualidad de ser fiscalizados, y que hace aparecer a todos cumpliendo un ciclo normal, no superior al máximo autorizado). Cuando los trabajadores que "venden la bajada" son interrogados por los fiscalizadores, tienden a corroborar lo consignado en el registro adulterado.

Sobre el particular, es sintomático que en las faenas no existan relojes-control. Ello hace que los "reports" sean fácilmente adulterables. Por otro lado, en aquellas faenas que están más aisladas, es práctica común que los fiscalizadores anuncien su visita con un día de anticipación, lo cual, por sí mismo, hace mermar la efectividad de su labor de control.

Como quiera que sea, es claro que estando coludidos empleador y trabajadores para incurrir en prácticas de este tipo, siempre se idearán mecanismos para burlar la acción fiscalizadora del Estado. Desde la óptica del Estado, ello no ha de avalar una postura inmovilista en relación al mandato de hacer cumplir la ley. Más bien plantea el desafío de generar mecanismos de fiscalización más eficientes.

A este respecto, algunos dirigentes sostienen que la fiscalización debería ir orientada a verificar que el trabajador cumpla *efectivamente* sus días de descanso, pero respecto de cuál sería la estrategia más adecuada, no entregan muchas luces.

Por su parte, algunos fiscalizadores de la Dirección del Trabajo creen que, por lo menos en lo que dice relación con los grandes proyectos, instalando una oficina permanente en las afueras de los mismos y ejerciendo un control más sistemático sobre los flujos o las dotaciones de trabajadores por empresa contratista, se podrían reducir considerablemente estas prácticas.

El tema crucial, en todo caso, es por qué el trabajador incurre en este tipo de prácticas.

Para algunos dirigentes, muchos trabajadores actúan así por pragmatismo: "si trabaja más de lo que la ley le permite, el trabajador está igual ganando sus horas de sobretiempo. Y como es poco lo que gana, prefiere quedarse callado y ganar estas horas. Él sabe que si hace la denuncia, fácilmente podría no trabajarlas, pero no lo hace. Aquí la gente está ocultando...".

Por su parte, algunos trabajadores observan que, muchas veces, existen presiones para aumentar el ciclo, por lo común frente a situaciones de emergencia o frente a retrasos en una faena respecto de la planificación prevista. El dilema puede plantearse en términos muy brutales: "si te gusta, bien; si no te gusta, te vas, pero definitivamente". Las presiones, por cierto van casi siempre combinadas con incentivos económicos. En estos casos tiende también a imponerse la conducta pragmática del trabajador.

No obstante la validez de la línea de análisis anterior, es indudable que una gran proporción de trabajadores que incurren en estas prácticas lo hacen porque son seducidos por incentivos económicos. En estricto rigor, es en esta situación que podemos hablar de una extensión indiscriminada del tiempo de trabajo de carácter estrictamente voluntaria, pues en los casos anteriores hablaríamos más bien de una prolongación del ciclo de trabajo por necesidades de defensa de su condición de ocupados.

El tema de esta voluntaria extensión indiscriminada del tiempo de trabajo por razones económicas -como intentaremos mostrar a continuación- tiene varias aristas. Antes de ello, conviene tener a la vista algunas tendencias

que actúan como tela de fondo en este proceso, y que conciernen al conjunto de la minería nacional (es preciso aclarar que el empleo en faenas de construcción y de servicios en yacimientos mineros es considerado estadísticamente como empleo minero).

El sector minero nacional, público y privado, se ha visto enfrentado en la última década a enormes presiones por incrementar sus niveles de *competitividad*. Entre otros, la expansión del fenómeno de la subcontratación, al cual hiciéramos alusión más arriba, está directamente ligada a este objetivo.

El testimonio de un dirigente de una antigua empresa mandante refleja de manera muy gráfica esta verdadera mutación que se ha producido en el sector: "Dentro de las empresas ¿qué está sucediendo en este momento?: antiguamente el trabajador era mayoritariamente de empresa, y los contratistas eran pocos: [sólo en] algunos servicios. Y el trabajador contratista añoraba, de alguna forma, entrar a la empresa para tener los beneficios que la empresa les daba a sus trabajadores: mejor ropa, aguinaldo y tantos otros beneficios - beneficios que se nos han ido debilitando también a nosotros con el tiempo. Y esto cambió: ahora, los trabajadores de empresa somos pocos y la mayor parte son contratistas: ese es el tema que vamos a tener que enfrentar: ya no son sólo servicios, sino que se metieron en la producción: están ahí en el frente de la mina, están en la planta, en todos lados. Pasó a ser mayoritaria la gente contratista".

Ahora bien, las empresas contratistas están afectas a una fuerte competencia por adjudicarse partes de los proyectos o tareas y, en general, como conjunto, están sometidas a una *precariedad estructural*. Esta precariedad estructural afecta también, desde luego, a los propios trabajadores. Los períodos de empleo tienden a ser valorados como una oportunidad de incrementar ingresos en la medida de lo posible, tanto más cuanto nadie sabe si en un período futuro habrá empleo para ellos o no lo habrá.

La competencia por reducir costos y por incrementar los niveles de eficiencia (incluidos los plazos de entrega y la calidad de las tareas ejecutadas) es muy fuerte en las empresas contratistas. De hecho, una de las principales

razones de la expansión de la subcontratación, no sólo en la minería, es que ésta suele constituir una vía regia para reducir costos.

En general, la empresa mandante transfiere costos a la cadena de subcontratación. Pero -cuestión fundamental- en dicha cadena, los empresarios contratistas y subcontratistas, en palabras de uno de nuestros entrevistados, "también tienen que ganar su tajada". Luego, un modo privilegiado para que estas últimas ganen y la empresa mandante también gane con esta forma de operación, es transfiriendo la disminución de costos sobre los trabajadores, ya sea en salarios, ya sea en beneficios. Otra vía puede ser aumentar la productividad del trabajo en relación a la productividad registrada bajo la dependencia del mandante.

Para tener una mirada global sobre lo que ha sucedido en la minería chilena en la última década, conviene rescatar algunas cifras de uno de los estudios más recientes sobre el sector. Agacino et al. (1998) han detectado "*el aumento generalizado de la productividad media física del trabajo en todas las faenas y en todos los productos, tanto en los principales como en los adicionales*" (Agacino et al., 1998: 99. Subrayado en el original). Las faenas en cuestión son la gran minería del cobre, la mediana minería del cobre (en su mayoría, empresas transnacionales), la mediana minería del oro y la plata, y la minería del hierro.

Otra tendencia destacada por estos autores es la convergencia de los niveles de producción bruta por trabajador de la mediana minería del cobre con la gran minería del cobre, aun cuando manteniendo fuertes rezagos en materia de salarios medios.

A juicio de estos autores, lo que sucede es que la mediana minería del cobre, donde se da un uso más flexible de la fuerza de trabajo por la expansión relativamente más acentuada de la subcontratación, impone "una tasa de explotación más elevada a la fuerza de trabajo que contratan" (Ibid.: 116), en un contexto global de expansión de las tasas de explotación de la fuerza de trabajo que -de acuerdo a las cifras de las cuales disponen- ha sido un rasgo definitorio del sector minero nacional en la década del '90.

Sobre esta compleja y competitiva tela de fondo, los trabajadores desarrollan múltiples estrategias para desenvolverse en el mercado.

En términos muy generales, nuestra tesis es que en todo momento *el comportamiento de los trabajadores supone la gestión de una tensión entre dos polos: la regulación y la extensión indiscriminada del tiempo de trabajo*. Dicha gestión es compleja y esencialmente dinámica.

Afirmar el polo regulación implica propender a que se cumpla la normativa actualmente vigente y, en general, se avance en la perspectiva que la regulación ayude a humanizar las condiciones laborales en el sector.

Afirmar el polo extensión indiscriminada del tiempo de trabajo implica estar dispuesto a trabajar más allá de los límites que permite la normativa vigente *a cambio de mayores niveles de ingresos*. Cuando este polo prevalece, obviamente, ello plantea *límites objetivos* a la labor de fiscalización puesto que el trabajador estará *activamente coludido* con su empleador para alterar información, en la medida que esta conducta le permite maximizar ingresos.

Cuando afirmamos que la gestión de dicha tensión es *compleja*, entendemos que es un conjunto de factores el que pesa en la decisión que toma el trabajador respecto de cuál es su situación de equilibrio.

Cuando afirmamos que dicha gestión es *dinámica*, entendemos que un mismo trabajador puede oscilar, dependiendo de su coyuntura personal y familiar, entre uno y otro de los dos polos.

Muchos trabajadores entrevistados señalan que en ciertos períodos están dispuestos a sacrificar calidad de vida por maximización de ingresos. Así por ejemplo, una empleada administrativa de una empresa contratista del proyecto Los Pelambres, cuyo esposo trabaja en otra empresa en la modalidad 20*10, nos contaba que para ellos, como pareja, el proyecto en cuestión era una oportunidad única que querían aprovechar para materializar un sueño: contar con una casa propia. En esa perspectiva -observaba- "cualquier sacrificio es válido". El proyecto significaba para ambos una oportunidad quizá única de

acumulación, en pro de un objetivo largamente anhelado: la independencia total de sus familias de origen.

En términos colectivos, ella explicaba que para los trabajadores que habitan los poblados más cercanos a la faena, en pleno valle del Choapa, esta sensación de oportunidad única es también muy marcada: se trata, en su inmensa mayoría, de trabajadores con escaso nivel de calificación que ven su paso por el proyecto como una posibilidad de materializar anhelos individuales o familiares a partir de un proceso de acumulación basado en el máximo esfuerzo individual.

Los dirigentes sindicales entrevistados en Santiago, por su parte, aluden con frecuencia a trabajadores que pasan por períodos de verdadero desquiciamiento desde el punto de vista de la extensión indiscriminada de sus ciclos de trabajo y luego “se calman, reaccionan” porque se dan cuenta que “se están destruyendo”. Dicho análisis siempre es matizado por el hecho que, tratándose muchas veces de trabajadores que viven bajo una precariedad estructural (los del montaje industrial, por ejemplo, o aquellos de los eslabones más periféricos de las cadenas de subcontratación), la tendencia a trabajar más y más está de alguna manera marcada por la conciencia que “hay que aprovechar la buena racha”, el filón evanescente.

Para los sindicatos esta tensión entre el polo regulación y el polo extensión indiscriminada del tiempo de trabajo suele ser fuente de problemas con sus afiliados y/o con determinados grupos de trabajadores. En general, los sindicatos están por el reforzamiento del polo regulación, como una manera -visualizan ellos- de humanizar las relaciones de trabajo. Las invocaciones del tenor de “no se metan” son moneda corriente en la vida de los dirigentes sindicales. El Presidente del SINAMI, Miguel González, por ejemplo, nos explicaba el enorme esfuerzo didáctico que como organización han debido desplegar para convencer a algunos grupos de trabajadores del montaje industrial que la limitación del ciclo de trabajo continuo a un máximo de veinte días es una conquista, para ellos y sus familias. El cuestionamiento de algunos segmentos de trabajadores apunta al hecho que antes ellos podían “ganar más”.

En una de nuestras rondas de terreno por el norte del país nos tocó presenciar un conflicto *entre sindicatos*, a propósito de la tensión en cuestión. En una mina de la Tercera Región se presentó la situación siguiente: se hacían necesarias labores de mantención en un molino de chancado que es parte vital del proceso productivo. La empresa planteaba que trabajadores que se desempeñan en la modalidad 4*4 podían hacer uso de dos de sus días de descanso para participar en las labores de mantención, permaneciendo así seis días en faenas y bajando sólo dos días al descanso. Lo anterior, desde luego, con las debidas compensaciones económicas.

Uno de los sindicatos estaba completamente a favor de la postura de la empresa y el otro en abierto rechazo a la misma. Mientras el primero defendía el respeto de la jornada autorizada, el segundo alegaba las ventajas económicas que obtendrían los trabajadores involucrados, más aún en un contexto previo a las fiestas de fin de año. Las posturas eran irreconciliables y al final tuvo que intervenir la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó, a instancias del sindicato que rechazaba la medida.

En casos como éstos, es el propio Estado el que pasa a ser impugnado o elogiado, según sea el punto de vista que estén defendiendo las partes involucradas y la solución que en definitiva plantee el órgano público.

El problema que plantea la tensión entre la regulación y la extensión indiscriminada del tiempo de trabajo es -como hemos dicho- bastante complejo. La gestión de dicha tensión es un desafío para cada trabajador. Ahora bien, de acuerdo a los testimonios de muchos de nuestros entrevistados, este tema se imbrica con otro muy presente en el mundo minero: la extensión del *consumismo* aparece como una de las grandes claves de lectura de la tendencia a trabajar indiscriminadamente. Sobre el particular recabamos una serie de juicios muy interesantes.

Antes de referirlos, hagamos una precisión importante: no hay que perder de vista la enorme heterogeneidad de funciones y de niveles salariales que están involucrados en una faena minera en su fase de construcción, y la distancia que en general existe entre los salarios de las empresas mandantes

y los vigentes en los eslabonamientos de subcontratación (a lo cual debe agregarse las diferencias que existen entre las propias mandantes).

Esta heterogeneidad hace que, nada más a nivel de trabajadores, pueda establecerse un continuo que va desde los claramente privilegiados integrantes de los núcleos estables de las empresas mandantes más poderosas (cuyos salarios medios son de los más altos en relación al resto de los sectores de actividad) hasta los trabajadores más precarios y menos calificados de la periferia de las cadenas de subcontratación (los así llamados "faeneros", cuyos salarios no difieren gran cosa de los de un trabajador de igual nivel de calificación desempeñándose en cualquier otro sector de actividad).

Veamos algunos guarismos que corroboran lo anterior. De acuerdo a cifras disponibles al mes de septiembre de 1998, los salarios de los trabajadores de distintas empresas contratistas del proyecto Los Pelambres se ordenaban dentro de los rangos que se indican a continuación.

Un *jornal* podía recibir entre \$ 100.000 y \$ 332.000, dependiendo de la empresa contratista. La media se situaba alrededor de los \$ 180.000.

Un *carpintero* podía recibir entre \$ 125.000 y \$ 379.000, dependiendo de la empresa contratista. La media se situaba alrededor de los \$ 260.000.

Un *albañil* podía recibir entre \$ 181.000 y \$ 408.000, dependiendo de la empresa contratista. La media se situaba alrededor de los \$ 307.000.

Un *soldador* podía recibir entre \$ 290.000 y \$ 609.000, dependiendo de la empresa contratista. La media se situaba alrededor de los \$ 395.000.

Un *operador de máquina* podía recibir entre \$ 196.000 y \$ 746.000, dependiendo de la empresa contratista. La media se situaba alrededor de los \$ 360.000.

Un *topógrafo* podía recibir entre \$ 728.000 y \$ 868.000, dependiendo de la empresa contratista. La media se situaba alrededor de los \$ 798.000.

Finalmente, un *supervisor* podía recibir entre \$ 300.000 y \$ 1.342.000, dependiendo de la empresa contratista. La media se situaba alrededor de los \$ 624.000.

Estos datos corresponden a medias no sobre el total, pero sí sobre una muestra importante de empresas contratistas operando en el proyecto¹.

Sólo teniendo en cuenta esta heterogeneidad, se transforman en un mito los elevados salarios que se atribuyen a la actividad minera *en general*, incluidos sus eslabonamientos de subcontratación

Si comparamos lo anterior con los salarios-tipo de una gran empresa mandante, como la Empresa Minera Doña Inés de Collahuasi, por ejemplo, constatamos lo siguiente para el mes de noviembre de 1998.

Un *operador mina tipo A* podía recibir \$ 855.000 de salario bruto, y una cantidad líquida a pagar de \$ 677.000.

Un *operador mina tipo B* podía recibir \$ 733.000 de salario bruto, y una cantidad líquida a pagar de \$ 575.000.

Un *operador mina tipo C* podía recibir \$ 634.000 de salario bruto, y una cantidad líquida a pagar de \$ 500.000.

Un *operador mina tipo D* podía recibir \$ 550.000 de salario bruto, y una cantidad líquida a pagar de \$ 442.000².

Adentrándonos ahora en el tema del consumismo, éste se refiere en general a los trabajadores con mayor capacidad de gasto, pero suele involucrar a todos los segmentos, en proporción -obviamente- a sus ingresos.

Un dirigente sindical, centrandó su análisis en el caso de los trabajadores de los núcleos estables, nos decía que allí "hay una carrera por tener más que el otro", poniendo de relieve un fenómeno interesante, cual es el de la rivalidad

¹ Agradecemos a la Gerencia de Relaciones Industriales de Bechtel Chile Ltda. el habernos proporcionado los datos referidos.

² Agradecemos a la Vicepresidencia de Recursos Humanos de la Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi el habernos proporcionado los datos referidos.

entre distintos segmentos de trabajadores. A este respecto, observa: “la gente cambia su forma de caminar. La gente de la gran minería se cree de un estatus diferente al de los demás. ¿Por qué? Porque usted va a una casa comercial y dice: ‘soy de la minera tanto’ -que tenga buen prestigio en la región- y le abren las puertas. Y eso le va dando un estatus diferente ante los otros”. De hecho, a su juicio existen fuertes rivalidades entre los trabajadores de las empresas mandantes y aquellos de las empresas contratistas.

Sin embargo, lo que es grave -a su juicio- es que la ostentación de un estatus lleva a la espiral del endeudamiento: “Los trabajadores no lucen su auto, lucen sus deudas”, pero cree que muchos no son concientes de eso, están demasiado seducidos por el consumo.

Jorge López, sicólogo laboral y superintendente de desarrollo organizacional de la Empresa Minera Doña Inés de Collahuasi, por su parte, reconoce que el tema es objeto de preocupación para su empresa. Este profesional nos explicaba que la empresa ha debido hacer esfuerzos de educación para evitar la espiral de endeudamiento, implementando cursillos de gestión presupuestaria para los trabajadores y sus familias.

Paradójicamente, reconoce, el sector minero tradicional, no obstante lo elevado de sus salarios en relación a los salarios medios de otros sectores de actividad -su análisis se centra en la situación de los trabajadores de las empresas mandantes-, se ha caracterizado endémicamente por el tema del endeudamiento. El esfuerzo de educación que ellos han desarrollado para evitarlo se ha complementado con un firme rechazo a la práctica, muy extendida en el sector, de compra periódica por parte de la empresa de la cartera vencida de sus trabajadores.

El mismo dirigente sindical al cual hacíamos referencia más arriba observa: “La gente de Codelco, por ejemplo, pega el grito cuando disminuyen los bonos de producción. Porque tienen todo el sueldo comprometido, les queda muy poco. Porque la gran mayoría de la gente tiene tarjeta... tienen alta capacidad de endeudamiento”. Y agrega más adelante: “Es una cuestión super complicada para el movimiento sindical y también para la Dirección del Trabajo” pues, a su juicio, ese tipo de trabajadores “tienen distorsionada la vida”, están omnubilados por el consumismo ambiente.

A ese respecto, reafirma la necesidad de educar a la gente: "No puede aquí haber un cambio brusco si no hay educación. Es un problema que está relacionado con el sentido de la vida" -señala- y ve como una referencia el principio según el cual el trabajo debe estar al servicio del hombre y no el hombre al servicio del trabajo.

Por otro lado, es digno de destacar lo que agrega inmediatamente. Para él -y para muchos dirigentes de la Confederación Minera- el legado de los mártires de Chicago sigue siendo una referencia cultural muy importante: "ocho horas para el trabajo, ocho para el descanso y ocho para recrearse y desarrollar la vida social". Habría que preguntarse hasta qué punto esta referencia sigue siendo válida para los trabajadores que han desarrollado la mayor parte de su vida laboral bajo las nuevas condiciones de flexibilización del mercado de trabajo, que comenzaron a imponerse en Chile desde comienzos de la década de los ochenta.

Para los dirigentes sindicales, el tema del endeudamiento, aparte de los problemas personales que trae a cada trabajador, no deja de plantearles problemas en términos de política sindical. Aluden por ejemplo a la práctica que se ha desarrollado en algunas empresas de ofrecer préstamos de largo plazo a sus trabajadores, como una manera de frenar la rotación de los mismos ("amarrándolos" de ese modo a la empresa por un tiempo largo) y -aducen los dirigentes- de disminuir el nivel de sus reivindicaciones. Interrogados acerca de si los trabajadores contraen con facilidad esas deudas, estos dirigentes señalan que "si a la gente les ofrecen una plata encima de la mesa, aceptan inmediatamente, no piensan en el mañana", homologando esa situación a las ofertas de término de conflicto en momentos en que se realizan las negociaciones colectivas.

El punto, para los dirigentes, es que este tipo de prácticas disminuye la capacidad de maniobra de los trabajadores y, por cierto, la de los propios sindicatos.

Desde luego, en una perspectiva más global, aprecian el problema del consumismo como un fenómeno cultural que, en último término, tiene que ver con la libertad individual de cada cual. Lo concreto es que hay una serie

de elementos que facilitan la espiral de endeudamiento, entre ellos la llegada de grandes cadenas comerciales a las ciudades ligadas a los centros mineros, cadenas que ofrecen muchas facilidades para contraer crédito.

Recapitulando, para poner término a esta sección diremos que la propensión a la extensión indiscriminada del tiempo de trabajo por razones económicas -en desmedro del polo regulación- puede tener múltiples causas. Entre ellas, aparecen como particularmente importantes: i) la existencia de segmentos de trabajadores -sobre todo los del montaje industrial y aquellos de los eslabones más periféricos de las cadenas de subcontratación- afectos a una precariedad estructural que los impulsa a maximizar los ingresos en los períodos activos; ii) la seducción del consumismo *per se*; iii) la seducción del consumismo como vehículo para afirmar una supuesta superioridad de estatus frente a otros segmentos de trabajadores.

Este problema, en una de sus dimensiones, también puede ser abordado desde la óptica de la cultura minera. Más adelante entregaremos algunos elementos que complementan el análisis precedente.

Antes de terminar esta sección conviene destacar un hecho sobre el cual no tenemos evidencia empírica suficiente pero sobre el cual es posible establecer una serie de hipótesis pertinentes, susceptibles de orientar investigaciones posteriores.

De manera simétrica con el análisis que hicieramos para el caso de los trabajadores, puede considerarse *la tensión entre los imperativos de legalidad (polo regulación) y el polo imperativos de competitividad* como una clave de análisis muy sugerente relativa al comportamiento de los empresarios.

Así, es factible postular la hipótesis que el comportamiento de los empresarios supone también la gestión de una tensión entre dos polos: los imperativos de legalidad (regulación) y los imperativos de competitividad. Dicha gestión, al igual que en el caso de los trabajadores, sería compleja.

En general puede postularse que cuando más prima el polo imperativos de competitividad en una empresa, mayores serán las dificultades objetivas que encontrará la labor de fiscalización, en la medida que la empresa bloqueará el acceso a la información que indique que ella se ha alejado del polo regulación.

Este análisis debe matizarse con una variable importante. Cuanto mayor es la preocupación de la empresa por su imagen corporativa, mayor tiende a ser su propensión al respeto de la normativa legal vigente. De manera inversa, su propensión a transgredirla -ya sea por falta u omisión- en pro de incrementar sus niveles de competitividad, aumenta en la medida que la imagen corporativa es considerada una variable marginal.

En todo caso, no debe perderse de vista que los imperativos de competitividad representan un polo que tensiona a todas las empresas por igual, estatales y privadas, en la medida que la actividad minera está fuertemente constreñida por una variable que, en términos individuales, es exógena a las empresas: el precio de los metales en el mercado mundial.

En términos siempre hipotéticos, es posible postular que el modo específico de gestión de la tensión entre los imperativos de legalidad y los imperativos de competitividad puede ser función de una serie de variables concomitantes, entre las cuales es posible distinguir: la situación objetiva del yacimiento o faena (leyes del mineral, distancias que dificultan la labor fiscalizadora, etc.) los estilos gerenciales, las culturas empresariales, la posición objetiva en las cadenas productivas y de servicios (inserción central o inserción periférica), la coyuntura económica en general y la variación del precio de los minerales en el mercado mundial.

Digamos finalmente que el acrecentamiento de la competencia en el sector, tanto a nivel nacional como a nivel internacional actúa como una presión que impulsa a la uniformación de políticas, en la perspectiva de reducir costos, cuestión que, en general, tendería a ir en desmedro de los imperativos de legalidad.

5. MÁS ALLÁ DE LOS IMPERATIVOS ECONÓMICOS: LA EXTENSIÓN INDISCRIMINADA DEL TIEMPO DE TRABAJO COMO BÚSQUEDA DE SENTIDO

El campamento minero podría ser definido, evocando los análisis de Foucault, como una suerte de "institución total". Durante la fase activa del ciclo por el cual se rige la jornada excepcional, el trabajador permanece todo el tiempo en el campamento. Allí se trabaja, se come, se duerme, se descansa, siempre bajo una normativa clara que el trabajador se compromete a respetar. Allí también permanecen los jefes, quienes enfrentan la misma situación de aislamiento, de lejanía temporal de sus respectivas familias (las jornadas excepcionales de los jefes tienen un ciclo más reducido: es común el 10*4 cuando la norma es 20*10 para los trabajadores y un ciclo equivalente al de los trabajadores cuando la norma es 4*4 ó 7*7).

El campamento minero es un mundo autónomo, un pequeño cosmos. Algunos son verdaderas ciudadelas que unen a las infraestructuras productivas una serie de instalaciones destinadas a albergar a importantes contingentes humanos: pabellones para los dormitorios que, muchas veces, nada tienen que envidiar a moteles e incluso hoteles situados en áreas urbanas, casinos y salas de recreación. En este mundo cerrado sobre sí mismo suelen tejerse relaciones sociales muy sólidas.

Desde luego, la producción es el gran dios ordenador de la vida cotidiana. Las faenas comienzan al alba y los turnos de día son complementados con turnos nocturnos ejecutados por nuevos contingentes de trabajadores. Las metas de producción son vivenciadas como verdaderos desafíos colectivos.

La familia está lejos, o está cerca pero es imposible verla. El único vínculo real durante el período activo del ciclo es la línea telefónica, débil sucedáneo de su presencia real.

En este contexto, el propio trabajo pasa a ser fuente privilegiada de sentido.

En una de nuestras visitas a faenas, Griselda Pérez nos hacía ver lo importante que suele ser el tema de la producción, en particular para los profesionales con responsabilidades de dirección, pero también para los trabajadores.

Respecto de los primeros, un caso típico está representado por un supervisor de mantención de la planta de sulfuros de una gran empresa minera, quien nos confesaba que él dormía con la radio prendida, atento a los reportes que se transmiten durante la noche sobre el estado de esta planta que funciona bajo proceso continuo. De este modo -nos decía- "cuando me despierto sé lo que ha estado pasando y sé inmediatamente cuáles son mis tareas de la mañana". Por cierto, para saber qué debe hacer por la mañana, bastaría con que él consultara un reporte del funcionamiento del proceso durante la noche, pero él asume activamente el costo de seguir "conectado", actividad a la que nadie lo obliga. Como contrapartida, su orgullo por la eficiencia con que se desenvuelve el proceso es manifiesta: es él quien tiene el control de una parte fundamental del proceso productivo en su conjunto.

Otro caso es el de un ingeniero de una gran empresa contratista. Interrogado sobre el modo como sobrelleva el trabajo bajo la modalidad de jornada excepcional, él partía afirmando: "a mí me gusta esta actividad, me gusta como desempeño laboral y profesional", no obstante reconocer que "la parte familiar yo sé que la estoy sacrificando un poco" (tiene 4 hijos en edades que fluctúan entre 7 y 17 años).

Este ingeniero nos explicaba que lo que más le gusta de este trabajo es ser el brazo ejecutor de un proyecto, aquel en quien, en definitiva, recae la responsabilidad de ver materializadas las cosas. Así -nos explicaba- una gran empresa como es aquella en la cual él se desempeña en la actualidad tiene una suerte de "cerebro central" en el cual se realizan las tareas de planificación y coordinación de las obras que habrán de ejecutarse en terreno. Como es imposible "que todo funcione como reloj", el ingeniero de terreno debe ser

capaz de solucionar problemas en todo momento: logísticos (materiales que faltan para la ejecución de una tarea) y técnicos (cálculos, diseños, etc.). Ese dinamismo y la enorme responsabilidad que significa asegurar el cumplimiento de las metas previstas, hacen de éste un trabajo apasionante, a juicio de nuestro ingeniero.

Pasión es el término que surge en muchos profesionales entrevistados como rasgo definitorio de su actitud hacia su propio trabajo. Esa pasión, desde luego, tiene su precio y ellos lo reconocen abiertamente. Como nos decía otro de nuestros entrevistados, “yo sé cuándo regreso de mi casa hacia el trabajo, pero no sé cuándo voy a regresar del trabajo a mi casa”.

Otro profesional de una constructora, con largos años de trabajo bajo la modalidad de jornadas excepcionales, refleja muy bien la ambivalencia con que se vive el tema de la extensión indiscriminada del tiempo de trabajo motivada por la búsqueda de sentido. En sus palabras: “al final, ¿qué pasa? Cuando esté viejito y esté mirando la pantalla de televisión y muestren los tranques de relave, los puentes, caminos que uno ha hecho, ampliaciones. Y muestren Pelambres, van a mostrar esto y yo diré: ‘yo estuve allá, qué bonito, fíjate que yo participé en ese proyecto’... afloran los recuerdos, las anécdotas, ¡qué rico! Porque como yo te digo, este trabajo es muy bonito, es hermoso, porque te permite crear, participar, estar ahí, marcar presencia. Pero es también lo que lo hace ‘conchesumadre’, porque rompe matrimonios, pololeos, noviazgos...”

Desde luego, la extensión indiscriminada del tiempo de trabajo de estos profesionales muchas veces resulta también (o combinadamente) de presiones muy concretas. Como nos explicara este mismo profesional: “el trabajo es muy agresivo: como dueños del terreno asumimos una gran responsabilidad. Primero que nada, desarrollar el trabajo dentro del costo y dentro del plazo. Tú tienes la presión de tu patrón, tienes la presión de la Inspección (del Trabajo), tienes la presión del mandante, tienes la presión del costo: tú hiciste el estudio y este ítem se te está escapando, se te está escapando... tú te empiezas a desgastar, a desgastar, a desgastar. Y llega el momento en que tú tienes que irte. Yo podría irme a las cinco de la tarde [el día de la entrevista era el día de su bajada], pero no puedo irme a las cinco de la tarde porque tengo mil problemas. Y me voy conectado...”.

El tema del sentido, en todo caso, para él es fundamental: aparte del hecho que desarrollar estos proyectos tiene una dimensión creativa que para él es altamente satisfactoria, el estilo de vida que éstos permiten le agrada: "aquí soy un pájaro libre y no tengo que estar hueveando con el estacionamiento, el taco, la gente... Acá yo soy libre: soy un cóndor, un águila, puedo mirar los pájaros, los meteoritos... y allá [a la ciudad] llego todo comprimido".

Si el análisis anterior es válido -como hemos dicho- sobre todo para los profesionales con responsabilidades de dirección, es también pertinente para entender la conducta de muchos trabajadores. Como nos decía un trabajador entrevistado: "yo soy minero y es lo único que sé hacer. Y me gusta. Y si ya estoy aquí, para qué me voy a ir a encerrar a mi pieza o a mirar la televisión. Me aburro. Prefiero trabajar". Fueron muchos los que manifestaron juicios de este tenor para referirse a la extensión indiscriminada del tiempo de trabajo más allá del límite de las doce horas máximas para una jornada.

Muy ilustrativo a este respecto es el hecho siguiente: en los pocos casos en que se nos confiaron reclamos por extensión de la jornada más allá de este límite de las doce horas, estos reclamos no iban orientados a poner en cuestión dicha práctica, sino más bien eran motivados por el incumplimiento o el cumplimiento parcial, por parte de la empresa contratista, de los incentivos económicos que se había comprometido a pagar a cambio de la aceptación de dicha extensión.

Por otro lado, no debe perderse de vista que, para muchos trabajadores y profesionales, aparte del núcleo familiar, en términos de afectos, de relaciones sociales, el mundo del campamento pasa a ser si no *el* mundo significativo, a lo menos un mundo significativo muy importante. Aquí se construyen amistades sólidas que -cuestión importante- "funcionan" a ritmos sociales similares. Como nos explicara un profesional entrevistado, cuando se trabaja bajo la modalidad de jornadas extraordinarias "tú rompes con tus amistades de cabro chico, con tus compañeros de universidad, tú ya no puedes seguirlos... o ellos no te pueden seguir a ti". Con esto último aludía al hecho que, poco a poco, las invitaciones se van haciendo más esporádicas, los intentos de

coordinarse disminuyen, pues los ritmos de trabajo no coinciden y al final las amistades que van perdurando son aquellas que tienen rutinas y ritmos de trabajo similares, lógicamente en faenas de este tipo.

No creemos exagerar al afirmar que en la gente que trabaja bajo estas modalidades, sean estos trabajadores o directivos, existe una tendencia a la endogamización de las relaciones sociales. De este modo, el campamento -y los trayectos entre éste y el hogar- pasa a constituir también un lugar privilegiado de sociabilidad.

A este respecto, es sintomática la frecuencia con que en las faenas mineras se escucha la frase: "somos una familia", refiriéndose al colectivo de trabajo con el que se comparte directamente.

El caso de muchos trabajadores solteros que "venden" su bajada se explica por consideraciones de este tipo. A esto hay que agregar que, muchas veces, no existe un hogar al cual volver: la "bajada", el período de descanso se vive en pensiones cuyo nivel de confort es, lejos, inferior al existente en los campamentos. Ello, desde luego, es sobre todo válido en referencia al caso de los campamentos de las grandes empresas mineras y de las grandes empresas contratistas. Es sabido que tales condiciones varían de una faena a otra en el caso de la construcción y que, muchas veces, éstas suelen ser más bien precarias.

En relación a esta idea del campamento como lugar privilegiado de sociabilidad, es interesante el juicio aportado por uno de nuestros entrevistados, quien observara: "la parte económica es el coronamiento de este cuento, pero también está la parte de juntarse con otra gente, de conocer gente y darse cuenta que la gente con la que uno ha compartido estos proyectos es gente buena, es gente noble, te aporta. Aquí todo el mundo aporta. De repente tú ves a los viejos harapientos, sucios, pero aquí uno se pone más reflexivo, se humaniza más".

En otra línea de análisis, la sicóloga laboral Mónica Estay nos comentaba que, de acuerdo a su larga experiencia en el sector de la minería, el tema del aislamiento en general suele ser bastante crítico. De hecho, en la selección de personal para las empresas mineras existen tres capacidades requeridas que para ella son claves: resistencia al aislamiento, al trabajo bajo presión y tolerancia al esfuerzo por tiempo largo.

A pesar de poseer la capacidad de resistencia al aislamiento -argumenta Mónica- es innegable que estos trabajadores y trabajadoras "se sienten más solos, para ellos las noches son más difíciles de pasar, se ocupan mucho o trabajan hasta horas muy avanzadas para no pensar".

En efecto, para muchos la llegada de la noche es una hora crítica: estar privados de su pareja sexual y enfrentarse a fantasías negativas respecto a la fidelidad de sus parejas suelen ser escollos que se intenta sortear prolongando la jornada de trabajo, cuando ello es posible.

Esto último es indicativo del hecho que las motivaciones para incrementar indiscriminadamente el tiempo de trabajo pueden ser múltiples y combinarse de manera específica en cada individuo.

6. RÉGIMEN EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS Y DINÁMICA FAMILIAR EN CRISIS: PERFILES DE UN SÍNDROME NO DESEADO.

*El corazón ha roto sus amarras
a causa de los vientos*

Vicente Huidobro

Cuando se indaga sobre la dinámica familiar de las personas afectas a regímenes excepcionales de jornada de trabajo y descansos, los distintos testimonios permiten al analista configurar lo que nosotros denominaríamos los perfiles de un síndrome no deseado, que se traduce en distanciamiento y, eventualmente, en los casos límites, en la ruptura del grupo familiar.

Una primera precisión que debemos hacer a este respecto es que no contamos con cifras que permitan afirmar que este fenómeno sea generalizado.

En nuestra perspectiva, se trata de un modelo que puede servir a fines heurísticos, para cotejar experiencias y -desde luego- para prevenir situaciones negativas tanto como ello sea posible.

Llama la atención un hecho importante: vimos más atrás que la pertenencia a culturas obreras distintas y las distintas posiciones objetivas en el proceso de trabajo tienden a determinar aproximaciones diferenciales al tema de los sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descansos, tienden a configurar lo que nosotros llamaríamos una frontera interna. Sin embargo, cuando el análisis se centra en los efectos individuales, familiares y sociales negativos de estos sistemas, uno constata una convergencia de opiniones bastante marcada. Ello, no obstante el hecho que existe una considerable distancia entre la dinámica que imponen regímenes de 4 por 4 o 7 por 7, típicos

de los núcleos estables de trabajadores de planta y de algunos trabajadores pertenecientes al área de servicios, y aquella que imponen regímenes como el 20 por 10, que es predominante en los trabajadores de la construcción afectos a faenas mineras y, en general, en los del montaje industrial.

Por otro lado, es digno de destacar que los trabajadores manifiestan que los aludidos problemas individuales, familiares y sociales negativos se presentan a pesar del hecho que, muchas veces, estos sistemas dejan *objetivamente* más tiempo para el descanso que la jornada ordinaria de trabajo.

Si hubiera que esbozar en términos muy generales el *síndrome* que hemos ido perfilando a lo largo de nuestra investigación, lo resumiríamos del siguiente modo: como resultado de la alternancia de ausencias y presencias en el seno del hogar, es común que el trabajador se transforme en un elemento disociador de una dinámica familiar que se construye y se arraiga en su ausencia. Esta situación característica tiene varias dimensiones identificables, a saber: i) conflictos entre los cónyuges por problemas disciplinarios con los hijos (motivados por la existencia de un doble estándar en materia de disciplina, o por la negativa del padre a jugar el rol de "malo de la película" en su período de descanso, entre otras situaciones típicas); ii) conflictos y/o distanciamiento progresivo entre el grupo familiar y el jefe de familia por ausencia sistemática de éste en situaciones social y/o afectivamente importantes (cumpleaños, Navidades, Años Nuevos, primeros días de clases, eventos con la familia ampliada o con amigos, etc.); iii) conflictos y/o distanciamiento progresivo entre el grupo familiar y el jefe de familia por la irrupción esporádica de este último con rutinas que ya no son las del grupo familiar todo (programas de TV, horarios de descanso, etc.); iv) conflictos entre el o la jefe de familia y su pareja por ausencia de equidad en materia de períodos de descanso respectivos.

Este síndrome se ve agravado cuando el trabajador asume responsabilidades en su organización sindical o bien cuando, dadas sus responsabilidades de dirección, el trabajo irrumpe intespestivamente en la dinámica familiar durante el período de descanso (el caso de los supervisores es, a este respecto, típico).

En muchos casos, esta situación genera una espiral de distanciamiento, que lleva al trabajador a no querer volver a su casa en los períodos de descanso, ya sea permaneciendo en una ciudad de tránsito o en el propio campamento.

La espiral de distanciamiento puede, en algunos casos, implicar el establecimiento de una segunda pareja, más o menos estable, en una ciudad de tránsito. A su vez, la pareja puede complementar este cuadro estableciendo una relación paralela en la ciudad donde está ubicado el hogar, como resultado de la ausencia casi permanente del o la cónyuge. Obviamente, este tipo de situaciones genera una serie de conflictos a los hijos.

En muchos casos, esta dinámica desemboca en la ruptura de la relación conyugal y/o familiar en términos extensivos.

Como quiera que sea, las situaciones de crisis se van configurando a partir de una combinación de factores que son vividos de manera específica por cada familia.

Aun cuando no existen cifras válidas disponibles, casi todos los actores entrevistados aseguran que los trabajadores del sector minero y aquellos que participan de manera transhumante en los grandes proyectos de ingeniería tendrían tasas significativamente más altas de separaciones legales y de hecho que los de otros sectores de actividad económica. Así por ejemplo, es sintomático que tanto en la Confederación Minera como en el SINAMI manejen cifras similares, del orden del 40%, como tasa aproximada de separaciones legales o de hecho.

Por otro lado, la virtualidad de este síndrome se manifiesta a través del hecho que, de manera sintomática, muchos de los dirigentes entrevistados pongan de relieve que, en muchos casos, el dilema para el trabajador se plantea en términos muy tajantes: ya sea permanecer en el sector -asumiendo costos individuales, familiares y sociales que serán importantes aun cuando los sistemas tiendan a hacerse más llevaderos (por ejemplo, con una modificación del ciclo continuo de trabajo funcional a sus intereses)- o bien dejarlo definitivamente -asumiendo el costo que implica poder optar a ocupaciones alternativas que, casi con toda seguridad, les reportarán menores salarios-.

Establecido lo anterior y habiendo perfilado el síndrome en cuestión en términos muy generales, entregaremos a continuación una serie de testimonios que van mostrando en detalle aspectos específicos del mismo. Para ello haremos un contrapunto entre las opiniones de dirigentes sindicales y los profesionales entrevistados y, desde luego, las opiniones de los propios trabajadores.

Cuando iniciamos nuestra investigación, nos llamaron la atención los dichos de Moisés Labraña, presidente de la Confederación Minera quien, en el pasado, había planteado públicamente su preocupación respecto a que los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos alteran significativamente la dinámica familiar. En efecto, en una entrevista concedida a *El Mercurio* en 1996, argumentaba que bajo estas modalidades "el trabajador se transforma en un elemento disociador en el seno familiar, por cuanto muchas veces la llegada al hogar molesta a su mujer e hijos, ya que rompe con el estilo de vida llevado en su ausencia" (Labraña, 1996: 21). Con ese antecedente, inquirimos más detalles sobre su diagnóstico, así como el de otros dirigentes de esta central.

Labraña parte constatando que, en el ámbito familiar, la relación con los hijos es crítica. Por las necesidades que impone la ausencia del marido -argumenta- "la mujer se transforma en una persona doble: es hombre y mujer cuando está sola y es mujer cuando está el marido. Entonces, cuando está sola, en algunos sentidos aprieta la mano, y cuando está el compañero -los cabros chicos se hacen la reflexión- 'ah, las mejores comidas'". Y desde ese punto de vista, la conclusión provisoria que extraen los hijos es la siguiente: "qué bueno que llegue mi papá".

Sin embargo, el problema tiene más de una arista. Así por ejemplo, los muchachos pretenden seguir con sus rutinas: "Mi programa habitual de televisión es éste". Pero, no: "se ve lo que el papá quiere". Luego: "a las nueve de la noche, todos adentro". Pero, "oye, si cuando estábamos solos con mi mamá yo me entraba a las doce". Y comienza así a trastocarse toda la dinámica familiar. En muchos sentidos -observa Labraña- "el papá se transforma en un enemigo, comienza a ser un eslabón raro dentro de la casa".

A este respecto, un prevencionista de una minera de la Cuarta Región nos comentaba, entre divertido y amargo, que muchos colegas vivían mal la situación con hijos grandes, muy autónomos respecto del padre sobre todo, quienes, nada más llegado a la casa este último le preguntan: “Y, ¿cuándo te vas?”. El tema, por cierto, es incómodo para muchos de nuestros entrevistados.

Volviendo a los juicios de Moisés Labraña, éste observa que las compañeras, en general, tratan de hacerles gratas las estadias a los maridos, pero que esa actitud genera conflictos con los hijos, quienes comienzan a ver a sus padres como elementos distorsionadores de rutinas que están fuertemente instaladas en razón de las prolongadas ausencias del padre. A su juicio, “eso genera crisis muy fuertes en la familia”.

Manuel Ortiz, otro dirigente de esta central, en la misma línea de análisis del jefe de familia como un elemento disociador, pone de relieve otros aspectos de este mismo problema general. Así, destaca los conflictos que se desatan cuando los hijos se han portado mal durante la ausencia del padre. “Qué dice la señora -argumenta- cuando llega el esposo: ‘mira el niño se portó mal y no ha hecho las tareas, está flojo, etc.’. Y ¿qué espera la mujer de uno? Espera que uno lo apriete y lo ponga en línea. Pero uno, con la conciencia que viene de la faena, dice ¿cómo lo voy a retar?, no lo veo nunca o lo veo pocas veces; no, no quiero ser el malo de la película”. Y ahí se desatan conflictos entre ambos. Él suscribe también, sin aventurar cifras, el diagnóstico de los altos niveles de separación en el sector.

Por otro lado, observa este dirigente, los trabajadores de la minería, sobre todo a partir de los últimos años, están habituados a un sistema de trabajo muy intenso “en que todo se supone que es para ayer”. Esto el trabajador lo tiene muy internalizado, de modo que cuando llega a su casa -argumenta- “empieza a querer todo rápido; como que todo está lento” y eso se traduce en una irritabilidad que puede parecer desproporcionada, desatando conflictos en el seno de la familia. “La señora acusa la presión”, concluye este dirigente.

El problema de la presión a la que están expuestas las personas que laboran en el sector, y el modo en que este factor afecta la dinámica familiar, está muy bien representado por un juicio de un supervisor entrevistado, quien abundó en el tema de la ruptura con las rutinas familiares y el esfuerzo de ajuste recíproco que ello implica. Este profesional parte constatando: "yo vivo presionado, odio el reloj, odio esta 'huevá', la odio, porque tengo que estar todos los días contra el reloj, contra el reloj". Para él, un problema grave es la dificultad que se le presenta para impedir que dicha presión se infiltre en el seno del propio hogar. "Me gustaría tener ese don -observa-, por decirlo de alguna manera: salir de aquí, cerrar las válvulas y pensar familia, familia, familia". Pero esa disciplina no le resulta nada fácil.

De este modo, su sentimiento es que "llego a la casa y me queda la sensación que llego a romper esquemas que mi familia tiene establecidos... Un día que yo llegué a la casa medio mal genio, mi hijo me dijo: 'papá ven, te quiero decir algo. Mira, te recuerdo lo siguiente: aquí estás en nuestra casa y yo soy tu hijo. Acá no estás en la constructora y no me puedes echar'... Y me quedé con un dolor tan grande, porque yo no me estaba dando cuenta cómo llego a la casa, cómo me estaba comportando".

Marcos Ponce, otro dirigente de la Confederación Minera, centra su análisis en el problema de la progresiva pérdida de autoridad por parte del jefe de familia, quien finalmente es valorado nada más que en calidad de proveedor. En sus palabras: "Estamos llegando al gran problema que la señora se acostumbra tanto a estar sola, que el esposo pasa a ser visto sólo como un proveedor. Él llega, baja de sus faenas, entrega el pago del sueldo y luego vuelve [a ausentarse]... Empieza a ser una vida totalmente independiente. Los que trabajan afuera dejan de ver a sus hijos, cómo crecen; no saben los problemas que tienen, no saben los problemas en el colegio. Es una vida, digamos, totalmente dividida. Y de ahí que hay 'ene' problemas de separaciones".

Desde ese punto de vista, los problemas son críticos a nivel de dirigentes sindicales, cuyas tareas les demandan aún más tiempo fuera del hogar. Este dirigente hace ver que "se nos dice de alguna forma: 'oye, pero ustedes pasan

paseando, van a Santiago... Oye, pero nosotros no andamos paseando, andamos trabajando, haciendo gestiones para mejorar la situación de nuestros representados". El trabajo sindical, luego, puede ser un factor detonador de las crisis familiares, lo que, a su juicio, se transforma en otra variable que dificulta el desarrollo del trabajo sindical.

Otro dirigente entrevistado, David Estrada, entrega una visión muy particular sobre este tipo de problemas, a partir del contraste que él puede establecer de la situación actual con su larga experiencia en el sector de la minería del carbón, en la Octava Región. Él parte constatando que "cada vez los yacimientos mineros están más lejos... Entonces el recuperar la relación normal con la sociedad, con la comunidad, con todo su entorno donde él vive: familiar, social, también al trabajador le cuesta más". A su juicio, mientras más distante está la faena y mientras más prolongada es la ausencia del trabajador, más dificultosa es la reinserción. A ello hay que agregar que existe, por definición, un período natural que corresponde, en sus palabras, a "ese desfase que hay, cómo le podríamos decir, de una entrada afectiva normal al interior de la familia, es decir de enganchar, y que cuesta. La cosa no es instantánea, porque primero viene todo el cuento de cómo se han portado los chiquillos...".

Es interesante destacar un hecho que tiene que ver con el tema de las culturas obreras, y es el siguiente: en la percepción de trabajadores tradicionales del sector minero, el hecho que bajo los regímenes excepcionales de jornada de trabajo y descansos haya muchas veces, objetivamente, mayor tiempo real de descanso que bajo la jornada clásica de ocho horas, es poco valorado y se acentúa el efecto *desestructurador* de ciertas rutinas sociales que estos sistemas tienen.

El punto de vista de David Estrada es paradigmático a este respecto. Así, rememora este dirigente: "Antes, de lunes a sábado era para trabajar, el domingo para descansar; los que creían en Dios podían ir a misa y después se almorzaba todos juntos, se hacía cualquier cosita, uno recuperaba energías y estaba OK. Otros se ponían a tomar copete el día sábado y después, el domingo, partían con los cabros al deportivo a jugar. Hoy día esa vida el trabajador de

la minería no la hace, porque el sistema de trabajo se lo niega. Es decir, es una deuda que el trabajador tiene. Entonces, ¿qué control uno puede tener sobre los hijos?, ninguno. ¿Qué control uno puede tener sobre la señora?, ninguno". Y alude después con preocupación a los trabajadores del sector contratistas, sometidos a regímenes 20 por 10 o fórmulas similares, rutinas que se encuentran en las antípodas de la cultura obrera en la que él se formó como trabajador y como dirigente.

Su tesis es que, ante todo, "el trabajador es responsable de una familia y se debe a la familia". Y bajo las actuales condiciones, "el trabajador de repente ni siquiera tiene espacio para participar con su comunidad. Entonces, el trabajo no le puede negar eso. Ahí es donde está la falla en Chile... No, es una cuestión dolorosa que uno esté trabajando y que tenga plata si no la comparte con la mujer y con los hijos, y si tampoco hay tiempo para el descanso y la recreación". En ese sentido -como ya adelantáramos- valora altamente lo que considera la herencia humanizadora de los mártires de Chicago: el sistema de ocho horas de trabajo, ocho horas de descanso y ocho horas para la familia y la recreación. Por otro lado, suscribe con entusiasmo el diagnóstico expuesto en la carta pastoral "Trabajo y Familia" de monseñor Carlos Oviedo, observando que se ajusta absolutamente a la realidad que vive el sector minero en la actualidad. Esta carta enfatiza los efectos desestructuradores que, en términos generales, ha tenido la flexibilización del mercado de trabajo sobre la familia en Chile y llama a una reflexión societal sobre el particular.

Llegados a este punto de nuestra conversación, interrogamos a Estrada respecto del tema de la cuasiextinción de los campamentos que en el pasado congregaban a toda la familia. No obstante su nostalgia por este modo de organización social, él reconoce que es una tendencia ineluctable, tanto por la lucha por reducir costos en el seno de las empresas como por la excesiva lejanía de algunos yacimientos, que hace prácticamente inviable la antigua forma de organización. No obstante, para atenuar los efectos disociadores sobre las familias, propugna -como otros dirigentes- una política por parte de las empresas orientada a incentivar que la gente se instale a residir en la ciudad más cercana a la faena. A su juicio esa "es la situación que permite al trabajador realizar en plenitud su vida, como trabajador y como miembro de una sociedad

normal". Propone como medida concreta para operacionalizar esta política el desarrollo de planes habitacionales, pero lo ve difícil -en todo caso- porque ello supone como premisa la estabilidad laboral, y en los tiempos que corren, ese es un beneficio al cual se ven afectos sólo un pequeño núcleo de trabajadores.

Otro entrevistado que entregó luces sobre el tema que nos ocupa es Francisco Zúñiga, prevencionista y consultor con una amplia experiencia en el sector minero. Este especialista suscribe, en términos generales, el análisis esbozado por los dirigentes de la Confederación Minera respecto a que los regímenes excepcionales de jornada de trabajo y descansos tienden a convertir al jefe de hogar en un elemento disociador en el seno de la familia. De allí que, muchas veces -argumenta nuestro entrevistado- "el trabajador prefiere no ir a la casa porque en la casa se establece un régimen de vida en que la señora es la jefa del hogar y él, en tanto persona que viene del exterior, viene a alterar ese régimen de vida, sintiéndose extraño, ajeno a su propio medio familiar". Es un proceso largo -observa- que va generando una dinámica, una espiral de mayor lejanía que pasa por "vender la bajada" con frecuencia, bajo el argumento que se requiere incrementar los ingresos, y pasa también -en ocasiones- por quedarse en la ciudad de tránsito (Iquique y Antofagasta, por ejemplo) con algún pretexto o bien simulando que se permanece en el campamento. Esta espiral, en muchos casos, a la larga termina por romper la relación de pareja.

El tema del distanciamiento progresivo con la pareja y/o con el grupo familiar puede tener distintos grados, y así se manifiesta en las conversaciones con los entrevistados que reconocen problemas en la gestión de su dinámica familiar como resultado del tipo de vida laboral que han decidido asumir, jornada excepcional incluida.

Para los más, el distanciamiento se expresa bajo la forma de una pragmática coexistencia pacífica. Como nos confidenciaba un entrevistado: "Cuando yo llego, yo descanso y hago mis cosas, mi señora hace las suyas y los niños hacen sus cosas por su lado". De acuerdo a su análisis, en el caso de su familia esta dinámica, con los años, ha asumido una suerte de inercia que hace difícil que se modifique, tanto en el sentido de una mayor integración

como en el sentido de una separación. Se agrega a esto el hecho que los hijos son grandes y pronto emigrarán de la casa por sí solos y, como pareja, ellos con su señora tienen más bien asumida esta situación de coexistencia pacífica, cuyos costos, a su juicio, serían menores que los de una eventual separación.

Para otros, el distanciamiento se vive en términos mucho más físicos. Los casos de permanencia en faenas por esta razón específica de crisis familiar o bien de permanencia en una ciudad de tránsito por el total o una parte del período de descanso, también suelen presentarse, con una frecuencia que es, desde luego, difícil de pesquisar.

Los trabajadores evocan habitualmente el tema, en tono festivo, en relación a otros trabajadores, pero casi nadie está dispuesto a plantear que se sienta concernido personalmente por este tema.

Un ejecutivo de una empresa minera de la Cuarta Región nos contaba que, dentro de una práctica que es común en el sector, cual es la de permanecer "enfiestado" o "de parranda" los primeros días de la bajada, había surgido un caso notable por la estrategia de encubrimiento. Un trabajador había convencido a su familia que trabajaba bajo una modalidad de jornada excepcional que no existía en la empresa y que, por cierto, le permitía permanecer un ciclo más largo lejos de su hogar. La esposa había tratado de ubicarlo en la empresa a raíz de una situación de emergencia y a causa de esta circunstancia fortuita el juego del trabajador había quedado al descubierto: en realidad tenía dos familias constituidas: una en el sur y otra en la ciudad de tránsito. Situaciones como ésta relevan, ciertamente, del orden de la anécdota.

Sin embargo, diversos observadores en las ciudades de tránsito más clásicas (Iquique, Antofagasta, Copiapó, entre otras) constatan este tipo de prácticas. Uno de ellos, Monseñor Fernando Ariztía, Obispo de Copiapó, se refirió al fenómeno de los trabajadores que no vuelven a sus casas en los períodos de descanso en su "Carta a los católicos de Atacama", que dirigió a los fieles en Julio de 1997. Este documento suscitó un cierto nivel de debate a nivel de la opinión pública.

Con este antecedente lo entrevistamos en la ciudad de Copiapó. Ariztía reconoce que es muy difícil aventurar cifras, pero cree que es un tema importante, que surge con frecuencia en los planteamientos de fieles -sobre todo esposas- que, frente a situaciones de crisis familiar, llegan a buscar ayuda ante los párrocos o los organismos sociales de esa diócesis y de otras a lo largo del país.

Para él, en todo caso, el problema fundamental del trabajo bajo la modalidad de jornadas excepcionales dice relación con las dificultades de reinserción familiar y social que impone a los trabajadores. A modo de ejemplo evoca el gran esfuerzo de coordinación que supone nada más concertar un bautismo -sacramento fundamental para los fieles- cuando, como es común en la zona, el padre, el padrino o la madrina y algunos familiares y amigos de los padres del niño trabajan en el sector minero.

El gran tema para él es la *dislocación de lo social* que estos sistemas imponen, lo que incluye, desde luego, a la propia familia.

No puede desconocerse, por otro lado, que dentro de las culturas obreras específicas de las que estamos hablando, el tema del festejo "sacrificial" al momento de la bajada es una práctica bastante arraigada. La liberación de una larga rutina de trabajo sistemático, el acceso al alcohol -vedado en el campamento- y la coyuntura de estar en una ciudad de tránsito, sin el control de la familia y con niveles de control social más relajados que en su ciudad de residencia habitual, dan lugar a situaciones que, en sí mismas, pueden ir minando la dinámica familiar. Entre estas últimas, el derroche del dinero ganado con el esfuerzo de varios días y el conocimiento y eventual estabilización de una relación con una pareja paralela son situaciones clásicas (no fueron pocos los entrevistados que nos refirieron situaciones de bajada y luego "venta" casi obligada de la misma, es decir regreso inmediato a faenas, por el hecho de haber despilfarrado todo o gran parte del dinero y/o por haber sido privados del mismo en un robo facilitado por la ebriedad).

Para impedir o, a lo menos, atenuar este tipo de situaciones, cuyos efectos negativos visualizan como graves, las empresas ponen en ejecución distintas

estrategias, con grados relativos de éxito. Una de ellas -nos explicaba un ejecutivo- es la práctica de los “buses sellados”, consistente en el envío de los trabajadores hacia sus regiones de origen en buses que están impedidos de hacer paradas, incluidas aquellas para la compra de alcohol a consumir eventualmente al interior del vehículo. Otra es la de pagar a través de una cuenta accesible vía bancomáticos, para que los trabajadores no “bajen” cargados de efectivo. El éxito de estas estrategias es, como podrá imaginar el lector, bastante relativo, pues una vez fuera de las faenas, cuando el trabajador quiere ejercer conductas que, en último término, relevan del ámbito de su libertad personal, es difícil interferir sobre su voluntad.

Un profesional que se desempeña en el ámbito de las consultoras privadas planteó otro elemento de análisis que parece interesante. Él observa que, en general, la calidad de vida en los campamentos es bastante alta y el trabajador contrasta ese nivel de vida con aquel que puede tener en su propia casa -hay que considerar que en el campamento el trabajador es atendido, hay personal de servicio, alimentación de buena calidad-. Muchas veces, al ir a la casa, el impacto de ese contraste se ve agudizado por el hecho que cuando llega, se le plantean todos los problemas disciplinarios con los hijos y múltiples otros de orden doméstico. De este modo, se van configurando una serie de incentivos para que estos trabajadores no quieran volver a sus casas.

Los dirigentes del SINAMI, por su parte, tienen puntos de vista bastante coincidentes con los de la Confederación Minera respecto de los efectos disociadores de estos regímenes excepcionales sobre la dinámica familiar. Lo que es claro, eso sí, es que estos trabajadores viven el problema en otro orden de magnitud: para ellos, la norma es el 20*10, mientras que para sus colegas de los núcleos estables de la minería la norma es 4*4 ó 7*7.

Por otro lado, es importante destacar que para estos trabajadores el régimen excepcional de jornada es consustancial a las tareas que realizan, puesto que se trata de trabajadores transhumantes que se desplazan allí donde existan obras en desarrollo, para luego cambiar -a veces drásticamente- hacia otras regiones del país. En esa perspectiva -como ya hemos señalado- la normativa originada en 1997 es vista como un avance, a lo cual debe agregarse

el gran logro que para ellos significó el tema del traslado en avión que, si bien no asegura (puesto que siempre es posible “vender la bajada” o permanecer en las ciudades de tránsito), por lo menos hace posible que los diez días de descanso se pasen con la familia en la ciudad de residencia habitual.

Establecido lo anterior, es posible concentrarnos en su diagnóstico de los problemas familiares entre los afiliados a su organización, coincidentes con los rasgos del síndrome que planteáramos al comienzo de esta sección.

A juicio de Jorge Pezoa, “40 a 50 % de los asociados al SINAMI son separados o tienen dos o tres familias”. No duda en calificar la situación como crítica: “Es una crisis. Hay que ponerse en el lugar del trabajador: dime tú, ¿qué haría cualquier trabajador si de los 365 días que tiene el año, hablando en forma continua, está sólo 120 días en su casa? Más aún cuando se pierde, la mayoría de las veces, las cosas más importantes en su casa: ingresos a la escuela, los cumpleaños... ¡nunca estás! (claro, el hijo cuando es chico, no lo nota). O los aniversarios con tu señora, tampoco estás. ¡En los momentos más importantes, tú no estás! Aunque estés diez días [en el período de descanso], a lo mejor, en esos diez días, rara vez te toca estar en un día importante en tu casa”. De allí que -continúa su argumentación- “esa relación de familia, de afecto, se va perdiendo. Entonces, a la larga, que estés o no estés en el cumpleaños o en el primer día de clases... no eres determinante, no se nota tu ausencia. En el tiempo, [esa dinámica] te va minando, el hijo se va distanciando, aunque en los diez días que tú estás en tu casa tratas de recuperar ese tiempo -de sacarlo a pasear, de llevarlo al cine, de comprarle lo que se le ocurra-, pero indudablemente que hay fechas o hechos importantes que tú no puedes recuperar con plata, hay efectos psicológicos que tú no puedes recuperar en el tiempo... Por eso, nosotros decimos en nuestros documentos que hay un costo social que el viejo faenero no recupera en plata, a pesar de que el ingreso nuestro es superior al del resto de los trabajadores de este país”.

Son muchos los testimonios que recogimos en esta línea, tanto entre montajistas industriales como entre trabajadores de la minería tradicional, entre supervisores y profesionales. Así por ejemplo, un supervisor evocaba la amargura que le producía estar ausente en algunas ocasiones que,

familiarmente, son muy importantes y que suelen coincidir con el período activo del ciclo. En esas situaciones, explicaba, "te vienes con el sentimiento: no puedo estar mañana que es el cumpleaños de mi hija, que se gradúa; que el cumpleaños de mi mamá, que un aniversario de bodas, algún evento... no hay caso: no estás. Y así se te pasa el tiempo, se te pasa el tiempo, y de repente tus amistades, tus compañeros de universidad ya no cuentan contigo" y, desde luego, en alguna medida lo mismo empieza a suceder con su núcleo más cercano: la esposa y los hijos.

Un trabajador de una empresa contratista que opera en el Proyecto Pelambres, por su parte, nos confesaba: "Yo perdí una familia así, trabajando fuera. Mi compañera... los cumpleaños, yo no estaba... Cada vez que uno no está, está faltando a la familia. Y vuelve a enterar otra falta. Es lo mismo que cuando comete faltas uno en el trabajo: ya a las dos, estás descalificado".

Un dirigente de la Confederación Minera, para quien el problema estructural de las exigencias que impone el proceso continuo -aun cuando sea bajo una modalidad más "soportable" que el 20*10, como un sistema 4*4- se traduce en que los trabajadores de la minería tengan que pasar muchas ocasiones importantes fuera de sus casas, ponía de relieve también que esta falta de coincidencia con los eventos familiares significativos "va minando las relaciones". Críticas a este respecto son situaciones como las Navidades o los Años Nuevos. En estos casos, explicaba, los costos afectivos, tanto para los trabajadores como para sus familias, son muy altos.

En este contexto, la discusión sobre la eventualidad de reensayar el campamento minero tradicional, con toda la familia incorporada, resulta bastante pertinente. Habiéndoles planteado el tema, los dirigentes del SINAMI tienen muy claro que la disolución de los campamentos tradicionales es una tendencia inevitable. En palabras de Jorge Pezoa: "Si uno mira la dinámica de la sociedad, los grandes campamentos que existieron en el siglo pasado o hace cuarenta, cincuenta años, hoy día están desapareciendo: El Salvador está desapareciendo, Potrerillos está desapareciendo como campamento minero. Y si uno comienza a mirar, todos están desapareciendo. Entonces, difícilmente nosotros podremos revertir esa situación y hacer de los grandes lugares de

concentración de obras campamentos donde viva el trabajador con su familia. Además que sólo lo podrías hacer cuando estás recién casado y tienes una guagüita, pero cuando tienes hijos que van a la enseñanza media o van a la enseñanza universitaria, no, el cabro no se va, no te lo llevas ni a palos”.

Sergio Alegría, por su parte, complementa el análisis centrándose ya no en la realidad global del mundo minero sino en la más específica de los trabajadores del montaje industrial. Este dirigente tiene una visión muy pragmática respecto al hecho que la flexibilidad y fragmentación de los procesos productivos es un elemento consustancial al modelo económico actualmente vigente en nuestro país. Reaccionando ante la opinión de su compañero, observa: “Además, esta flexibilidad no te lo permite; entendiendo la flexibilidad no como una cuestión pasajera. La flexibilidad, en mi opinión, es la base sobre la cual se viene sosteniendo esta política económica del país”. Por otro lado, agrega, en el caso hipotético que ellos se plantearan como reivindicación la constitución de campamentos más permanentes en ciertos lugares de concentración de obras, hay que considerar el hecho que “una faena que va a durar tres meses y que hoy día se disgrega, cada día más, en más empresas contratistas y subcontratistas, es claro que no te va a funcionar”.

Ahora bien, cada vez que tratamos este tema con trabajadores del montaje industrial o, en general, con trabajadores de la construcción habituados a seguir la dinámica de los grandes proyectos de ingeniería, encontramos juicios coincidentes con los referidos más arriba. Para todos estos trabajadores, formados en una cultura laboral cuyos ejes son la *fragmentación*, la *flexibilidad* y la *movilidad geográfica*, el campamento tradicional es una especie en extinción (del mismo modo que el modelo ocho horas de trabajo, ocho de descanso y ocho para la familia y la recreación, en general, no es una referencia cultural significativa). Por otro lado, los trabajadores de la minería tradicional y los miembros de sus familias suelen coincidir con este punto de vista respecto a la inviabilidad de reensayar el campamento tradicional.

Varias son las razones que son invocadas a este respecto. Entre ellas, hay dos que parecen fundamentales a los ojos de nuestros entrevistados:

i) por un lado, el proceso de progresiva feminización del mercado del trabajo no ha dejado de ejercer su impacto sobre las familias mineras y aquellas del sector de la construcción ligado a los grandes proyectos de ingeniería: algunas esposas de trabajadores de estos dos segmentos se han incorporado al mercado laboral y es muy difícil que estén dispuestas a dar pie atrás, aceptando un traslado hacia campamentos mineros donde su empleo no estaría en ningún modo asegurado (en el límite, dicho traslado podría significar invertir el régimen excepcional de jornada, teniendo que desplazarse la mujer hacia la ciudad donde se ubica su empleo, ausencia que podría provocar más desajustes que la situación actualmente vigente). Este punto de vista debe ser relativizado, en la medida que -como veremos en la última sección de este trabajo- la incorporación al mercado laboral de las esposas de mineros y trabajadores de la construcción y el montaje industrial no es para nada evidente.

Los casos inversos, donde es una trabajadora la que se desplaza a faenas y su esposo tiene un empleo en una zona urbana, hacen también poco probable, a los ojos de nuestros entrevistados, la aceptación de un traslado a un campamento tradicional;

ii) por otro lado, el tema de la educación de los hijos es invocado como un factor que haría altamente dificultoso el desplazamiento: es cuestionable, en primer lugar, que los hijos que acceden a la educación universitaria estén en situación de desplazarse; en cuanto a los hijos que se encuentran en niveles inferiores de enseñanza (media o básica) ellos no están ajenos a la lucha por la calidad que, sobre todo en aquellos segmentos de ingresos medios altos (como lo son muchas familias mineras tradicionales), induce a buscar colegios de élite situados en ciudades importantes.

Finalmente, no deben perderse de vista dos razones complementarias que dicen relación con la mutación que han sufrido las pautas culturales en nuestra sociedad: en primer lugar, es claro que, como tendencia, las pautas relativas a los roles familiares han cambiado en relación a lo que eran, por ejemplo, en la primera mitad de nuestro siglo: la figura del jefe de familia como una suerte de poder omnímodo ha cambiado, aceptándose un mayor

grado de autonomía relativa de ambos cónyuges y de los propios hijos. Esto ha dado pie a un proceso de *densificación de relaciones sociales*, con las que cuesta romper al plantearse la posibilidad de abandonar el medio urbano donde dichas relaciones se han desarrollado.

En segundo lugar, es evidente que el tema del consumo simbólico es de gran importancia en la actualidad y es poca la gente que está dispuesta a sacrificarlo con un eventual traslado a un medio que es visualizado, a priori, como bastante más precario que un medio urbano "normal", por mucho dinero que se esté dispuesto a invertir en la recreación de un campamento minero tradicional (hecho que, en sí mismo, es bastante cuestionable).

Un tema que por sí solo requeriría un desarrollo aparte, investigaciones focalizadas inclusive, es el de las reacciones de los hijos a la dinámica familiar que imponen los regímenes excepcionales de jornada.

Fueron muchos los testimonios que recibimos planteando que, en especial los hijos adolescentes sobrellevan muy mal el hecho que uno de los padres -o ambos- trabajen bajo la modalidad de jornadas excepcionales, alternando períodos de ausencia (muchas veces bastante largos, como en el caso del 20*10) con períodos de permanencia en el hogar. Desde luego, el tema de la crisis de la adolescencia es un tema general que, al menos en culturas como la nuestra, tiene una cierta independencia de las condiciones sociales bajo las cuales desarrollan su trabajo los padres. Sin embargo, resulta bastante pertinente la hipótesis que, en los casos de padres con jornadas excepcionales, estas crisis de adolescencia pueden verse magnificadas.

Los trabajadores reconocen que hay una etapa crítica con los niños, que suele coincidir con el período de la adolescencia. Un trabajador de una empresa contratista que opera en la Cuarta Región, ya mayor de cincuenta años, quien ha sobrellevado sin grandes problemas los desafíos que imponen los regímenes excepcionales de jornada y descansos comentaba, a propósito de la crisis por la que pasa el hijo de uno de sus colegas más jóvenes, que "estos problemas con los niños son comunes. Después comprenden por qué el papá tiene que trabajar fuera de la casa para llevar los pesos".

El tema de la frontera externa, el origen de un sector distinto al de la minería o la construcción, se expresa también a nivel de los hijos. Como lo expresara otro colega que terció en el debate, comentando la misma situación a la que hacemos referencia más arriba: “es cierto que para él es un poco complicada la cosa, porque como él no ha salido pa’ fuera, entonces es indudable que los niños se afectan. Ya siendo grandecitos y tomando conciencia, los niños no se afectan. Pero uno que ha salido toda una vida...”.

Por su parte, un ingeniero con cuatro hijos y una relación de pareja bastante estable, reconocía que había existido una cierta rotación entre sus hijos en cuanto al modo de sobrellevar la ausencia alternante del padre, y que siempre los que estaban entrando a la adolescencia acusaban el golpe de manera bastante evidente. En el caso de su familia, siempre ha jugado a su favor el hecho que su esposa es profesora y, por acuerdo entre ellos -y, evidentemente, porque sus ingresos lo permiten- ella trabaja sólo media jornada, dedicando plenamente la otra media jornada a los hijos.

En los casos en que existe una situación económica más débil o, abiertamente, precariedad económica, los casos suelen ser mucho más críticos. Así por ejemplo, en conversación con Mauricio Santander, profesor de la Escuela Oscar Araya Molina de Ovalle -escuela donde acuden niños de estrato económico bajo-, éste nos refirió la difícil situación que enfrentan muchos de sus alumnos cuyos padres se desempeñan bajo la modalidad 20*10.

A su juicio, se trata de niños muy “abandonados”, con problemas claros de rendimiento, “muy privados en lo cultural”. Él aprecia una suerte de círculo vicioso: los padres no tienen un buen nivel cultural y los abuelos, aún menos. Frecuentemente, los niños quedan al cuidado de estos últimos pues a pesar que los padres, a veces, ganan buenos sueldos, dilapidan una buena parte en las bajadas, y las madres, tanto por este factor como por necesidad de independencia económica van a trabajar a la cosecha como temporeras (recordemos que esta zona se caracteriza, entre otras, por una fuerte actividad agrícola). De este modo se reproduce e incluso profundiza la privación cultural.

Como profesor, ello lo obliga a aplicar una evaluación diferencial para no perjudicar a estos niños (por ejemplo, en un control evalúa sólo tres objetivos de cinco, los más importantes). Por otro lado, cree que muchas parejas viven una doble relación paralela: el esposo en una ciudad de tránsito y la esposa en Ovalle. Los niños -observa Santander- "se dan cuenta y esto hace de ellos niños profundamente inseguros".

Todo se confabula, entonces, para que la crisis que enfrenta el adolescente se exprese en el sistema escolar.

Sobre el particular conversamos también con Eugenia Páez, orientadora del Liceo A-7 de Iquique. Ella nos manifestó que, sin tener una estadística acabada, ha detectado que muchos de los niños con problemas que llegan al servicio de orientación del liceo son hijos cuyos padres trabajan bajo la modalidad de jornadas excepcionales y que se ausentan largos períodos del hogar (el sistema 20*10 le parece especialmente crítico a este respecto). Junto con evocar algunos casos de embarazos adolescentes que corresponden a dicha situación, destacó que, muchas veces, el problema del disciplinamiento de los hijos varones adolescentes es crítico para las madres, y que las alternantes y puntuales intervenciones del padre no logran subsanar los problemas que se generan durante sus prolongadas ausencias. En algunos casos -observa- la madre oculta información al marido, con el objeto de no obligarlo a ejercer un rol disciplinador en la bajada y de ese modo contribuir a acrecentar la brecha que suele establecerse entre éste y los hijos. En otros, para la esposa ser vehículo de un castigo que se verifica con retardo, habiendo sucedido hace días los hechos que lo motivan, suscita sentimientos de culpa. Todo ello hace que la gestión de la disciplina de los hijos se viva, en general, con ambivalencia, tanto por parte de la madre como del propio padre.

Llegados a este punto, estando dado que la desaparición del campamento tradicional es visualizada por la mayoría de los actores como una tendencia ineluctable y atendido el análisis que hemos realizado en esta sección, el lector podría preguntarse ¿resulta entonces inevitable la dinámica de crisis en las familias donde uno de los cónyuges -o ambos- trabaja bajo la modalidad de régimen excepcional de jornada?

La respuesta, claramente, es negativa.

Hemos puesto de relieve, al iniciar esta sección, que el síndrome descrito corresponde a una modelización de una dinámica que afecta a un determinado segmento de estas familias. En la sección inmediatamente a continuación exploraremos las claves que permiten a muchas familias, *enfrentadas a las mismas condiciones estructurales*, sobrellevar una dinámica familiar que podría definirse como exitosa.

Antes de ello, quisiéramos insistir sobre dos aspectos que nos parecen fundamentales.

Primero: en los casos en que es posible hablar de crisis familiar es indiscutible que éstas se van configurando a partir de una combinación de factores que son vividos de manera específica por cada familia. Según hemos podido apreciar el problema, los regímenes excepcionales de jornada de trabajo y descansos pueden coadyuvar a la generación de dichas crisis pero no pueden considerarse como *la variable explicativa central*.

Segundo: dada la mutación del mercado laboral y dadas *condiciones objetivas* que la hacen altamente necesaria en muchos casos, lo más probable es que este tipo de organización del trabajo siga involucrando a cientos de miles de personas que viven o están en trance de vivir de esta manera a todo lo largo de nuestro país. Ello plantea un gran desafío a cada una de las familias que asumen estos modos de vida, a las empresas que se valen de estos regímenes y, a un nivel más global, ello nos plantea un enorme desafío como sociedad.

Es indudable, como nos comentaba Mónica Estay que, en los casos de detectarse crisis: "hoy en día la respuesta frente a eso es reactiva: cuando empiezan a haber problemas en las familias, las empresas -con suerte- comienzan a preocuparse de cómo intervenimos ya en las familias con conflictos, pero el trabajo preventivo es mínimo; y el trabajo más que preventivo, el que anticipa, que es proactivo frente a este tema social y cultural, no existe".

Las más de las veces, por cierto, estos problemas no adquieren un mínimo de visibilidad social como para que sea siquiera posible una intervención. Se pierden en los pliegues más profundos de la trama invisible.

Lo que es innegable es que al país le hace bien mirarse en estas realidades: somos cada vez más complejos, más heterogéneos y, como sociedad, debemos asumir los desafíos que impone esta complejidad. En un sentido, estos problemas relevan del ámbito de lo personal, de la vida privada. En otro, se configuran como verdaderos problemas sociales y como tales, han de enfrentarse a partir del diálogo y la concertación de una gran variedad de actores: empresas, organizaciones de trabajadores, Estado, sistema escolar, profesionales de las ciencias sociales insertos en redes de apoyo públicas y privadas, etc.

7. RÉGIMEN EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS Y DINÁMICA FAMILIAR EXITOSA: ALGUNAS CLAVES ANALÍTICAS

*En vano tratarías de evadirte de mi voz
Y de saltar los muros de mis alabanzas
Estamos cosidos por la misma estrella*

Vicente Huidobro

Los medios de comunicación nos muestran con frecuencia cuán fácil es poner de relieve las situaciones de crisis y cuán común es que lo que discurre por cauces normales permanezca en un discreto segundo plano.

El tema de las jornadas excepcionales no escapa a esta norma: allí donde las crisis están presentes los juicios abundan, la información fluye con cierta soltura, ya sea vía fuentes directas o indirectas. Allí donde todo marcha con cierta normalidad, lo más común es recibir unos escuetos "nosotros no tenemos problemas".

No obstante lo anterior, hemos procurado ir sistematizando información relativa a las claves que facilitan el desarrollo de una dinámica familiar exitosa cuando se está sujeto a un régimen excepcional de jornada de trabajo y descansos. El esbozo que presentamos a continuación no pretende, de ningún modo, ser exhaustivo. Representa más bien una malla de lectura, un instrumento heurístico construido a partir de la sistematización de abundante información proveniente de nuestras distintas fases de terreno y susceptible de ser enriquecido a partir de información complementaria.

i) **Definición de un proyecto y una estrategia compartida:** en muchos de los entrevistados que califican su situación familiar como exitosa la

existencia de un proyecto y una estrategia común entre los cónyuges resulta manifiesta: planes de compra de una casa -aceptando por un tiempo definido las dificultades que impone un régimen de jornada excepcional-; definición de un cambio de vida que incluye abandonar la agitada vida en Santiago, establecerse en una ciudad de provincia que se considera satisfactoria y aceptar un régimen excepcional de jornada evaluado como conveniente para toda la familia; planes de capitalización para instalarse con un negocio por cuenta propia; en fin, el contenido de los proyectos y las estrategias para materializarlos suelen ser múltiples.

Lo que resulta fundamental -de acuerdo a lo que hemos podido ir observando- es la existencia de ambos : proyecto y estrategia, y el hecho que sean compartidos por la familia.

La estrategia tiene por lo general etapas, fases previstas para su materialización: trabajar un determinado tiempo en una faena de altura para luego tratar de ubicarse en una más cercana a una ciudad, donde el ciclo del régimen excepcional sea más corto o exista jornada ordinaria de trabajo, etc. La situaciones, una vez más, son muy variadas.

Como nos decía uno de los profesionales entrevistados: “todos estos sistemas sin duda que tienen un impacto en la familia y tú tienes que balancear qué es lo que quieres en el corto plazo y en el mediano plazo: ¿tú quieres más beneficios económicos o quieres menos beneficios económicos y estar más en tu hogar? Pero aun cuando estas jornadas no son normales desde el punto de vista que tú estás lejos de tu casa, tú puedes diseñar tu estrategia de modo de estar más en contacto con tu familia. Es un problema que tienes que resolver tú, no es un problema que tiene que resolver la empresa”.

Su estrategia visualizaba la posibilidad de reciclarse hacia un trabajo en el medio urbano una vez alcanzados ciertos objetivos que se había propuesto en lo profesional y una vez quemadas ciertas etapas que habían definido con su pareja. Consideraba, eso sí, que era privilegiado al tener un margen de maniobra bastante amplio, la posibilidad real de optar por un trabajo también satisfactorio para él en el medio urbano.

Desde luego, este margen de maniobra es relativo y existen muchos casos -como nos lo manifestaran trabajadores cuya situación es bastante precaria- donde el proyecto se ve limitado a la común aceptación por parte de los cónyuges, atendiendo a consideraciones pragmáticas, de la necesidad que el jefe de familia se desplace a aquellas zonas donde existe trabajo disponible, dados los altos niveles de cesantía imperantes en su región de origen.

Como quiera que sea, insertar dentro de una estrategia común a la familia el plan de aceptar un empleo en tierras más o menos lejanas -empleo que implica trabajar bajo jornada excepcional- constituye, desde ya, un avance en relación a la situación de toma de una decisión unilateral.

ii) **Apertura a la renegociación del pacto:** dentro de un contexto laboral caracterizado por grados importantes de flexibilidad, la capacidad de apertura a la renegociación del pacto relativo al proyecto y a su estrategia de materialización, aparece como un elemento importante.

Muchas veces, el cambio hacia un empleo donde la jornada excepcional sea más "benigna" -según la definición particular que de ello hace la familia- toma más tiempo que el previsto, y a ese respecto se requiere un cierto grado de apertura por parte de la familia.

Por otro lado, el dinamismo en la situación del grupo familiar (condición psicológica de los hijos, cambios en la vida laboral del cónyuge, destino de los hijos que asumen estudios universitarios, entre otras consideraciones típicas) hace que el trabajador o la trabajadora deba también estar abierto(a) a renegociar el pacto.

Según hemos podido apreciar, en estos casos la rigidez bien puede desencadenar una crisis o suscitar ultimátums del estilo del que refiriéramos a propósito de la situación de un prevencionista de una empresa de la Cuarta Región.

iii) **Una llave de oro: la comunicación:** al decir de todos los entrevistados que evalúan su dinámica familiar como positiva, este elemento es fundamental.

Un profesional entrevistado nos explicaba que él usa el teléfono de manera permanente, aun cuando no en exceso. “De esa manera -argumentaba- estoy interiorizado de lo que ocurre en mi casa, *de manera que cuando yo voy no soy un extraño*”. Así, nos explicaba, él sentía que podía estar presente a la distancia y luego retomar de manera más o menos natural las situaciones o los eventuales problemas que se habían ido generando en su ausencia.

Un trabajador del montaje industrial ponía de relieve que para él la comunicación era vital, porque sentía que él podía apoyar a su mujer en sus problemas cotidianos con los niños, y la familia, a su vez, le inyectaba fuerzas cuando se sentía desanimado frente a las dificultades que supone la situación de relativo aislamiento durante un período tan largo (él trabaja bajo la modalidad 20*10 en Los Pelambres y su familia reside en Concepción). Respecto de esto último, sus palabras son muy gráficas: “Hay días en que uno amanece bajoneado y otros en que amanece triste. O amanece alegre y en la tarde está muy triste”. En todo caso, agrega: “El mejor aliciente para salir adelante es llamar a la casa y hablar con la esposa y los cabros chicos. Ahí salís como avión...” y une a sus dichos el gesto.

Un supervisor, por su parte, con un matrimonio con tres hijos, que él califica como exitoso, nos explicaba: “yo llamo todos los días a la casa, todos los días. Y yo le digo a mi mujer: mira, cualquier problema que haya en la casa, *yo también puedo aportar allá*. Si el hijo se está poniendo chúcaro, pónmelo al teléfono y yo lo arreglo”. Y agrega: “Yo no me puedo quejar porque tengo una mujer que ha sido fundamental en lograr esta estabilidad. Hablamos todos los días y ella me da ánimos, fuerzas. En general tenemos muy buena comunicación”.

A juicio de varios de nuestros entrevistados, esta comunicación desde las faenas debe complementarse con una buena comunicación durante el período de descanso (durante la “bajada”). A este respecto, tener un adecuado

seguimiento de los hijos, manteniendo una fluida comunicación con ellos en dichos períodos es muy importante “para que no se alejen”. Todo ello coadyuva a que la dinámica familiar discurra por cauces positivos.

iv) Establecimiento de pautas disciplinarias homólogas o, a lo menos, no contradictorias: ya hemos evocado los problemas que suele plantear la gestión de la disciplina con los hijos adolescentes a las familias en las cuales uno o ambos padres trabajan bajo régimen excepcional de jornada.

En términos más generales, puede decirse que el acuerdo de los padres sobre pautas o códigos disciplinarios es un factor que facilita la dinámica familiar, dando coherencia a la misma y facilitando los ajustes recíprocos entre padres e hijos y entre los propios cónyuges. Por cierto, muchos reconocen que existen “estilos” distintos y que suele darse una cierta división social del trabajo -construida históricamente, desde luego- en la cual el padre asume un rol más afirmador de la autoridad frente a los hijos.

Lo que es claro es que el acuerdo de los padres sobre ciertos núcleos fundamentales en lo relativo a reglas de conducta de los hijos es muy importante. En la situación de alternancia de ausencias del padre o la madre en el hogar por las necesidades que impone el trabajo, es muy importante que se mantenga la coherencia en torno a esos núcleos, pues lo contrario desestabiliza a los hijos y a la larga introduce cuñas en la dinámica familiar. Muchos de nuestros entrevistados se explayaron en esa línea.

v) Afirmación recíproca del rol del padre y la madre (y de los esfuerzos que hacen los propios hijos): cuando en una familia alguno de los dos cónyuges trabaja bajo la modalidad de jornada excepcional, tanto uno como otro asumen cargas que son difíciles de sobrellevar. Si -como es común- el hombre trabaja fuera, a su carga física y síquica de trabajo debe agregar el costo del aislamiento relativo, la rutina de los desplazamientos sistemáticos en una y otra dirección, etc. Su pareja, por su parte, debe asumir enormes responsabilidades en el hogar (a veces, incluso, desempeñando además un trabajo remunerado en zona urbana), velar por los hijos, por su rendimiento escolar, por la administración de la casa, etc.

Si, por el contrario, es la mujer la que trabaja bajo la modalidad de jornada excepcional, a su carga física y síquica de trabajo se agregan frecuentes sentimientos de culpa por ausentarse del hogar, frecuentes celos del esposo, etc. Su pareja, por su parte, debe asumir una gestión del hogar a la que no está acostumbrado o, a lo menos, un reparto de tareas que no suele asumir con facilidad.

En una u otra situación resulta fundamental la valoración que cada uno hace de los esfuerzos que realiza el otro (y de los esfuerzos que hacen los propios hijos al asumir una situación que no es común en la sociedad). Tomar conciencia de esos esfuerzos, agradecerlos y ponerlos de relieve ante los hijos, aparece también como una cuestión importante.

Un trabajador con experiencia en la minería nos explicaba la insistencia con que él destacaba ante sus hijos los esfuerzos que hacía su esposa, "quien tiene que ser papá y mamá cuando yo no estoy". Ese apoyo -explicaba- era muy valorado por su esposa, y había sido fundamental para que los hijos aquilataran el valor de la contribución que ella hace a la familia. Su esposa, por su parte, siempre ponía de relieve los sacrificios del padre, los esfuerzos que él ha hecho desde siempre por toda la familia.

Nuestro entrevistado consideraba que este apoyo los había unido como pareja y había contribuido a generar "hijos concientes, agradecidos, respetuosos", lo que les había facilitado las cosas con su mujer.

vi) Calidad del tiempo compartido con la pareja y los hijos en el período de descanso: en muchas entrevistas este factor aparece como una clave importante para la generación y mantenimiento de una buena dinámica familiar. Así, los trabajadores y trabajadoras entrevistados consideran que, muchas veces, el cansancio los impulsaría a reducir al mínimo su actividad en la bajada, pero que hacen concientemente un esfuerzo por compartir con la pareja y los niños.

Un trabajador de una pequeña empresa subcontratista, por ejemplo, argumentaba: "lo que uno tiene que hacer cuando llega a la casa es tratar de

pasar el mayor tiempo posible con la familia, organizarse...". Esa organización -en muchos casos- pasa por dejarle al papá o a la mamá que baja un tiempo prudente para su recuperación y, luego, por la realización de actividades que a todos agradan, previamente coordinadas. Cada familia busca su fórmula, pero lo importante es que la desarrollen.

Otros entrevistados se refieren a rutinas que tienen fuertemente arraigadas al momento de la bajada como son salir a hacer deporte, de compras o de paseo con los niños, ocasiones que aprovechan para conversar con ellos, saber lo que les pasa.

El tiempo para compartir con la pareja es, desde luego, fundamental.

Ahora bien, para que el tiempo compartido con la pareja y los hijos en el período de descanso sea de calidad, se requiere como prerrequisito los dos elementos que se indican a continuación, cuestión que, como hemos visto, no es nada evidente.

vii) Voluntad de apertura, de integración del padre (o la madre) que retorna: puesto que es común que, en ausencia de uno de los padres, la familia establezca rutinas que le satisfacen, es necesario hacer un esfuerzo conciente de apertura por integrar al padre o la madre ausente en su período de descanso. No hacerlo genera ese sentimiento de "ser ajeno", de "irrumper en un ambiente que ya no es el mío" al cual aluden con frecuencia algunos entrevistados. De allí a la espiral de distanciamiento hay una distancia muy breve.

Por cierto, alimentar permanentemente esta voluntad no es nada fácil, pero es un elemento que -de acuerdo a nuestra experiencia- es "trabajado", a veces con mucha sutileza, por las parejas que entienden que integrar al que vuelve -y que sustenta con su esfuerzo total o parcialmente el hogar- es de una importancia vital para la sostenibilidad de la relación de familia en el largo plazo.

Refiriéndose a la generación de esta voluntad y de un adecuado clima de integración, un trabajador que labora bajo la modalidad 20*10 nos señalaba:

“Eso depende mucho de la compañera de uno; si no, las cosas no marchan bien”, poniendo de relieve, sí, que bajo esta modalidad con ciclo tan largo “el único problema es que usted no ve crecer a los hijos. Es un problema importante”, problema que va generando un distanciamiento “natural” que juega en contra de la aludida voluntad de integración.

viii) **Voluntad de apertura del padre (o la madre) a la dinámica familiar:** de manera recíproca, es necesario también que exista una voluntad, por parte del padre o la madre que vuelve, por integrarse a la dinámica familiar.

Con frecuencia son evocados, como ejemplos de mala estrategia, situaciones en las cuales el que baja -por lo general el hombre- asume una actitud autoritaria, queriendo que todos estén a su disposición o se plieguen a sus deseos de manera unilateral. Si esto logra crear una cierta cercanía, se trata sobre todo de una cercanía artificial que no hace sino profundizar las brechas en el largo plazo.

Por otro lado, las actitudes pasivas que buscan incrementar el descanso personal durante la bajada desembocan por lo general en pragmáticas coexistencias pacíficas, pero bajo el signo de la distancia entre los miembros del grupo familiar.

Los entrevistados que creen tener esta voluntad de apertura -y que la consideran vital para una buena dinámica familiar- sostienen que ella siempre implica un esfuerzo, que muchas veces no resulta fácil de asumir pues existe una fatiga real en ellos, pero que es un precio a pagar que rinde sus frutos en términos de calidad de vida familiar.

Por lo demás, existe un factor que no puede olvidarse -y que estos entrevistados cuya dinámica familiar puede calificarse como exitosa rara vez pierden de vista- y es el siguiente: en la pareja tanto el que permanece en faenas por períodos alternantes como el que reside todo el tiempo en medio urbano sobrellevan cargas físicas y síquicas específicas que les otorgan el legítimo derecho a sentirse cansados. No obstante, cuando ambos transan, negocian, se adaptan recíprocamente de manera creativa, es mucho más seguro

que las cosas funcionen que cuando uno quiere imponer su propio cansancio por sobre el resto de la familia.

ix) **Capacidad de “desconexión” con el mundo del trabajo:** de manera evidente, cuanto mayores son las responsabilidades de un trabajador o trabajadora, menores suelen ser sus capacidades de desconexión con el medio laboral. El caso de los supervisores y los dirigentes sindicales es muy gráfico a este respecto.

Como observara un dirigente sindical entrevistado, la generalización del uso de teléfonos celulares en el primer segmento aludido tiende a “abrir de par en par su puerta para que la empresa se meta en su propia casa”. Lo mismo es válido para los propios dirigentes sindicales: los problemas de los representados irrumpen en la cotidianeidad del hogar, afectando la calidad de vida familiar.

Por su parte, un supervisor entrevistado observaba que, sin desconocer el hecho que él tiene poca capacidad de desconexión por sí mismo, “igual te llaman, te interrumpen, se te meten por el aparatito telefónico y ¡paf! llegan a tu casa... Y viene la mujer y alega: ‘no te dejan descansar’...” alterándose de ese modo los ánimos y suscitándose incidentes que minan la relación familiar.

El problema de la desconexión con el medio laboral, por cierto, no es de fácil solución: las emergencias, el propio dinamismo de la actividad hacen difícil, cuando no imposible, asegurar una desconexión total. Sin embargo, es un desafío que, en la medida de sus posibilidades, cada trabajador o trabajadora debe asumir.

No hacerlo supone introducir un elemento altamente disruptor sobre la dinámica familiar, cuyo precio suele pagarse caro.

x) **Voluntad de compartir las tareas hogareñas y de estar atento a las necesidades de descanso del otro:** una queja frecuente en algunas esposas o compañeras entrevistadas es la poca consideración que la pareja tiene para con las necesidades de descanso de ellas, que permanecen en el hogar y afrontan enormes responsabilidades en ausencia del marido.

A la inversa, en los casos en que la dinámica familiar es apreciada como muy positiva, las parejas entrevistadas ponen de relieve esta capacidad del cónyuge para ayudar y dejar espacios para el descanso del otro.

Nos parece sintomático, en todo caso, que esta dimensión de equidad entre géneros -o al menos el debate sobre la misma- estuviera presente en la práctica y en el discurso de parejas jóvenes y con niveles de instrucción superiores a la media.

En un contexto en que el machismo como patrón cultural está muy presente, el desafío de la equidad entre géneros, cuando es bien asumido, constituye, sin duda, una clave que facilita el despliegue de una dinámica familiar exitosa.

Hasta aquí esta sistematización que -como ya observáramos- ha de considerarse como un elemento heurístico susceptible de orientar el debate más que como una categorización acabada.

8. ¿DE LA ARISTOCRACIA OBRERA AL RÉGIMEN DE JORNADA ARISTOCRÁTICO?

Con todo lo dicho hasta ahora sobre la imposibilidad de establecer generalizaciones sobre el tema de la jornada "ideal", habría que decir que, de manera muy marcada, existe una altísima valoración del sistema 7*7. Curiosamente, esta valoración está presente entre los trabajadores mineros propiamente tales que benefician de la misma, entre los trabajadores mineros propiamente tales que no pueden acceder a ella, entre los trabajadores no mineros afectos a regímenes excepcionales y entre los trabajadores no mineros afectos a jornada ordinaria de trabajo. Esta observación debe matizarse con el hecho, ya señalado, que cuando los trabajadores residen muy lejos de las faenas, prefieren una jornada excepcional de ciclo más largo. No obstante, cuando se llevan las cosas al plano hipotético: "si yo pudiera acceder a una jornada ideal, con las condiciones geográficas y sociales ad hoc", la inmensa mayoría tiende a inclinarse por la jornada 7*7.

Entre las razones que suelen invocarse, podemos sistematizar las que se indican a continuación:

i) el período de trabajo del ciclo es absolutamente soportable, "el tiempo pasa rápido" y frente a la perspectiva de contar después con una semana libre para dedicar al descanso y la familia, subjetivamente, la carga de trabajo se hace muy llevadera;

ii) el período de descanso del ciclo se considera bastante adecuado: cuando los desplazamientos del trabajador hacia su hogar son más o menos considerables (no es la norma pues, como hemos dicho, las empresas que utilizan este sistema desarrollan incentivos para que las familias se establezcan en ciudades cercanas importantes) de todos modos queda un tiempo satisfactorio para compartir con la familia;

iii) esta modalidad permite la adaptación tanto al trabajo, al momento de la subida, como a la dinámica familiar, al momento de la bajada. Por contraste suele invocarse el sistema 4*4, que si bien mantiene la proporción 1 : 1 en cuanto a días trabajados y descansados, se considera menos “benigno”. De acuerdo a trabajadores que han vivenciado los dos tipos de jornada, el sistema 4*4 no permite una gran productividad, tanto del trabajo como de la calidad de vida familiar. En palabras de uno de ellos: “con el 4*4 el primer día es de adaptación y el cuarto ya estás con tu cabeza en otro lado: ya te vas. Luego, trabajas bien sólo dos días”. Esta misma dinámica, a su juicio, se reproduce también en el período de descanso: primer día de adaptación a la familia, cuarto día con la atención ya puesta en la faena y en el viaje hacia la misma.

Este análisis es suscrito por muchos de nuestros entrevistados.

Por cierto, distinta suele ser la valoración del sistema 4*4 entre algunos trabajadores que han pasado de un régimen con ciclo largo como el 10*4 (donde la razón días trabajados / días descansados es de 2,5 : 1) a un régimen 4*4. En estos casos -encontrados en trabajadores de la Tercera Región que además residen en la ciudad de Copiapó- la valoración subjetiva del 4*4 es muy buena;

iv) esta modalidad disminuye el efecto dislocador de lo social que es propio a todos los sistemas excepcionales de jornada: en cualquier otro sistema -a excepción del 14*7- cuando un trabajador baja a su período de descanso, puede llegar lo mismo un día jueves que un día domingo, un lunes o un miércoles: todo es cuestión de azar. Ello dificulta enormemente las posibilidades de reinserción dentro de los ritmos de la familia y de la propia sociedad.

Por contraste, bajo la modalidad 7*7 el trabajador o la trabajadora que llega a su hogar tiende a coincidir con los ritmos de una semana normal -no obstante el hecho que él viene a su descanso- y eso facilita muchas cosas: es posible programar eventos un fin de semana por medio, coincidir con regularidad de dos semanas en los almuerzos dominicales típicos de las familias ampliadas, etc.

Como nos decía un operador de máquinas entrevistado “con estos sistemas [excepcionales] uno no funciona con la misma lógica que la sociedad y eso hace que a uno le pierda el respeto que le tiene la familia”. Su análisis se desarrolla en la línea que ya evocáramos, según la cual las recriminaciones más frecuentes de las familias se vinculan al tema de las ausencias en ocasiones importantes. Para este trabajador -como para muchos otros- el 7*7 disminuye este efecto no deseado.

Otro trabajador evocó la idea que este sistema permite “una jornada más normal, adaptada a la familia”. En su argumentación, sostenía “bajo un cuatro por cuatro, por ejemplo ¿qué saco yo con llegar a la casa un día jueves? Ese día descanso, el viernes los cabros vienen del liceo o de la universidad, salen: ‘chao papá’, ni los veo. Con suerte almorzamos el sábado y el domingo ya voy partiendo”.

A este respecto, otro entrevistado sostuvo que el 7*7 “permite un cierto equilibrio social”;

v) las posibilidades de alcanzar una buena calidad de vida -pagando, de todos modos, costos que son inherentes a los regímenes excepcionales- son apreciadas como muy positivas: muchos entrevistados parten de la base que los regímenes excepcionales de jornada de trabajo y descansos son necesarios, es una situación ineludible. Desde esa premisa, consideran que este sistema permite desarrollar estrategias adaptadas a cada familia que posibilitan acceder a una muy buena calidad de vida.

La clave, desde luego, son las enormes posibilidades que otorga el contar semana por medio con siete días libres para consagrarlos a la recreación y a la familia. Los márgenes de maniobra son amplios y si existe buena disposición en todos los miembros del grupo familiar, queda abierto un amplio abanico de posibilidades para aprovechar el tiempo en conjunto y para enriquecer la vida familiar. Por otro lado, las posibilidades de reinserción social que tiene el trabajador le permiten desarrollar actividades que enriquecen también su calidad de vida: participación en clubes de distinta naturaleza, etc.

A un nivel más general, todo lo anterior hace que sea pertinente la pregunta -que reviene siempre en nuestras reflexiones sobre el particular con algunos colegas- ¿sigue siendo la herencia de los mártires de Chicago: ocho horas para el trabajo, ocho para el descanso y ocho horas para la recreación y la vida social y familiar, la única referencia cultural válida en nuestra sociedad?

El mundo laboral y social en torno al cual se desenvuelve la invisible trama muestra de manera muy clara que ello no es así. Para muchos, el trabajo bajo la modalidad 7*7 permite acceder a un equilibrio “más humano” entre trabajo y tiempo libre. Para otros, ciertamente, las fórmulas que configuren su “óptimo” habrán de ser necesariamente diversas.

No hay que perder de vista, por otro lado que, en particular el sistema 7*7 sigue siendo un régimen que involucra sólo a una élite de trabajadores: en términos de organización social del trabajo, tal vez la minería ha generado un régimen de jornada que va de la mano con una cierta aristocracia laboral -no *exclusivamente* obrera-: un régimen de jornada aristocrático.

9. RESITUANDO EL RÉGIMEN EXCEPCIONAL DE JORNADA A LA LUZ DEL TEMA DE LA CULTURA MINERA:

UN CONTRAPUNTO (UN FANTASMA RECORRE LAS FAENAS... EL "PATAS NEGRAS")

El contrapunto que desarrollaremos a continuación tiene por objeto poner en evidencia elementos que afirman un elemento conclusivo de orden general, a saber: en el supuesto caso que las crisis fueran un fenómeno importante en las familias mineras -tesis que, como hemos visto, suscriben varios actores, aun cuando sin aportar cifras concluyentes-, dichas crisis han de ser consideradas como *multicausales*, constituyendo los regímenes excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos una variable explicativa -importante, sin duda- entre otras.

Hemos centrado este contrapunto en el tema de la cultura minera. Nos servirá de hilo conductor del mismo una conversación con una asistente social que se desempeña en una zona de nuestro país donde una parte significativa de la población económicamente activa pertenece al sector minero. Dada su específica inserción laboral, esta profesional recibe muchas consultas de mujeres que, como rasgo en común, pertenecen a familias en situación crítica. En particular, atiende a mujeres víctimas de violencia familiar y recibe un alto porcentaje de casos de mujeres cuyos maridos trabajan bajo regímenes excepcionales de jornada.

La línea de análisis de nuestra entrevistada es la siguiente: a su juicio, ciertos componentes de la cultura minera son facilitadores de las crisis familiares. Ese es para ella el tema de fondo. Ahora bien, ciertamente, las jornadas excepcionales crean *condiciones estructurales* que potencian que estos componentes de la cultura minera se expresen de manera amplificadas, con efectos para ella devastadores.

Refiere, por ejemplo, la práctica de la llamada desde faenas, que los maridos utilizan para chequear que sus mujeres estén en la casa. No es la llamada clásica para comunicarse con la familia a la cual hemos hecho referencia en secciones anteriores. Es la llamada con propósitos de control. En sus palabras: "La llamada tiene un efecto bastante devastador, porque la mujer está todo el día pendiente de la misma". En caso de ser sorprendida en ausencia -nos explica-, esto puede traer como consecuencia castigo físico al momento de la bajada. Por otro lado -agrega- "también se ejerce mucho control a través de los hijos, sobre todo los hijos adolescentes. Yo he conocido casos dramáticos en los cuales incluso el padre les paga a los hijos por el control a la madre".

Por cierto, el tema aquí es el de los celos patológicos que en algunos trabajadores engendra la condición de estar un período de tiempo que puede ser considerable fuera del hogar. Para esta profesional "el 'patas negras' es una institución. El fantasma del 'patas negras', para el hombre, es una cuestión terrible y muchas veces se justifican situaciones de violencia a partir de eso". Refiere casos en que este fantasma puede llevar los celos al paroxismo. Así por ejemplo, observa que "mujeres muy jóvenes, buenas mozas, me han relatado que cuando los hombres bajan las revisan, les revisan los genitales buscando huellas de acto sexual, les revisan la ropa interior... el fantasma del 'patas negras', en general, altera mucho la relación".

Efectivamente, el tema del 'patas negras', una eventual segunda pareja de la mujer que se beneficia de la ausencia periódica del marido, no es un tema menor entre los trabajadores de la minería y de la construcción afectos a jornadas extraordinarias. Es un tópico que surge frecuentemente en las bromas, que expresa un malestar evidente de los hombres aislados, lejos de sus parejas sexuales. En una empresa minera de la Segunda Región, por ejemplo, bromear con el tema del patas negras es considerado una falta grave pues se entiende que es altamente disociador de la vida social en faenas.

En términos más generales, el tema del machismo tiene manifestaciones evidentes: por ejemplo, es común que en los casinos de los campamentos, cuando una mujer trabajadora se traslada con su bandeja por un pasillo entre las mesas, una proporción importante de trabajadores comience a cucharear. Interrogadas sobre el sentimiento que esta conducta les causa, las trabajadoras en cuestión suelen afirmar que “ya se acostumbraron”, es un elemento que forma parte del paisaje.

No es raro, en este contexto, que el machismo, como patrón cultural, ejerza efectos disociadores sobre la vida de las familias mineras.

En esta línea puede leerse también, por ejemplo, el tema del gasto “sacrificial” al momento de la bajada. Para esta profesional, este tema “que viene de la tradición de los pirquineros, que se ganaban un montón de plata y la gastaban con mujeres haciendo ostentación social de ello, está muy presente”. Nuestra entrevistada observa que para muchos mineros, mostrar su hombría significa poner de manifiesto que han tenido relaciones con otras mujeres -por lo general, prostitutas-, incluso a la propia esposa (en aval de su análisis podemos evocar el dicho, común en el sector: “soy minero y soy cachero”). Muchas esposas se quejan a este respecto.

Para nuestra entrevistada este tema tiene dos efectos graves: el primero y más evidente, es que tales patrones de conducta pueden llegar a mermar de manera significativa los ingresos del hombre, obtenidos con gran esfuerzo, y por ende los de toda la familia. El segundo, menos evidente pero muy real, concierne los peligros de contagio de sida. “Hoy, en general en nuestro país -argumenta nuestra entrevistada- las mujeres más expuestas a riesgo son las dueñas de casa que tienen pareja estable. Ellas no se preocupan de protegerse y si su marido se contagia, ellas también son contagiadas”. El tema es extremadamente delicado en el sector minero y en el de sus eslabonamientos de subcontratación, explica esta profesional, porque si las mujeres plantean el tema del preservativo, ello no hace sino retroalimentar el fantasma del ‘patas negras’. A título conclusivo, agrega, amarga: “La mujer no está en igualdad de negociar”, debido a lo fuerte del machismo en la cultura minera.

En lo que se refiere al tema del gasto "sacrificial", sabemos que preocupa a muchas empresas que -como hemos dicho- desarrollan estrategias para limitar sus efectos, como por ejemplo pagar vía una cuenta en bancomático y no directamente en efectivo, etc. Ciertamente, no es un tema menor en el sector. Un entrevistado refería el caso de trabajadores que le contaban, con orgullo indisimulado: "jefe, nos gastamos quinientas lucas anoche". Lo más grave es que este tipo de conductas no sólo están presentes en trabajadores con bajo nivel de instrucción. Otro entrevistado refería el caso de supervisores o ingenieros que se gastaban un millón de pesos ("un palo", "una guata") en una noche, jugando en el casino de Iquique. Para ellos, hacerlo es signo de "choreza".

Desde luego, es aventurado decir que este tipo de conductas están generalizadas. De hecho, muchos entrevistados son fuertemente críticos respecto de ellas. Pero afectan sin duda a ciertos segmentos de trabajadores.

El último tema que abordamos con nuestra entrevistada dice relación con la variable género y su expresión en este mundo tan particular. Ella lo aborda primero desde el punto de vista de la violencia: "Nosotros, la violencia la entendemos como un abuso de poder entre géneros, de un género sobre otro. Hay una base cultural que hace que para un género sea legítimo, desde su perspectiva, ejercer la violencia. Así se mantiene y así se va dando". A su juicio, en este sector suelen potenciarse situaciones de violencia cuando los hombres acceden a trabajos mejor remunerados. De acuerdo a su análisis: "el hombre cuando tiene más dinero se siente con más poder". Paradojalmente -observa-, a veces, la situación de mejoramiento de ingresos -que a primera vista puede parecer un factor positivo- actúa como un factor disociador en la medida que "el hombre se siente más poderoso y las exigencias que ejerce sobre sus hijos y sobre su mujer son mayores. Es habitual que ellos cuando bajan lleguen con la predisposición de ser atendidos y servidos como reyes... él no quiere problemas, no quiere que le vengán a decir que el niño va mal en el colegio, que la niña tiene problemas con la adolescencia, que el niño tiene problemas de adaptación; no, esas cosas él no las quiere. Para eso él está trabajando, está dando el dinero y de esas cuestiones se encarga la mamá, para eso la tiene". A su juicio "el hombre se desvincula absolutamente de la

vida familiar y principalmente de las obligaciones. Si ya son pocos los hombres que asumen roles al interior de la familia o asumen tareas o comparten tareas, yo creo que en nuestra región son aún menos”.

Como contrapartida, ella refiere el caso de una trabajadora que labora en el sector minero bajo sistema de turno 10*5. “Ella me contaba que cuando baja, a diferencia de los hombres, ella tiene que bajar a lavar, a planchar, a estar los cuatro días que está aquí trabajando en su casa para que el hogar funcione durante los diez días que no está. Más encima, ella tiene que hacer muchas concesiones con sus hijos y con su marido, por ejemplo en temas como la sexualidad. Ella me decía que cuando ella baja, como es mucha la altura, ella no llega bien, y el marido le exige inmediatamente tener relaciones sexuales, y si ella se niega, él dice: ‘bueno, pero si allá tienes tantos’. Ella también sufre situaciones de violencia y siempre tiene que estar dando muestras que ella no lo pasa bien allá”. Es un caso, desde luego, pero le parece sintomático de una realidad.

Algunas entrevistadas suscriben, con énfasis distintos, este análisis de los desequilibrios de género, que se manifiestan en conductas diferenciales al momento de la bajada. Otras -como veremos en la siguiente sección- no lo suscriben en absoluto.

Lo que es claro es que se trata de un tema importante que no se expresa sólo en el mundo laboral concernido por este estudio, sino a todo lo largo de nuestra sociedad. Aquí adquiere, sin embargo, características particulares.

Como reflexión conclusiva de este contrapunto quisiéramos decir que, evidentemente, el punto de vista de nuestra entrevistada responde a la óptica particular desde la cual ella ve el problema: a partir de los casos de mujeres víctimas de situaciones muy críticas. Luego, con todas las precauciones que hay que tener a ese respecto, las situaciones expuestas nos ponen cara a cara con problemas muy reales que derivan de los patrones culturales predominantes en el mundo minero y en sus eslabonamientos de subcontratación.

De ello se desprende que, si es cierto que existe una situación de crisis familiares importante en el sector -cuestión que aún está por probar- ello requeriría, a lo menos, actuar sobre estos patrones culturales *simultáneamente* con los ajustes que se requeriría implementar en materia de organización social del trabajo.

El desafío, desde luego, no se anuncia nada fácil.

10. LA VOZ DE LAS ESPOSAS ENTREVISTADAS: UNA POLIFONÍA CON REGULARIDADES

Las opiniones de las esposas, tanto de los mineros como de los trabajadores de la construcción y el montaje industrial, han sido fundamentales para estructurar los elementos de análisis referidos en las secciones anteriores. En ese sentido, deben considerarse plenamente incorporadas a dichos desarrollos, fundamentalmente en lo que se refiere al análisis de las claves para una dinámica familiar exitosa y a la modelización de la dinámica de las crisis familiares.

Más allá de ello, nos ha parecido interesante poner de relieve en esta sección algunos elementos específicos, algunos núcleos comunes dentro de las opiniones de las esposas que conviene analizar por separado. En algunos casos, ellos traspasan lo que hemos llamado la frontera interna, es decir son comunes a esposas de mineros y de trabajadores de la construcción y el montaje industrial. En otros, ellos son específicos a cada una de las dos subculturas laborales de las cuales participan sus esposos y ellas mismas, por vía indirecta.

10.1. Ser mujer de minero: un desafío permanente:

i) El eje de la identidad: ser esposa, madre y puntal del sistema familiar:

Todas las esposas de mineros entrevistadas refieren un camino común que las hermana con las esposas de faeneros: el duro tránsito del sentimiento de desamparo al desarrollo de muy altos grados de autonomía, de capacidad de valerse por sí solas y asegurar el funcionamiento del sistema familiar como un todo. Algunas son esposas de mineros que han ejercido ese oficio durante toda su vida laboral; otras han acompañado a sus parejas desde la época en que aquellos trabajaban para contratistas, con ciclos mucho más largos.

Una de ellas, cuyo marido trabajaba en sistema 22*8 y hoy beneficia de un sistema 7*7, nos explicaba que, desde luego, un sistema de ciclo más corto disminuye el sentimiento de desamparo, pero plantea siempre la necesidad de desarrollar la autonomía y de servir de puntal al sistema familiar. En sus palabras: "Tú me preguntabas cómo es mi vida cuando mi marido no está. Es asumir un rol. Es no darle problemas domésticos al marido. Una como mujer, como dueña de casa, como mamá y papá cuando él no está, tiene que hacerse más fuerte".

Todas las entrevistadas relatan ese proceso de crecimiento en términos muy emotivos. Una de ellas nos explicaba que el hecho de hacerse autovalentes "va naciendo solo". En su caso personal, explica: "me costó acostumbrarme a que yo no lo iba a ver todos los días [a su marido]. Cuando yo tuve a mi niña grande, yo caí sola a hospitalizarme. Cuando yo salí, salí sola con mi guagua del hospital. [...] Si una lo mira por fuera, es difícil, pero en el momento de vivirlo, no; cuando una tiene harta responsabilidad, *al menos cuando una sabe su rol*: yo sabía que él tenía que trabajar y que no podía estar con él. No puede estar siempre a mi lado. Yo tengo que llevar la responsabilidad de los dos cuando él no está".

Mantener un equilibrio, en las condiciones en que se desarrolla con mucha fuerza en la mujer la autonomía de gestión de la dinámica familiar, no es fácil. Como nos explicara la entrevistada cuyo marido viene de un sistema 22*8: "Llega un momento en que empiezas a acostumbrarte a que tu marido no esté. Yo creo que muchos matrimonios caen en eso, sobre todo cuando el marido está mucho tiempo ausente. Y te das cuenta que cuando estaba él de vacaciones, él quería asumir su rol y yo estaba acostumbrada a llevar un sistema. Tuvimos que conversarlo". Ellos -nos explica- como pareja lo resolvieron adecuadamente. Pero está plenamente conciente que otros no lo logran.

Las dificultades se plantean, en muchos casos, como un conflicto entre la autonomía de gestión de la dinámica familiar que asume la mujer y la heteronomía de ingresos que ella tiene respecto del marido, que es el único proveedor de recursos monetarios en la familia.

Esta misma entrevistada refiere que su rol de puntal del sistema familiar la lleva incluso a tener que motivar al marido frente al "bajón" que suele presentarse al momento de retornar a faenas (aun cuando ella tenga el mismo sentimiento de desconsuelo frente a la inminente partida). En esos casos - explica- él suele confidenciarle: "'Puchas, Lorena -me dice- ya viene el lunes. No tengo ganas de subir porque son siete días que voy a estar lejos, no voy a ver al bebé que está haciendo gracias, o a la Lorenita' (que es su regalona)... Y yo le digo: oye, pero qué rico, después vas a estar siete días con nosotros. Hay papás que no tienen esa posibilidad. Es cierto, llegan todos los días a la casa, pero llegan cuando los niños están durmiendo. Y dime tú, ¿lo aprovechan? Y ahí es que él reacciona...".

En términos más generales, esta entrevistada cree que si bien estas modalidades de jornada impulsan a la mujer a crecer, a desarrollar su autonomía, ello no obsta para que nunca pierda de vista que lo esencial es el desarrollo de un proyecto familiar, y que ese desafío "es un problema de ambos. Yo creo que no es un problema sólo de la mujer. Es de ambos". A este respecto, ella cree que de lo que se trata es de integrar al máximo a la familia, en particular durante el período de la "bajada": "Si vamos a pintar, pintemos todos. Si vamos a correr un mueble, entre todos". A su juicio, trabajar en esa perspectiva es lo que les ha permitido lograr un buen equilibrio como pareja y como familia, a lo cual se suma el hecho que han obtenido condiciones objetivas -estabilidad monetaria, ciclo más "benigno"- que facilitan las cosas en relación a su vida anterior, ligada a trabajos del esposo en puntos precarios de los eslabonamientos de subcontratación.

En la línea de los factores que ayudan a pasar del sentimiento de desamparo a la autonomía, muchas entrevistadas pusieron de relieve el rol, muy importante, que juega el desarrollo de redes de solidaridad con otras esposas que están en la misma situación, sobre todo cuando -como es frecuente- los cambios de ciudad han hecho perder cercanía con la familia ampliada, factor crucial en casos de emergencia. Como nos contaba una joven mamá de dos pequeñas niñas: "yo reconozco que hay una dificultad: de repente se te enferme una niña y estás sola. Pero siempre hay un grupo de mujeres solas y así estamos todas para apoyarnos: 'Oye, ¿no sabes manejar? No importa, yo

sé'. O bien: 'oye, tengo que hacer un trámite'. 'Ya, yo te cuido a las niñas'. Y así nos vamos. Tú estás, yo estoy y todas estamos".

El surgimiento de estas redes de apoyo, obviamente, es facilitada cuando las familias de una misma empresa están concentradas en poblaciones o condominios. En todo caso, el hecho de enfrentar a veces colectivamente situaciones límite, une mucho a estas mujeres a la vez que refuerza en ellas el sentimiento de autonomía.

Es de destacar, por otro lado, como una situación relativamente paradójica, que el tema del reconocimiento y reivindicación del progresivo logro de autonomía en la gestión de la dinámica familiar coincide, en la mayoría de las esposas de mineros entrevistadas, con un discurso muy conservador. Así por ejemplo, los juicios van desde un "es deber de nosotras hacerles la estadía grata a ellos porque es importante que tengan ganas de bajar", hasta un "para mí, la familia es la primera prioridad dentro de mis prioridades".

El eje de la identidad -ser esposa, madre y pilar del sistema familiar-, luego, se articula comúnmente con un discurso extremadamente conservador. La segunda dimensión nos permitirá abundar en este aspecto.

ii) Los límites al desarrollo integral: los difíciles acceso o permanencia en el mercado del trabajo cuando el marido se desempeña bajo sistema de jornada excepcional:

A excepción de una profesional joven, ninguna de las esposas de minero entrevistadas se encontraba incorporada al mercado del trabajo. Muchas hacían ver la relativa incompatibilidad que aprecian entre participar en el mercado laboral y ser esposas y madres bajo las condiciones que imponen los regímenes excepcionales. Bajo ángulos distintos, casi todas ponían de relieve las dificultades objetivas que existen para desarrollar aspectos de su personalidad que requieren desplegarse en los extramuros del hogar.

Así por ejemplo, una de nuestras entrevistadas de mediana edad (alrededor de 40 años) refería que ella trabajaba cuando era soltera, pero al poco tiempo de casarse con su marido minero dejó su empleo como funcionaria de la antigua Compañía de Teléfonos. Las razones invocadas fueron la necesidad de asumir la crianza de los hijos y la incompatibilidad de trabajar -al menos con los horarios que ella tenía- en circunstancias que su pareja permanecía por largos periodos fuera de casa (antes él trabajaba bajo el sistema 21*7). Como ella nos explicara, al pasar a sistemas con ciclo más corto ya se le hizo más complicado hacerse a la idea de volver a insertarse en el mercado del trabajo. Su edad, la existencia de más hijos (algunos en edad adolescente) y una manera de concebir su rol en la familia de la cual le era muy difícil desembarazarse, contribuyeron a que se resignara a la condición de "dueña de casa".

Es interesante, a este respecto, referir los juicios del marido sobre el porqué ella había tenido que resignarse a esta condición: "Si ella trabajara, creo que ahí no sería muy bueno -ningún sistema [excepcional] sería bueno -porque llegaría yo y no habría nadie, ella llegaría en la tarde, se transforma en monotonía [para él]... sin contar con el tema de los niños". En resumen, el hecho que ella no trabaje fuera de la casa era visto por ambos como *condición para el buen funcionamiento del sistema familiar*. Lo contrario era apreciado como un elemento con un fuerte potencial desestabilizador.

Otra de nuestras entrevistadas nos explicaba que, con todas las responsabilidades que implica asumir el doble rol de padre y madre en ausencia del marido, objetivamente, no es fácil asumir las responsabilidades anexas de un trabajo formal. Por esta razón es que ella no se plantea acceder al mercado del trabajo como opción, pero sí desarrollar una labor de voluntariado, que supone la posibilidad de asumir una labor externa al hogar *según su disponibilidad*. Cree que es importante y necesario, tanto desde una perspectiva de desarrollo personal como de lo sano que es "no permanecer todo el tiempo encerrada". Como nos lo dijera en términos muy gráficos, el no tener la posibilidad de acceder a actividades de desarrollo personal "hace que al final una se marchite".

El esposo, por su parte, haciendo abstracción del problema de las cargas en el hogar, y ciertamente sensible a un cierto malestar en su esposa, que se percibe en la recurrencia que en su discurso tiene el léxico del “encierro”, nos planteaba: “A mí me gustaría que ella trabajara. Aunque no lo necesita económicamente -recalca este punto-, creo que sí lo necesita ella como persona. A lo mejor va a tener un poco más de libertad (aunque aquí no se vaya a pensar que ella está esclavizada o nada por el estilo). Yo pienso que para ella sería como una satisfacción personal”.

Es de notar que las condiciones objetivas de ingreso de estas familias hacen que la restricción de las esposas a la condición de “dueñas de casa” sea una posibilidad real. En otros casos ello no es tan así (en particular en lo que respecta a las esposas de faeneros entrevistadas, como veremos más adelante).

En dos de nuestras entrevistadas la necesidad de insertarse en el mercado laboral, expresada sólo como una intención, derivaba de una razón estrictamente pragmática: el imperativo de ayudar a generar ingresos por estar la familia fuertemente endeudada, a lo cual se sumaba, en uno de los casos, el hecho de considerar el costo de la vida en Iquique extremadamente alto en relación al de la ciudad de origen. Dicha inserción, en todo caso, era visualizada como temporal y limitada a resolver el problema puntual de endeudamiento.

Una opinión que llamó nuestra atención, en la línea del conservadurismo predominante en este segmento de entrevistadas, fue la de una señora que nos explicó que, en general, le parecía peligroso que la mujer accediera al mercado laboral. La razón, en su concepto, era que, para la mujer, incorporarse al mercado laboral no sólo significa “descuidar a los hijos”; significa también acceder a la autonomía financiera y a patrones culturales distintos. A su juicio, de allí a la infidelidad y a la crisis de la pareja no hay sino una tenue frontera muy fácil de traspasar.

Una de las reflexiones más interesantes sobre el tema que nos ocupa nos la proporcionó la esposa de un minero, cuya experiencia laboral previa es muy particular. Ella es oficial de carabineros en retiro y ejerció dos años para después pedir su retiro voluntario. Considera que la vida laboral que dejó es

incompatible con el matrimonio. En sus palabras, “entre ser carabinero y ser mamá, yo elegí ser mamá”.

Para sustentar este punto de vista, refiere lo que era la organización de una semana normal en el servicio uniformado: “Tú te levantas a las seis de la mañana y tú te formas a las seis y media, para partir tu horario de trabajo a las siete. Trabajas de las siete de la mañana hasta las tres de la tarde. Al otro día, desde las tres de la tarde hasta las once de la noche. Al día siguiente, desde las once de la noche hasta las siete de la mañana. Tienes un día de franco. Al día siguiente tienes una guardia de veinticuatro horas, desde las ocho de la mañana hasta las ocho de la mañana del día siguiente. Al día siguiente tienes franco. Después viene un disponible de ocho a veinte horas y después partimos de veinte a ocho. Un disponible que viene de ocho a doce, y un día franco. Entonces, eso te acapara mucho tiempo. Entonces, o eres mamá o eres carabinero. Entregarle el cuidado de tus hijas a otra persona, yo encuentro que es muy delicado”.

Interrogada sobre la posibilidad de volver a trabajar en una actividad menos sacrificada, opina que “es complicado, porque los siete días que él [su marido] esté aquí, yo voy a tener que trabajar igual y ya vamos a empezar con problemas”. A este respecto, parte de la base que con el ingreso actual de su marido, si bien no tienen todo lo que desearían, están bien. Eso hace posible la opción que ella permanezca en la casa al cuidado de los niños; y esta opción le acomoda, en la medida que salir al mercado laboral es previsto como un factor disociador de un equilibrio que les resulta satisfactorio a ambos. En sus palabras: “Yo sé que si entro a trabajar, los siete días que Alejandro esté solo no va a estar bien; y si él no está bien, no estoy bien yo; y si yo no estoy bien, no están bien las chicas. Entonces, tenemos que partir con la cabeza: a él le encanta lo que hace, está contento con lo que hemos logrado, entonces: tú estás bien, yo estoy bien, nosotros estamos bien: para qué romper ese equilibrio”.

La única esposa de minero entrevistada que estaba inserta en el mercado del trabajo es una joven profesional, técnica en atención social. Con una larga experiencia en servicios, hoy trabaja en televentas con horario fijo en una

institución financiera (media jornada) e incursiona también en ventas de productos de cosmética y de artefactos del hogar.

Esta entrevistada nos explicaba que tiene una “nana” sólo para cuidar a la guagua durante su media jornada fija, en los períodos que él no está, es decir, semana por medio. De ese modo, cuando el esposo está en faenas, ella programa su trabajo de ventas y asume todas las tareas del hogar con la excepción indicada. Cuando él baja de faenas, asume el cuidado de la guagua durante la media jornada que ella se desempeña en televentas y a veces la cubre cuando debe acudir a atender a algunas clientas en el marco de sus otros dos trabajos a comisión.

A su juicio, como pareja sobrellevan bien un modelo flexible en que ambos colaboran para que cada uno desarrolle su propio proyecto laboral. Eso es parte fundamental de su proyecto de pareja y lo han vivido así desde que se casaron. Es de notar que ambos poseen un nivel de instrucción superior a la media.

iii) La jornada ordinaria: una referencia no pertinente:

Un hecho notable es que para todas las esposas de minero entrevistadas, la jornada ordinaria no constituye una referencia pertinente. No es casual que esto sea así: la mayoría conoció a sus maridos y se casaron cuando ellos ya tenían jornadas excepcionales y, en general, de ciclo mucho más largo, razón por la cual los sistemas típicos de la minería tradicional: 7*7 y 4*4, les resultan bastante cómodos.

Por otro lado, contrastando estos dos sistemas entre sí, en general, sus juicios reafirman la tendencia ya señalada, en orden a preferir el 7*7 al 4*4, dentro del marco de una evaluación positiva de ambos.

Un matrimonio entrevistado, que tiene experiencia previa de jornadas 9*3 y 4*4, y de jornada ordinaria con idas y retornos diarios desde faenas en la Tercera Región, nos explicaba, a coro: “ya estamos adaptados a este sistema”,

valorando el mayor tiempo de ajuste al trabajo y a la dinámica hogareña disponible en el sistema 7*7.

La esposa nos explicaba que cuando el ciclo de descanso es muy corto - como en los sistemas 9*3 y 4*4 referidos- "es muy poco lo que se relaciona el padre con los hijos y a la vez con una. Es muy corto". En contraste, "el siete por siete da un espacio grande para descansar, para hacer cosas... Hay tiempo, no para reencontrarse, porque en la vida hemos sido siempre muy unidos, pero sí hay tiempo para planificar mejor un quehacer diario...".

Su esposo replica: "uno se mete mejor en la vida de la familia. Cuando uno llega, uno tiene un día para adaptarse - "para agarrar el ritmo de la casa", acota su señora- y después tiene cinco días para compartir". La conclusión de ambos es taxativa: "Se puede vivir mejor".

Con respecto a los hijos, el marido explica que "nacieron y se criaron en este sistema, así que a veces es más difícil y más complicado cuando yo estoy acá que cuando estoy en mi trabajo, porque no están acostumbrados a que yo esté siempre acá. Están acostumbrados a que yo estoy siete días y después me voy [otros] siete. Yo llego un poco a cambiar el esquema que tienen aquí".

En relación a su experiencia previa, explica: "En el cuatro por cuatro, se nota el quiebre más rápido de la familia: estoy acá, no alcanzo a descansar bien o a hacer lo que tengo que hacer y ya estoy arriba, pensando en mi trabajo o trabajando". Y encadenando con lo anterior: "Y cuando estoy arriba, todavía no estoy muy bien adaptado a mi trabajo, llega el tercer día y ya estoy bajando. Entonces, no hay adaptación ni en el trabajo ni en la casa. Uno no puede hacer todo lo que quiere ni en el trabajo ni en la casa. Se producen los quiebres muy rápido. Tres días acá, tres días allá y al cuarto ya estamos pensando en bajar o en subir". Termina acotando que el elemento altura dificulta aún más el proceso de adaptación en el sistema cuatro por cuatro.

Una de las entrevistadas que mostró un juicio más radical respecto a la jornada ordinaria es la oficial de carabineros en retiro cuyos juicios refiriéramos más arriba. Ella parte de la premisa que "todos los sistemas tienen falencias;

si no, estaríamos en el paraíso". Obviamente, para ella el contraste significativo es su propia experiencia laboral anterior como uniformada, con una jornada bastante compleja. Pero, más allá de dicha experiencia, ella cree que una jornada excepcional como la 7*7 ofrece ventajas que superan las supuestas garantías de la jornada ordinaria.

En lo concerniente a su historia personal con el sistema 7*7, explica que "al principio me costó un poquito porque estaba sola con la guagua. Pero el hombre es un animal de costumbre. Nosotros partimos [como matrimonio] con este sistema. Ya estamos habituados a este sistema. Probablemente, si un día mi marido cambiara a otro sistema, nos costaría adaptarnos por el hecho que en los siete días que tu marido está arriba, tú tienes tiempo para *echarlo de menos*, para no cansarte de él, que es lo que pasa cuando están todos los días... Porque constantemente llegan cansados o tienen sueño o tienen trabajo atrasado... entonces eso va mellando tu relación como pareja. En cambio, este sistema te da tiempo para *echarte de menos* : 'oye, puchas qué rico que ya vas a bajar'. Por eso yo creo que este sistema tiene muchas más virtudes que un trabajo normal".

Es interesante poner de relieve que esta idea de tener tiempo para extrañar al otro, para valorarlo en ausencia, es muy recurrente en el discurso de otras esposas de minero entrevistadas.

En otros casos, la ausencia alternante es también vivida como un espacio de libertad. Así por ejemplo: "Para mí, ya es un sistema natural. Existen siete días en los que yo me organizo -porque con este sistema, uno tiene tiempo para relajarse-. Cuando uno está constantemente con el marido vives estresada, vives todo el tiempo en tensión". En algunas entrevistadas estos espacios de descompresión son vistos como la condición para el redescubrimiento del otro.

Nuestra ex carabinero concluye que, por las razones expuestas, "las virtudes del sistema normal -la jornada ordinaria- son virtudes entre comillas". Está plenamente conciente, eso sí, que el sistema 7*7 es un sistema privilegiado, pues no duda en apelar como "trágica" la situación de las parejas que deben vivir cotidianamente el sistema 20*10.

iv) Inequidad de género en lo relativo al descanso: un tema difícil:

Ya hemos visto que en muchas esposas de minero entrevistadas predomina un discurso bastante conservador en algunos aspectos. Las que sostienen dicho discurso tienden a asumir una actitud bastante subordinada en lo que dice relación con el descanso del marido al momento de la bajada. En breve, sostienen que todo el sistema familiar debe adaptarse a las necesidades de descanso de la persona que baja de faenas.

Sin embargo, esta posición no es en absoluto de consenso y, más aún, existe un núcleo de esposas entrevistadas que plantea con mucha fuerza el tema de la inequidad de género en lo referente al descanso.

Una de ellas entregaba un juicio muy gráfico a ese respecto. Ella explicaba: "Mi jornada empieza todos los días a las seis de la mañana. Es cierto que ellos trabajan una semana muy duro, pero después tienen toda una semana para descansar. En cambio, mi rutina con los niños, con el colegio, con las tareas de la casa empieza todos los días y no cambia. Y no hay una adaptación de él a los ritmos de la casa. Él quiere que vea tele hasta tarde, él duerme hasta las once, después quiere que esté disponible para compartir con él". La gran pregunta que ella planteaba era "¿y la mujer cuándo descansa?".

Por otro lado, es importante no perder de vista -como lo señalaba una de las profesionales citada en secciones anteriores- que en el caso de las mujeres que trabajan en faenas bajo la modalidad de jornadas excepcionales, el tema de la inequidad de género en relación al descanso aparece bastante acentuado. La bajada supone reasumir un cúmulo de tareas hogareñas y no es fácil para ellas negociar espacios propios que aseguren una recuperación adecuada.

De hecho, no fueron pocas las entrevistadas que se desempeñaban en servicios de alimentación y aseo que nos confidenciaron que, para ellas, la única ocasión de descanso la constituía el período normal asignado a éste en el campamento, puesto que en el hogar les era prácticamente imposible hacerlo. Ellas ponían de relieve que la situación de los hijos y del hogar en

general eran siempre motivo de preocupación en faenas y que, en esa perspectiva, “no sabrían qué hacer” sin el apoyo de la familia ampliada o de las hijas mayores, cuando ellas existen, las que tienden a cumplir un rol vital de apoyo en cuanto al cuidado de los hijos y la atención de los maridos en los períodos en que ellas están ausentes.

v) Los desencuentros en torno a los pautas disciplinarias con los hijos: un problema insoluble para muchas:

Ya hemos dicho, en su momento, que una adecuada gestión de ambos padres del tema de la disciplina con los hijos representa una clave fundamental para una buena dinámica familiar cuando uno de los cónyuges trabaja bajo la modalidad de jornada excepcional. Para algunas esposas, sin embargo, este se plantea como un tema insoluble y altamente destabilizador para ellas.

Una de estas esposas nos explicaba que ella asume todas las responsabilidades de la casa en ausencia del marido y trata de ser consistente en las pautas disciplinarias con los hijos, en un esfuerzo que por sí mismo le resulta bastante arduo. Las dificultades -nos explicaba-aumentan cuando el esposo “no sigue las reglas que hay en la casa. Al niño le produce un quiebre ahí. Entonces, a mí me ha costado enfrentar esta situación, porque el niño se me pone rebelde. [...] Eso le cuesta de repente entender al hombre, porque a uno le cuesta formar a los niños, formarles hábitos, como para que después en siete días él los altere. Y después volver a empezar cuando él se va. Es difícil, sobre todo con los niños como están ahora, que están tan rebeldes y quieren ellos mandar”.

Sobre este punto, nos fue posible constatar dos patrones típicos: por un lado, el papá que llega y liberaliza las normas (situación mayoritaria en el total de personas entrevistadas que no han llegado a un consenso a este respecto) y, por el otro, una situación en que es la mamá quien tiene criterios más liberales y el papá llega a imponer una actitud más disciplinadora.

En todo caso, el problema se presenta siempre a la esposa cuando no existen criterios comunes en esa materia, puesto que es ella quien convive cotidianamente con los hijos a lo largo del ciclo completo.

Otra entrevistada nos comentaba que, después de mucho lidiar con su marido sobre el particular, había transado y se había conformado -no sin cierto disgusto- con un pragmático: “cuando está el papá, manda el papá; cuando está la mamá, manda la mamá. Esa es la regla de esta familia”.

El tema de los hijos adolescentes es siempre motivo de reflexión en este punto. Todas las entrevistadas parten de la premisa que reconocen a la adolescencia como un período difícil. A juicio de muchas, sin embargo, las condiciones objetivas que generan las jornadas excepcionales incrementan la rebeldía de los hijos.

Una de ellas argumentaba que el tema clave era la distancia que se establecía entre el padre y los hijos. En el caso particular de esa familia, dicho distanciamiento se remontaba a la época en que él trabajaba como contratista y no había hecho sino incrementarse con la llegada de la adolescencia de la hija mayor. En sus palabras: “cuando era contratista, mi hija mayor no le decía papá, le decía ‘oye’. Y yo le decía, pero si es el papá. Pero no: ‘oye’. Era triste”. En este caso, el eterno motivo de dolores de cabeza para ella, en tanto esposa, es que la hija impugna la legitimidad del padre para ejercer pautas disciplinarias al momento de la bajada, y él, tratando de afirmarlas, no hace sino acrecentar la distancia que lo separa de su hija.

Para esta entrevistada la situación es muy complicada y no son pocas las ocasiones en que “deja pasar” situaciones de rebeldía abierta contra sus propias normas por parte de la hija o los hijos menores, para no agregar más tensión a la relación de ellos con su padre.

Como puede verse, los casos suelen ser distintos, pero el problema de fondo sigue siendo el mismo.

Una entrevistada ponía de relieve que, en su caso, el paso de un ciclo largo a un sistema 4*4 les facilitó mucho las cosas, en particular el poder llevar en conjunto el tema disciplinario con los niños. Graficando el tránsito del ciclo largo al sistema actual, ella refiere que “antes, como él no estaba, todas las decisiones las tomaba yo. Además, no teníamos mucha comunicación. Por

eso, todas las decisiones las tomaba yo: yo era la que mandaba, yo era la que recibía la plata... o sea, yo lo hacía todo sola y hacía las veces de papá y de mamá al mismo tiempo. Y ahora, no. Es compartido : 'Negro, sabes qué, hay que hacer esto o esto otro'. 'Ya, me dice, ve tú'. 'Pero dame una opinión'. 'Ya, yo opino esto y esto otro. ¿Qué dices tú?'. 'Yo opino lo mismo'. Ya, y lo hacemos. Es más compartido, se comparte más el rol de jefe de familia".

10.2. Las "faeneras": entre la angustia y la reivindicación de la propia identidad:

i) Un cambio significativo: de la desregulación a una cierta humanización de las condiciones de trabajo:

Las esposas de los trabajadores del montaje industrial entrevistadas en Concepción plantean en su discurso elementos que permiten perfilar con cierta nitidez una identidad que les es propia. Son las "faeneras", forjadas en el rigor de las durísimas condiciones sociales de trabajo que históricamente han debido enfrentar junto a sus maridos.

A ese respecto, uno de los primeros aspectos que llama la atención en su evaluación de la vida que imponen las jornadas excepcionales es el cambio que ellas perciben en relación a un pasado marcado por una desregulación casi total. Así, ellas nos explicaban que, antes, sus maridos no volvían hasta después de tres meses. En algunos casos, esas ausencias podían prolongarse hasta por seis meses.

En ese sentido, verlos hoy regularmente después de veinte días, constituye para ellas sin duda un mejoramiento importante. Ponen de relieve, eso sí, que aún hoy es posible encontrar sistemas excepcionales de ciclo más largo en operación en la Duodécima Región.

Desde el punto de vista de las condiciones de los campamentos actuales, es también muy valorada la situación de poder hablar por teléfono casi todos los días con sus esposos. De hecho, ellas sostienen que muchos se comunican con ellas hasta dos veces al día. Antes, en cambio, no existían estas facilidades

y tenían que hacerlo por carta. Por esta razón, cuando los maridos no eran buenos para escribir, no se sabía nada de ellos hasta el momento de la “bajada”.

Por otro lado, se valora mucho la negociación que llevó adelante el SINAMI y que se tradujo en que los trabajadores afiliados a este gremio pueden ahora desplazarse desde faenas hasta sus hogares en avión y viceversa. Antes -explican- cuando ellos tenían diez días de descanso, demoraban hasta tres días en llegar a sus casas. Lo mismo sucedía en el regreso a faenas. Eso restringía mucho el descanso del trabajador y afectaba a toda la familia.

No parecen conocer, sin embargo, que este sindicato jugó también un rol importante en la estabilización relativa de la jornada de los contratistas en torno al 20*10, a partir de la experiencia de construcción de Quebrada Blanca. Así por ejemplo, una de las entrevistadas planteaba: “parece que cuando trabajan en altura es obligación que se tomen diez días; corren el riesgo que les pase un accidente si siguen esforzándose más...”.

Si bien las nuevas condiciones son fuertemente valoradas, dicha valoración se ve atenuada por la centralidad que en sus percepciones adquiere el problema más apremiante hoy por hoy: la crisis económica que afecta al sector.

ii) Bajo el signo de la precariedad:

Poniendo las cosas en perspectiva, es indudable que la crisis económica en curso sobredetermina el discurso de estas entrevistadas. La crisis, sin embargo, no hace sino acentuar un problema que deriva de la precariedad estructural que afecta a los eslabonamientos de subcontratación.

A ese respecto, las entrevistadas explican que hay que partir de la base que el trabajo del faenero es temporal, “no es una persona que tiene un feriado y que después va a volver al trabajo” en forma regular. Sobre el particular, ponen mucho énfasis en el hecho que algunos esposos llevan varios meses sin trabajo. Una de ellas, con mucha elocuencia, refería el drama que esto significa: “Esa parte es desesperante... La faena es buena, pero muy insegura

también. Cuando quedan sin trabajo, pueden pasar dos a tres meses, incluso seis meses sin pega... Llegan las cuentas, los dividendos, los niños van a entrar a la escuela... No se puede ahorrar y si se ahorra algo, es para cubrir los meses sin trabajo...".

A juicio de las entrevistadas, el gran problema de los faeneros es que no tienen derecho a un seguro de cesantía, aunque fuera por un período mínimo -por dos meses, por ejemplo, que es lo menos que pasan sin trabajo-.

Relatan que cuando se termina el contrato por faena "los primeros días todavía hay dinero, no hay problemas. Pero después de eso, no sale pega; salió a buscar, no encontró; que hay pega en tal parte... Empezó el período en que se empiezan a poner mal genio, se empiezan a poner mañosos... se empieza a notar en el ambiente". Frente a ese cuadro, en extremo angustiante, la solución tiende a ser pragmática desde el punto de vista de ellas: "Una tiene que callar, entender la situación y saberlos llevar. Yo tengo un matrimonio de 28 años, y 26 en los que él ha sido faenero... Ya me acostumbré".

Otra entrevistada explica que cuando se está con los maridos por un tiempo más prolongado es porque están sin trabajo. Ello genera una situación ambivalente: "una está bien, porque está con ellos; pero se ponen nerviosos porque quieren trabajar; empieza el mal genio, el malhumor, las discusiones...".

De allí que, cuando surge el nuevo trabajo y se vuelven a insertar en el mercado laboral porque se reactivó la red en la que se mueven, se produce una triste paradoja: "alegría porque hay trabajo e ingresos para la familia... pero de nuevo sola".

Como lo explicara, de manera muy gráfica, una de las entrevistadas, durante la primera parte del período de inactividad de ellos suelen llevarse bastante bien, disfrutar el estar juntos, "pero cuando se empiezan a terminar las cosas y pasan meses y meses... es una alegría cuando una los ve doblar la ropa para meterla en la maleta y se van. Pero a la vez a uno le queda esa sensación: de nuevo sola, de nuevo afrontar... Entre que una se alegra que arreglen las maletas y le viene pena otra vez... Y empieza la rutina: se fue,

llegó el dinero del primer mes, la primera bajada... Todo lindo, todo hermoso... pasó lo que tenía que pasar y todo va bien: hay dinero, viaja continuamente”.

En ese sentido, la estabilización temporal de la vida de trabajo implica que se estabilizan los roles y ello, junto a la seguridad económica que la nueva situación aporta, constituye sin duda un cambio de situación beneficioso. Sin embargo, ello no obsta para que se haga patente la nostalgia frente la ausencia del esposo.

iii) La vida cotidiana de la “faenera”: algunos problemas comunes con las esposas de mineros y especificidades que surgen del ciclo largo:

Al analizar colectivamente su propia vida cotidiana las “faeneras” ponen de relieve problemas comunes con las esposas de mineros (en algunos casos con diferencias de grados) y en otros plantean especificidades que surgen del ciclo largo. A continuación referiremos una serie de juicios muy gráficos en esta línea de análisis.

En primer lugar, algunas entrevistadas destacan que el logro de la autonomía las hace acostumbrarse mucho a estar solas y que lo mismo va sucediendo con los maridos. A ambos se les acentúa ese sentimiento -referido por muchos entrevistados- en el sentido que el que llega es un *extraño*. Una de ellas explica que como producto de esta soledad a la cual ambos se acostumbran, se va perdiendo la comunicación de pareja. Al momento de la llegada -agrega- “una al principio está feliz, los primeros días. Y después, no halla las horas que se vayan, como que están molestando...”.

En una línea complementaria, otras esposas consideran que es un riesgo para ellas estar establecidas en un lugar, en este caso Concepción, frente a las largas ausencias del marido. Como observara una de las participantes en el focus group organizado en esa ciudad: “Una corre un riesgo estableciéndose en una parte, porque como le digo yo, ellos se acostumbran a ser libres, porque en los 20 días, ellos son libres”.

Otras esposas tienen una visión mucho más optimista respecto a las posibilidades de reencuentro que les otorga este sistema de vida y de trabajo. Así por ejemplo, evaluando en específico el sistema 20*10, una entrevistada afirmó: “es super rico, porque una está con toda esa ansiedad que él llegue, contando los días, las horas, escuchando el taxi, los pasos... Los hijos también. Y diez días en la casa, [es] casi nada... y uno tratando de aprovecharlo. Y los veinte días [de ausencia] se hacen largos, a pesar que nos comunicamos por teléfono, igual. Y cuando empezaron con los pasajes en avión, más cómodo, pasamos más horas juntos”.

Otra participante va más allá y llega a calificar el reencuentro como una verdadera luna de miel. En sus palabras: “para mí al menos, personalmente, es como una luna de miel. Lo esperaba cuando llegaba de Calama, eran las cuatro de la mañana -porque a veces los buses se atrasaban-, y lo esperaba con un pollito asado y papas doradas, con todo lo que a él le gusta. Yo me vestía ad hoc para esperarlo. Y ahora que lo tengo en la casa (risas de sus compañeras)... Es bonito cuando llegan, aparte de la alegría de verlos que llegan vivos y sanos. La tristeza es cuando se van. Es como un pololeo”.

Optimistas o pesimistas, muchas de las entrevistadas ponen de relieve el efecto *desestructurador* que provoca la llegada del esposo y padre después de tantos días de ausencia, con consecuencias nada fáciles para las esposas. Una de ellas explica hasta qué punto las rutinas cotidianas se ven trastocadas: “una se levanta más tarde, anda todo al lote, se atrasa el almuerzo... Que él la invita a salir, quieren que una se sienta con él a ver tele. Por compartir esos días con él, una se sienta a ver tele, deja la loza tirada. Se desordena la casa, hasta los niños se desordenan. Si uno les exige las tareas, ellos dicen que no importa. Cuando no están ellos [los maridos], los niños se acuestan a las nueve; pero cuando él está, ¡Que no, que quiero estar con mi papi, que me cuente un cuento!”. Ella agrega que el efecto desestructurador se prolonga incluso hasta cuando el esposo ya ha partido. Así por ejemplo, con respecto a los niños: “cuando son chicos, es más difícil, porque no entienden que el papá tiene que irse después de los diez días. Entonces, empieza el llanto, se enferman...”.

Otra participante acota, resignada: “el día antes que ellos llegan, una lava, encera y deja todo listo, porque sabe que cuando estén aquí, no se va a poder hacer nada, salvo lavarles la ropa de ellos”. Una compañera observa que, a veces, quisiera que el marido viniera sólo “un poquito, porque como que se descontrola toda la casa”.

A juicio de otra de las participantes en el focus group, esta situación típica demanda capacidades de gestión y adaptación particulares de la mujer “faenera”. En sus palabras: “Los maridos llegan con los regalos, con harto cariño. Llega el papá, la plata, los juguetes, la cosa bonita, y juegan... Las esposas deben tomar las riendas de la casa, de ellos y de los niños”. Ella concluye, perentoria: “la esposa que no sabe ser faenera, no resulta el matrimonio”.

iv) Vida cotidiana e identidad. Las “faeneras”: un puntal de apoyo:

Si en aquellas situaciones donde el ciclo de trabajo del marido es relativamente corto el rol de la esposa es importantísimo para asegurar el buen funcionamiento de la dinámica familiar, en el caso de las “faeneras” dicho papel es fundamental. La ausencia del marido durante largos períodos marca la cotidianeidad. La repetición de esas largas ausencias da pie a la progresiva construcción de una identidad muy marcada. A continuación referiremos una serie de juicios que dan cuenta de estos procesos, de cómo la “faenera” resulta un pilar de apoyo fundamental en las condiciones en que al ciclo largo se une la precariedad estructural en lo relativo al empleo de los maridos.

En primer lugar, la necesidad de asumir una multiplicidad de roles es un factor que aparece con mucha frecuencia en el discurso. Así por ejemplo, respecto del hecho que el ciclo de trabajo del marido sea tan largo, una entrevistada observa: “bueno, para nosotras es harto sacrificado, por los hijos también. Una tiene que hacer de mamá, de papá, de profesora... enseñar a los hijos cuando están estudiando. Ellos llaman por teléfono cuando hay un problema, un hijo enfermo. Pero cuando ellos vuelven, generalmente ya está solucionado. Si se necesita plata, ellos la envían, pero ellos se saltan etapas... Es difícil. Hay que salir adelante con los hijos”.

Esto lleva -como ya indicáramos- al reforzamiento de un fuerte sentimiento de autonomía. Así por ejemplo: “me acostumbré a saber sobrellevar muchas cosas, a criar sola a mis chiquillos, a ser papá y mamá de ellos. Yo tengo tres varones: el mayor de 27 años. Me acostumbré a dar consejos de papá y mamá”. La aludida autonomía también implica superar los miedos por el hecho de quedarse solas, enfrentar -por ejemplo- los riesgos en las noches, la posibilidad que alguien entre a robar, etc.

A juicio de una de las participantes en el focus group de Concepción, ser esposa “faenera” implica “pasar por momentos buenos y malos”, ser “un apoyo constante al matrimonio [...], aguantar al marido que esté afuera por largos períodos”. Ella observa que “otras mujeres nos dicen que cómo los dejamos que vayan a trabajar afuera, nos preguntan si tenemos miedo a que nos dejen”.

Un tema recurrente es el dolor que provocan las ausencias en momentos social y afectivamente significativos. Así por ejemplo, mencionan fechas especiales como la Navidad y Año Nuevo, en las que -como se sabe- los maridos no siempre pueden ir a sus hogares. Narran casos en los cuales la esposa y los hijos viajan al lugar de trabajo del marido para poder pasar esa fecha con ellos. A otras les ha sucedido que han estado solas con los niños para esas fechas, y cuentan que se llaman por teléfono hasta 5 ó 6 veces en la noche. Explican que existen empresas que hacen arreglos para que los trabajadores puedan ir a sus casas, pero no siempre sucede.

Una situación que destacan como particularmente dolorosa para ellas es la ausencia de los maridos durante los períodos de embarazo. Dicho dolor se ve acentuado cuando los esposos no pueden hacerse presentes ni siquiera al momento del parto.

Observan que para ellas es sabido que muchos matrimonios duran poco, porque las mujeres no soportan tanta soledad y los hombres se acostumbran a estar solos. En el grupo, sin embargo, se percibe un cierto orgullo por el hecho de ser “esposas faeneras” y por ser lo suficientemente fuertes como para enfrentar lo que eso significa: ser padre y madre durante veinte días y

luego disponerse a ser “mujeres” durante diez días, mientras están los esposos. Destacan, una vez más, que este sistema con ciclo tan largo contribuye a que se pierda la comunicación matrimonial. Una de ellas observa que los maridos están lejos la mayor parte de los momentos críticos y de ese modo “durante los días de descanso todos están felices, pero una ha tenido que pasar todas las dificultades, las rabias y los problemas sola”. El corolario es claro: “Una con este trabajo se acostumbra a ser faenera”.

Cuando se dice que las “faeneras” constituyen un puntal de apoyo fundamental, se piensa desde luego en aspectos que son comunes a los que viven las esposas de mineros. Sin embargo, en este caso el tema económico se manifiesta de manera específica, por cuanto demanda capacidades de gestión frente a ingresos que pueden ser muy variables en el tiempo, e incluso exige la inserción alternante de la mujer en el mercado del trabajo en los períodos en los cuales el marido queda temporalmente cesante (así -por ejemplo- se daba en el caso de una entrevistada que se encontraba trabajando como obrera en una empresa de procesamiento pesquero en la Octava Región, impelida por la situación familiar de ese momento). Como observara una de las entrevistadas: “en los momentos malos, tenemos que ponernos a trabajar nosotras”.

Una situación particular, que suele darse no con mucha frecuencia, es que cuando las faenas son largas y se desarrollan en lugares muy alejados, se usa que la familia migre con el trabajador para acompañarlo durante todo el período que dura la faena. Precisan, sí, que esto suele hacerse cuando los niños son chicos y la familia es aún reducida. En dichas situaciones, obviamente, la vida de la familia se ve enteramente trastornada por lo que implica el cambio de residencia: buscar arriendos, cambios de colegios, abandono de la familia extendida y de los amigos, etc.

En la situación típica en que es sólo el marido el que se desplaza constantemente de faena en faena, la ausencia de la figura paterna es vista como un problema que cobra especial relevancia durante la adolescencia de los hijos. Explican que con respecto al tema de los estudios -por ejemplo- la mamá pasa a ser necesariamente “la mala de la película”. El padre es visto

como una figura distante y en muchos casos sólo como un proveedor económico. Una de las entrevistadas relató una situación muy significativa a este respecto: “En una oportunidad, mi hijo tuvo que dibujar a la familia [en la escuela] y él me dibujó a mí, a su hermano y la puerta abierta. Cuando la profesora le preguntó por el papá, el niño contestó que él estaba trabajando lejos y no podía estar ahí”.

Estas entrevistadas explican otro fenómeno que se produce con cierta frecuencia: los hijos hombres suelen sentirse responsables por las madres y las hermanas, “las cuidan, están pendientes si salen o no y, en general, de lo que ellas hacen”. En una palabra, en ausencia del padre, los hijos varones de más edad asumen el rol sustitutivo del mismo.

v) Una evaluación ambivalente: ser “familia faenera” un proyecto de vida, pero... :

Todas las entrevistadas coinciden en torno al hecho que a sus maridos les gusta su trabajo, se sienten orgullosos del mismo, muestran las obras en las que han participado (aeropuertos, termoeléctricas, plataformas, muelles, puertos, etc.), traen fotos y planos de las mismas. En breve, su trabajo les entusiasma y es fuente de realización personal. Ese entusiasmo y ese conocimiento de las obras ejecutadas se transmite al grupo familiar. Por ello, no es casual que la mayoría de las esposas conozcan el trabajo que realizan sus maridos. En palabras de una entrevistada: “una aprende sobre el trabajo de ellos, porque una tiene que aprender a escucharlos cuando llegan. El mío sueña en la noche, como si todavía estuviera trabajando”.

Si lo anterior es el punto de partida, existen dificultades asociadas a este trabajo que son objeto de innegable preocupación. Una de ellas, particularmente relevante para el grupo entrevistado, es que se trata de trabajos riesgosos. De hecho, una de las participantes en el focus group de Concepción es viuda de uno de los trabajadores que murieron en el trágico accidente carretero entre Calama y El Abra. Con ocasión de la discusión colectiva, ella hizo un emotivo recuerdo de su marido y de sus sentimientos actuales como mujer sola. Explicó que su marido siempre hablaba de los

riesgos de los viajes en bus entre la faena y Talcahuano, por ese entonces lugar de residencia de su familia.

Las otras participantes coinciden en que hay riesgos en los viajes y señalan que por ello les piden a sus maridos que llamen apenas lleguen a faenas. Explican que generalmente no duermen el día de la partida. Por otro lado, ponen de relieve que el trabajo desarrollado por los montajistas industriales es, en sí, peligroso porque -por ejemplo- tienen que ejecutar tareas colgados de vigas enormes, muchas veces a grandes alturas, y nadie está libre del hecho que “se puede abrir un cinturón o un arnés y puede haber un accidente”.

Pese a lo anterior, todas coinciden en que el trabajo de faenero representa un *proyecto de vida*. No es visualizado como un trabajo por un período limitado de tiempo. La principal razón de esto -explican- es de orden económico. A su juicio, toda alternativa de empleo para sus maridos implica un menor ingreso económico. Argumentan que lo mínimo que se gana como faenero es \$200.000, y otro tipo de trabajo significaría, necesariamente, ganar menos. Ello da pie a juicios extremadamente pragmáticos como el de una entrevistada que, interrogada sobre los costos afectivos que supone la partida por largos períodos del marido, expresó: “hay que mirarlo fríamente: más interesa la plata. Y el amor, y todo [el resto], tiene que quedar hasta por ahí no más”.

Ahora bien, las entrevistadas ponen de relieve un hecho importante: si la posibilidad de acceder a mejores sueldos es una ventaja evidente, no debe perderse de vista que el ser faenero es un trabajo de vida corta. Hay -explican- un límite que ponen las empresas, donde en general se considera que hasta los 45 a 50 años los trabajadores son aptos para sobrellevar este tipo de vida. Se presenta entonces un problema muy delicado para las familias, porque la edad prevista para la jubilación es a los 65 años. En algunos casos los maridos obtienen una jubilación anticipada, pero en otros se debe buscar un empleo alternativo y, dado lo específico de sus calificaciones, no les resulta fácil. Frente a ello -explican- generalmente la mujer debe incorporarse al mercado laboral.

Las entrevistadas explican que los faeneros más previsores se preparan y forman su propio taller de soldadura. Destacan que existen también casos en los cuales los trabajadores tienden a enfermarse y envejecer más rápido, lo que dificulta su permanencia en el mercado laboral y plantea serios dilemas a las familias.

En cuanto a alternativas laborales concretas, que pudieran ser visualizadas como una opción frente al trabajo como faenero bajo la modalidad de jornada excepcional, plantean que en la Octava Región existe una gran cantidad de industrias, pero las posibilidades para los faeneros se limitan a labores de mantención (en períodos de “parada de calderas”) que se realizan cada cierto tiempo y duran tan sólo uno o dos meses. El tema de fondo es que estas empresas cuentan con un personal estable de trabajadores de planta y es muy difícil para un faenero acceder a tal condición. Así por ejemplo, en el caso de los esposos de nuestras entrevistadas, todos han sido faeneros desde los inicios de su vida laboral, con la excepción de un trabajador que se desempeñó en Huachipato y -según explica su esposa- fue despedido por razones políticas.

Cuando se trata de hacer una evaluación general de este modo de vida y de trabajo, las entrevistadas son unánimes en cuanto a que no les parece bueno para la familia. Reconocen, claro está, aspectos positivos, ligados a las ventajas económicas relativas. Pero dichas ventajas deben ser puestas en perspectiva a la luz de dos problemas ya señalados, que para las familias son muy difíciles de enfrentar: la precariedad de este tipo de trabajo y lo corta que tiende a ser la vida laboral total. Si a ello se agregan las enormes dificultades que esta vida trae aparejadas en lo afectivo, se entiende que el sentimiento predominante en nuestras entrevistadas sea más bien de resignación, de aceptación de un destino.

Con respecto a lo anterior, un test interesante es el siguiente: interrogadas sobre si les gustaría que sus hijos fuesen faeneros en el futuro, la respuesta, unánime, fue negativa. De hecho, explican, ninguno de ellos quiere serlo, no obstante lo común que es en las familias de faeneros la tradición de ir “enganchando” progresivamente a otros miembros de las mismas -primos, hijos, sobrinos, etc.-.

En cuanto a su evaluación personal de lo que representa para una mujer de faenero asumir dicha condición, el juicio es un tanto ambivalente: primero que todo se pone de relieve que ser esposa de faenero implica una gran responsabilidad en lo relativo a “sacar adelante el hogar y los hijos”. Ese desafío es mayúsculo, y el hecho de haberlo afrontado con éxito en sus vidas es para ellas motivo de satisfacción y orgullo evidentes. De allí la ambivalencia referida.

Es de destacar que el hecho de ser un puntal de apoyo de la “familia faenera” dificulta en extremo la inserción laboral permanente y cierra de ese modo una vía importante de desarrollo personal. De hecho, entre nuestras entrevistadas algunas han tenido experiencias laborales puntuales y una sola trabaja como asalariada en la actualidad. Esta última, quien se desempeña como desparasitadora en una industria pesquera de Talcahuano, explica que ejerce dicha actividad sólo desde hace tres meses y que “agradece a Dios el tener ese empleo”, porque su marido está sin trabajo desde esa misma fecha.

Esta familia ejerce el típico modelo alternante de inserción laboral que ya refiriéramos: ella se inserta en el mercado laboral cuando el marido queda temporalmente cesante, como una manera de ayudar a sobrellevar la crisis que esa situación genera. Independientemente de esas crisis, ella explica que antes procuraba trabajar fuera del hogar porque nunca le ha gustado depender económicamente de su marido. Sin embargo, a medida que aumenta el número de hijos, ese desafío no resulta fácil cuando el ciclo de trabajo del marido es tan largo.

A las dificultades que impone el tener que cuidar a varios niños en ausencia prolongada del padre, otras entrevistadas agregan que las alternativas de empleo que ellas tienen (como vendedoras y auxiliares de párvulos, entre otras) son muy mal remuneradas y por ello no constituyen verdaderas opciones para ellas.

Un último elemento evaluativo que estas esposas entregan, concierne el contraste entre el sistema excepcional y la jornada ordinaria. Poniéndose en el lugar de sus esposos, sostienen que ellos prefieren el sistema excepcional

pues lo encuentran mejor, más cómodo. En primer lugar -observan- por razones monetarias: “ganan más plata”. En segundo lugar, porque pueden permanecer diez días en sus casas, tranquilos, a diferencia de los trabajadores que tienen jornada ordinaria, quienes sólo cuentan con los fines de semana para sus descansos. En opinión de una entrevistada: “a pesar que el trabajo es arriesgado y siempre tienen jefes que los están presionando, esos diez días de descanso les sirven para relajarse, para volver a sus trabajos más tranquilos”.

vi) Libertad, control e intimidad de pareja en las particulares condiciones del ciclo largo:

En esta última subsección hemos agrupado una serie de opiniones que dan cuenta de las visiones que las mujeres de trabajadores del montaje industrial tienen respecto a temas tan personales como la libertad recíproca en los momentos de separación, los mecanismos de control que se ejercen sobre la pareja y aquel, siempre elusivo para el investigador, de la intimidad de pareja.

El equipo de investigación procuró generar condiciones de empatía y apertura para explorar, en opinión de las esposas, el tema de qué tan libres son los maridos mientras están en la fase activa del ciclo de trabajo, es decir, lejos del hogar. Ello dio pie a juicios de consenso y a algunas divergencias más o menos notables.

La premisa de la cual parte la mayoría es que “cuando ellos son frescos, lo van a ser igual en cualquier circunstancia, sin importar donde están trabajando y con qué sistema de jornada”. Ello supone tener un mínimo grado de confianza hacia los maridos cuando están fuera del hogar. Una de las participantes, a partir de una experiencia personal muy fuerte, disiente y explica sus razones: “yo soy desconfiada. Yo viví una situación porque mi papá fue siempre faenero y gracias a eso tuvo dos bigamias. Entonces, eso es como un trauma: yo viví la situación en que mi papá llegaba, era todo bonito; después él se iba, pero [...] hacía su vida por fuera. Se fue del lado de mi mamá. Al final, tengo todas estas hermanas. Yo sufro, cuando mi marido se va afuera, el miedo a que me pase lo mismo que mi mamá. Una no quiere ser así”.

Sin querer justificar a los maridos que son infieles, varias intervenciones tienden a poner de relieve factores que atenuarían la culpa de los maridos que incurren en infidelidades. Así por ejemplo, una de las participantes observa: "No es para justificarlos: hay muchos hombres que cometen errores por el hecho que a las faenas también llegan las señoritas que son faeneras y ofrecen sus servicios, porque saben que el hombre tiene plata". En esa misma línea, otra esposa acota que "existe mucho el faenero que tiene su relación por fuera, aunque se haga la vista gorda". A su juicio: "no es culpa sólo de los hombres, sino de las mujeres que siguen las faenas y [a las que] no les importa que estén casados, [que] tengan hijos. Estos temas a veces se conversan con los esposos. Ellos dicen que las mujeres lo hacen sólo por el interés de la plata, no por amor. Hay casos en que se enamoran de esas mujeres, no son sólo prostitutas, hay de todo".

Otras ponen el acento en las dificultades afectivas que suponen los largos períodos de lejanía del hogar. Una de ellas cuenta la experiencia de haber palpado de cerca estas dificultades en muchos trabajadores, cuando ella migraba con su esposo y sus hijos de faena en faena. Así, relata: "hay cosas que hacen el común de los hombres jóvenes... Si bien hay cosas que no las aplaudo, pero las entiendo. Cuando el faenero llega a una pensión, que es fría -ahí van a dormir, a ver televisión- llega un amigo, lo invita a tomar una cerveza... Pero no tienen el calor de un hogar, no es lo mismo que les sirvan con cariño un plato de comida. Vi hombres llorar cuando veían a mis hijos, les compraban dulces, les hacían cariño y, sin equivocarse, se nota que ellos estaban extrañando a sus hijos".

Una de las participantes es mucho más drástica y pone de relieve que existen hombres que lo pasan bien y disfrutan durante sus períodos de ausencia de toda la libertad, pues -observa- "no tienen problemas de niños, de esposas ni de control". Destaca, por otro lado que, más allá de esta primera categoría de trabajadores que asumen dicha actitud con el objetivo de disfrutar abiertamente de esta circunstancia de mayor libertad, existe otra categoría de faeneros que, en verdad, "no soportan el sistema, se sienten solos, buscan otra persona o terminan perdiendo el trabajo". En su perspectiva, no se trata, por cierto, de justificar a unos ni a otros.

Respecto de estos últimos trabajadores que terminan perdiendo su trabajo por el hecho que las dificultades de la vida en faenas les resultan insoportables, es sintomático el relato que las esposas hacen de una situación que entre los faeneros se denomina “el bajón” y que -en palabras de una de ellas- “consiste en que, repentinamente, tomaban su ropa, la metían en la maleta y se iban a sus casas y dejaban botado el trabajo. Eso *ocurría y ocurre*. No importa la plata que están ganado y tiran la esponja, les viene el bajón y no aguantan más. A mi esposo le ha ocurrido dos o tres veces”. El uso del tiempo pasado en el inicio del relato se debe a que, en la memoria del grupo, esta situación típica remite sobre todo a la época en que la permanencia en faenas podía superar los tres meses.

Ellas ponen de relieve que si bien las condiciones actuales suponen grados de dificultad menores que en el pasado, sigue siendo un enorme desafío en lo afectivo, tanto para sus esposos como para ellas mismas.

Si el análisis se centra ahora en la manera como ellas, en tanto mujeres, asumen su propia libertad cuando están solas, surgen varios temas interesantes.

En primer lugar, se reconoce abiertamente que, al igual que en el caso de los hombres, la infidelidad de las mujeres puede ser una causal de rupturas matrimoniales. En todo caso, a juicio de las entrevistadas, las infidelidades femeninas son “en venganza por lo que les han hecho sus maridos”. A ese respecto, refieren casos de mujeres que “se han ido con ‘otro’ y han dejado al marido y a los hijos botados”.

En segundo lugar, respecto de su propia sexualidad como mujeres, existe el mito que la menstruación constituiría una forma de “descarga”, razón por la cual ellas no tendrían tantas necesidades en ese plano. No obstante, ponen de relieve que ellas cuentan los días que faltan para que el marido llegue y se preparan para ese momento. Una de las participantes acota: “nosotras no somos mujeres, somos padres de familia durante los veinte días que ellos no están. No somos mujeres ‘normales’”. Hasta a veces se nos quita un poco el ser femeninas en ese aspecto: una se pone dura, dura con los hijos; y pensamos

solamente en sacar adelante nuestras familias, no en el sentido de mujer... Por eso, hay que aprender a ser faenera, con todos sus riesgos. La parte sexual como que una la deja de lado, porque se concentra en el cuidado de los hijos, de las cuentas, de la plata: que alcance a durar hasta cuando él vuelva. Y cuando avisan, una se prepara...". Otras participantes observan que se acostumbran a estar solas y que, algunas veces, "como que no quieren que lleguen los maridos", pues se han acostumbrado "a dormir solas, a ver tele. Hay una obligación, no es que nazca un deseo".

El otro tema, ineludible, es el del control que, desde faenas, los maridos ejercen hacia ellas. Surge aquí, con todos sus fueros, el paradigmático tema del "patas negras", al cual ya dedicáramos algunos desarrollos. A ese respecto, una de las entrevistadas observa: "Hay muchos faeneros que es tanto lo que los molestan sus compañeros, que agarran su maleta y se van". Se alude también a la gran cantidad de bromas típicas que existen sobre el particular, como aquella según la cual han sido varios los compañeros de trabajo que se han comunicado telefónicamente con la esposa de... un sindicato como "venado", para saber cómo estaba. A causa de este tipo de bromas, observan las entrevistadas, "a muchos se les mete el bicho de los celos".

De allí que la necesidad de controlar a la esposa desde faenas sea una preocupación constante. La forma más típica de control es la llamada telefónica intempestiva, que en el caso de los faeneros tiene una mayor regularidad, pues el acceso a los teléfonos se da a partir de horarios más bien rígidos, a diferencia de trabajadores que, por su rango o la naturaleza de sus funciones, tienen márgenes de maniobra más amplios para llamar a cualquier hora.

Respecto de esta experiencia de ser controlada, una entrevistada observa: "una tiene que estar ahí como guardaespaldas, esperando la llamada. Si una sale, sabe que tiene que estar a tal hora porque el esposo va a llamar". Desde luego, las consecuencias de no estar suelen ser bastante desagradables para estas esposas: querellas interminables, acentuación de los celos, llegando a castigos físicos en los casos extremos.

Otra forma de control referida por nuestras entrevistadas es la llegada sin aviso al hogar. Una de ellas explica que este control, en ocasiones, se ejerce medio en broma, medio en serio. Así, explica: "mi marido a veces me llama del aeropuerto y me dice que no va a poder venir. Y al rato, se siente la llave en la puerta". A su juicio, lo que se trata de hacer pasar por una broma no es por ello una forma de control menos efectiva y fuente de molestia para ella.

Para concluir sobre este punto es importante destacar que, en general, las entrevistadas coinciden en que el tema del "patas negras" -salvo en los casos de infidelidades por "despecho"- es más bien un fantasma que otra cosa. Sin embargo, se trata de un fantasma que ejerce molestas consecuencias sobre sus vidas cotidianas.

vii) Una evaluación sobre el campamento en faenas: más protección, menos gastos y menos tentaciones para sus esposos:

Como se sabe, los faeneros no siempre residen en los campamentos mineros, sino en ciudades cercanas al yacimiento o la obra -no necesariamente ligada a la minería- donde se encuentran trabajando. En esos casos, ellos viven generalmente en pensiones. Las esposas prefieren que vivan en campamentos, a pesar que las facilidades de acceso a teléfono, por ejemplo, son menores. La razón la explica una de ellas: "considero que están mejor en los campamentos, por esas depresiones que les vienen de soledad. En el campamento se sienten más en familia: sus familias son sus compañeros de trabajo; están más acompañados, más seguros, tienen más comodidades, casinos para su alimentación, atención de salud, gastan menos".

Este último factor es también puesto de relieve por otras participantes. Se observa que los trabajadores que permanecen en campamentos ganan un poco más que sus pares residentes en pensiones, pues acceden a bonos por concepto de altura o de clima riguroso, entre otros. Además, los que permanecen en pensiones tienen más gastos por concepto de alojamiento, alimentación, etc.

Otras participantes observan que en los campamentos hay menos tentaciones para sus esposos, aunque a veces existen: no pierden de vista que el personal de aseo y de alimentación está constituido, muchas veces, por mujeres. Como quiera que sea, dichas tentaciones siempre estarán presentes en las ciudades y seguramente en un grado mucho mayor.

Por todo lo anterior es que la evaluación sobre el hecho que los maridos permanezcan en campamentos durante la fase activa del ciclo es bastante positiva entre las entrevistadas. Ello -desde luego- a partir de la premisa implícita que, en general, las condiciones de los campamentos han mejorado mucho en relación a épocas anteriores y que, en la actualidad, casi siempre superan las condiciones de las pensiones a las cuales acceden los faeneros normalmente, dados su ingresos.

11. CONCLUSIONES

A continuación sintetizaremos los principales descubrimientos de nuestro estudio y entregaremos algunas opiniones de orden prospectivo. Tratándose de una investigación de carácter exploratorio, con acceso a fuentes directas e indirectas, hemos consagrado esfuerzos importantes a sistematizar una multiplicidad de opiniones de todos los actores concernidos por el tema de las jornadas excepcionales: trabajadores y sus familias, empleadores, dirigentes de ambos sectores, funcionarios de los organismos estatales pertinentes, miembros de organismos eclesiales y del sistema educacional, entre otros.

En este esfuerzo de sistematización hemos procurado conciliar lo analítico con lo descriptivo, de manera de hacer emerger una trama invisible: la realidad social del trabajo de mineros propiamente tales; montajistas industriales (soldadores, estructureros, electricistas, etc.), es decir, aquellos que construyen las instalaciones que hacen posible el funcionamiento de la actividad minera; y trabajadores de los servicios de alimentación, aseo, vigilancia y transporte, quienes proveen de sus respectivas especialidades a los grandes contingentes humanos de las dos categorías anteriores.

En su inmensa mayoría, esta abigarrada red humana orbita en torno a los yacimientos bajo regímenes excepcionales de jornada de trabajo y descansos, es decir, deben alternar períodos de permanencia en faenas durante varios días seguidos (con jornadas que pueden ir, formalmente, hasta las once horas de trabajo efectivo) y luego períodos de descanso, de regreso al hogar. Paradoja del sector: lo excepcional es norma, particularmente en la minería situada a gran altura. De allí que hablemos de decenas de miles de personas involucrados a todo lo largo de nuestro país.

Frente a esta realidad, el rol de un órgano del Estado como la Dirección del Trabajo es insustituible, debiendo conciliar desafíos de humanización de las condiciones de trabajo (bajo la égida del derecho protector), desafíos de equidad (igualdad en el trato bajo un marco regulatorio objetivo y coherente con lo que la ley permite) y desafíos de eficiencia en orden a asegurar que la normativa vigente sea efectivamente aplicada en la práctica.

Desde otro punto de vista, este rol es tanto más necesario cuanto, dadas las ventajas que los sistemas excepcionales suelen tener para las empresas, se observa una presión por extender estos sistemas hacia actividades donde las condiciones de excepcionalidad no son satisfechas. Esta presión, de no ser contenida, amenaza con generar una flexibilización donde primen los objetivos de productividad por sobre los objetivos de protección de los derechos laborales. De allí la necesidad que se tomen los resguardos pertinentes.

Las jornadas excepcionales: una realidad compleja y dinámica:

Desde el punto de vista de las empresas y los trabajadores concernidos, la determinación de un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos es función de una combinatoria de variables que es específica a cada caso. Las variables más significativas que logramos identificar a este respecto son las siguientes: ubicación geográfica de la faena, imperativos económicos de la empresa y/o de los propios trabajadores, escasez relativa de la mano de obra afecta a la faena, necesidad de adaptación en cadena a una compleja red de producción y servicios, necesidad de atender a imperativos de funcionamiento que emanan de la integración vertical en el seno de una misma empresa, existencia de tradiciones corporativas específicas, necesidad de adaptación competitiva a la situación de los concurrentes en el mercado, existencia o inexistencia de una política específica sobre jornada de trabajo por parte de la empresa mandante o la empresa contratista a la cual se está subordinado, y, en fin, necesidad de encuadramiento de

una fuerza de trabajo heterogénea y proveniente de distintos sectores geográficos.

Estos sistemas de jornada exigen una importante capacidad de adaptación de los trabajadores y sus familias. A este respecto, es posible hacer una distinción en dos planos: por un lado, existe lo que hemos llamado una *frontera externa*, que delimita a los trabajadores de origen minero, de la construcción y del montaje industrial en relación a los trabajadores que tienen otro origen laboral. La capacidad de adaptación del primer grupo (y de sus familias) a la alternancia que supone permanentes procesos de readaptación a la actividad laboral y a la propia vida familiar, es muy alta en relación a los trabajadores que incursionan en este tipo de empleos a partir de una experiencia diversa, ligada en general a la jornada ordinaria.

Por otro lado, existe lo que hemos llamado una *frontera interna* que determina percepciones diferenciales sobre los sistemas excepcionales utilizados, en función de las culturas obreras concernidas. Los mineros tradicionales valoran fuertemente sus sistemas "históricos" -4*4 y 7*7- y tienden a defenderlos colectivamente. Los trabajadores de la construcción y el montaje industrial, por su parte, herederos de una tradición de transhumancia e hijos, muchas veces, de condiciones de desregulación de facto, asumen los sistemas de ciclo más largo con mayor facilidad y aprecian como un avance (no como un ideal) la limitación del ciclo a un máximo de veinte días de trabajo continuo. La delimitación del ciclo "ideal", en todo caso, es un problema abierto sobre el cual no existe una opinión de consenso. Es posible, sin embargo, establecer una generalización en términos de tendencias:

i) Los trabajadores provenientes de zonas relativamente cercanas a las faenas tienden a preferir ciclos más reducidos que el 20*10, en la medida que la pequeña cantidad de horas de viaje no castiga excesivamente el período de descanso. Siempre en términos de tendencia, estos trabajadores están más dispuestos a asumir los costos

que significa una mayor cantidad de traslados como marginales, frente al beneficio de poder reinsertarse con más frecuencia en su medio hogareño y social;

ii) Por su parte, aquellos provenientes de zonas lejanas a las faenas tienden a ser muy rígidos en su defensa de sistemas de ciclo largo como el 20*10, en la medida que una reducción del ciclo significa contar con períodos de descanso fuertemente mermados por la gran cantidad de horas involucradas en el traslado hacia sus hogares.

El caso de los trabajadores de servicios es particular: su situación es extremadamente dinámica y exige adaptaciones frecuentes, tanto a distintos sistemas de jornadas excepcionales como a una alternancia entre sistemas excepcionales y jornada ordinaria de trabajo en zonas urbanas.

Más allá del problema de la adaptación a las jornadas excepcionales desde el punto de vista de la duración del ciclo, es digno de destacar que la mayor parte de los problemas puestos de relieve por los trabajadores dice relación no con el ciclo en sí, sino con la *estructura de la jornada*; en concreto, con la falta de cumplimiento de las condiciones específicas pactadas para la obtención de una autorización de sistema excepcional de jornada. Es ese, dicho sea de paso, el problema que plantea mayores dificultades desde el punto de vista de la fiscalización para un organismo como la Dirección del Trabajo.

Si descendemos ahora desde una perspectiva macrosociológica como la que refiriéramos más arriba, al mínimo nivel de análisis microsociológico, es posible afirmar lo siguiente: atendiendo a una serie de variables pertinentes que inciden en que un individuo y su familia evalúen un tipo de jornada como su jornada "ideal" -distancia del hogar a la faena, prioridad que se le asigna a la calidad de vida familiar en relación a las expectativas de desarrollo profesional, etc.- la combinación de esas variables se traduce en una elección que es, teóricamente,

específica a cada familia. Esto, independientemente del hecho que las preferencias respecto a la jornada "ideal" están marcadas por restricciones objetivas a las cuales es imposible sustraerse enteramente. Para algunos analistas, esta ecuación no sólo es específica a cada familia sino que es estrictamente personal.

Por otro lado, es necesario destacar que la definición de la jornada "ideal" (o la aceptación pragmática de un tipo de jornada) es *dinámica*, en la medida que los grados de libertad de cada familia así lo permiten. Como observáramos en su momento, cuando una persona trabaja bajo la modalidad de jornada excepcional, en su evaluación subjetiva de la ecuación costos beneficios tienden a primar los beneficios (en una coyuntura económica que se percibe como bastante crítica, como la actual, muchos trabajadores entrevistados o esposas de trabajadores entrevistadas plantean que el solo hecho de estar empleados es ya un elemento que inclina la balanza en favor de los beneficios). La rotación-cambio de empresa, negociación de otro tipo de jornada- suele presentarse cuando se percibe que se llega a un punto de inflexión en detrimento de los beneficios.

Desde este ángulo de análisis microsociológico, que en nuestro estudio se construye, básicamente, a partir de las percepciones de los actores, se desprende que es imposible determinar taxativamente cuál es el tipo de jornada "ideal".

Atendido este hecho, toda regulación sobre este tipo de jornadas debe tener en cuenta tanto la necesidad de establecer límites máximos como de dejar un rango adecuado de combinatorias posibles para que las partes -asegurando el Estado un marco de equidad- concierten aquellas que más les convengan. Dos requisitos aparecen deseables a ese respecto:

1. La presencia de actores organizados y fuertes, lo que significa, por parte de los trabajadores, que ellos concurren representados por sus respectivas organizaciones a la negociación. No debe olvidarse que a lo largo de las cadenas de subcontratación existen grupos de trabajadores que tienen un fuerte poder negociador (como los del montaje industrial, por calificación y grado de organización) y otros cuyo poder de elección es casi nulo. En el caso de estos últimos, difícilmente puede hablarse de una autonomía de la voluntad real. (No podemos perder de vista que es sobre las restricciones a la autonomía de la voluntad que se articula la esencia del derecho protector, desde los orígenes del derecho laboral. De allí que el Estado deba contribuir a generar un marco de equidad en esta materia).

2. La consideración de intereses diferenciales de grupos que, por su distinto origen geográfico, por ejemplo, verían como más deseables combinatorias de ciclo más largo o más corto, según sea el caso. Esto supone, de paso, generar fórmulas para operacionalizar dicho criterio. Globalmente, este segundo requisito supone, desde luego, conciliar el interés de los trabajadores con las necesidades de gestión de la propia empresa.

Como quiera que sea, es claro que una vez fijada una combinatoria X para un determinado segmento de trabajadores, habrán algunos que maximizarán su bienestar con esa ecuación particular y otros que lograrán sólo un equilibrio intermedio o menor en relación a su óptimo personal o familiar.

La tensión entre regulación y extensión indiscriminada del tiempo de trabajo:

Uno de los descubrimientos más significativos de nuestro estudio dice relación con una clave interpretativa de la lógica de acción de los trabajadores en el largo plazo. En términos generales, ella puede expresarse del siguiente modo: en todo momento, el comportamiento

de los trabajadores supone la gestión de una tensión entre dos polos: la regulación y la extensión indiscriminada del tiempo de trabajo por motivaciones de orden económico. Dicha gestión es compleja y esencialmente dinámica.

Afirmar el polo regulación implica propender a que se cumpla la normativa actualmente vigente y, en general, se avance en la perspectiva que la regulación ayude a humanizar las condiciones laborales en el sector.

Afirmar el polo extensión indiscriminada del tiempo de trabajo implica, por un lado, estar dispuesto a trabajar más allá de los límites que permite la normativa vigente a cambio de mayores niveles de ingresos. Cuando este polo prevalece, obviamente, ello plantea límites objetivos a la labor de fiscalización puesto que el trabajador estará activamente coludido con su empleador para alterar información, en la medida que esta conducta le permite maximizar ingresos.

Dicha gestión es compleja en tanto existe un conjunto de factores que pesa en la decisión que toma el trabajador respecto de cuál es su situación de equilibrio. Dicha gestión es dinámica en tanto un mismo trabajador puede oscilar, dependiendo de su coyuntura personal y familiar, entre uno y otro de los dos polos.

De acuerdo a lo observado, la propensión a la extensión indiscriminada del tiempo de trabajo por razones económicas -en desmedro del polo regulación- puede tener múltiples causas. Entre ellas, surgieron como particularmente importantes: i) la existencia de segmentos de trabajadores -sobre todo los del montaje industrial y aquellos de los eslabones más periféricos de las cadenas de subcontratación- afectos a una precariedad estructural que los impulsa a maximizar ingresos en los períodos activos; ii) la seducción del consumismo per se; iii) la seducción del consumismo como vehículo para afirmar una supuesta superioridad de estatus frente a otros segmentos de trabajadores.

Ahora bien, la propensión a la extensión indiscriminada del tiempo de trabajo no sólo es inteligible a la luz de motivaciones de orden económico: ella es suscitada, en muchos casos, por el hecho que el trabajo, en las condiciones sociales objetivas que generan los sistemas excepcionales, deviene *fuerza privilegiada de sentido*.

En efecto, el campamento minero es un mundo autónomo, un pequeño cosmos donde la producción es el gran dios ordenador de la vida cotidiana. La familia está lejos, o está cerca pero es imposible verla. Allí se tejen importantes vínculos afectivos en torno a un hecho fundamental: se vive una común situación de aislamiento y se enfrentan desafíos productivos también comunes. Por ello, la experiencia con sentido se liga fundamentalmente al trabajo.

Se comprende entonces con facilidad porqué cuando este factor se articula con motivaciones de orden económico, todo está dado para que el trabajador esté dispuesto a trabajar más allá del límite permitido por la autorización de jornada excepcional, ya sea prolongando el ciclo de trabajo ("vendiendo" total o parcialmente la "bajada") o prolongando la jornada diaria.

En lo que respecta ahora a la dinámica familiar de las personas concernidas por los regímenes excepcionales de jornada, los principales resultados de nuestro trabajo son los siguientes.

Sistemas excepcionales y dinámica familiar:

Dada la naturaleza de nuestro estudio, nos es imposible determinar con certeza si los niveles de crisis familiar en los sectores concernidos por este tipo de jornadas son superiores o no a los niveles de crisis familiares que se detectan en otros sectores de actividad económica, donde prima la jornada ordinaria. Lo único claro a ese respecto es que, en opinión de muchos trabajadores y varios actores,

entre ellos, particularmente, los dirigentes sindicales, este fenómeno estaría presente.

Lo que sí consideramos un descubrimiento importante, es la identificación de un conjunto de síntomas que siguen un específico patrón de desarrollo -un síndrome- que permite describir la dinámica que conduce a las crisis familiares. Las características de este síndrome pueden sintetizarse como sigue.

Como resultado de la alternancia de ausencias y presencias en el seno del hogar, es común que el trabajador se transforme en un elemento disociador de una dinámica familiar que se construye y se arraiga en su ausencia. Esta situación característica tiene varias dimensiones identificables, entre las cuales destacan: por un lado, conflictos entre los cónyuges por problemas disciplinarios con los hijos (motivados por la existencia de un doble estándar en materia de disciplina o bien por la ausencia o inconsistencia del rol disciplinario del padre, entre otras situaciones típicas) y/o por la ausencia de equidad en materia de períodos de descanso respectivos; por otro, conflictos y/o distanciamiento progresivo entre el grupo familiar considerado en conjunto y el jefe de familia por ausencia sistemática de éste en situaciones social o afectivamente importantes (cumpleaños, Navidades, Años Nuevos, primeros días de clases, eventos con la familia ampliada o con amigos, etc.) y/o por la irrupción esporádica de este último con rutinas que ya no son las del grupo familiar todo (programas de TV, horarios de descanso, etc.).

Todo lo anterior puede derivar en una espiral de distanciamiento que, en algunos casos, lleva al trabajador a no querer volver a su casa en los períodos de descanso, ya sea permaneciendo en una ciudad de tránsito o en el propio campamento. En los casos límite, esta dinámica desemboca en la ruptura de la relación conyugal y/o familiar en términos extensivos.

Es digno de destacar, en todo caso, que las situaciones de crisis se van configurando a partir de una combinación de factores que son vividos de manera específica por cada familia. Lo anterior se asocia al hecho que, aun cuando los regímenes excepcionales de jornada determinan condiciones objetivas que podrían estar en el origen de determinadas crisis familiares, dichas crisis han de considerarse, necesariamente, como *multicausales*. A ese respecto, nuestro trabajo plantea la interrogante de hasta qué punto el tema de la jornada excepcional como variable significativa en el análisis de la crisis podría estar sobredeterminado por el ethos de la cultura minera. De cualquier modo, no puede perderse de vista la necesidad de situar el discurso particular de la crisis familiar en el sector dentro del marco global de la crisis de la institución familiar tradicional en la sociedad chilena.

Inviertiendo ahora el ángulo de análisis, logramos también identificar y sistematizar algunas claves que, en opinión de nuestros entrevistados, facilitan a las familias sujetas a regímenes excepcionales de jornada el desarrollo de una dinámica familiar exitosa. Estas claves, en una enumeración que no pretende ser exhaustiva sino constituir una referencia heurística para el debate, son las siguientes: i) definición de un proyecto familiar compartido y una estrategia consistente con el mismo que integra el trabajo bajo régimen excepcional de uno o los dos cónyuges; ii) apertura a la renegociación del pacto, atendiendo, por ejemplo, al dinamismo del mercado laboral; iii) presencia de niveles adecuados, en términos de cantidad y calidad, de comunicación entre todos los miembros del grupo familiar; iv) establecimiento de pautas disciplinarias homólogas o, a lo menos, no contradictorias, por parte de madre y padre; v) afirmación recíproca del rol del padre y la madre (y de los esfuerzos que hacen los propios hijos) frente a la división de tareas que impone a la familia la presencia de un régimen excepcional en el trabajo de uno de los dos cónyuges (o ambos); vi) calidad del tiempo compartido con la pareja y los hijos en el período de descanso; vii) voluntad de apertura por parte de la familia, de integración del padre

(o la madre) que retorna; viii) recíprocamente, voluntad del que retorna para integrarse a la dinámica familiar; ix) capacidad de "desconexión" con el mundo del trabajo; x) voluntad de compartir las tareas hogareñas y de estar atento a las necesidades de descanso del otro, en una perspectiva de equidad de géneros.

Subculturas laborales y adaptación diferencial del trabajador y su pareja a los regímenes excepcionales. Un tema a profundizar:

Cualquiera sea el tipo de jornada excepcional y sin distinguos entre minería propiamente tal, construcción y montaje industrial o servicios, la pareja asume un rol fundamental en el aseguramiento de la integridad familiar y, con más o menos dificultades según los casos, deben transitar una larga ruta que hemos caracterizado con la fórmula del desamparo a la autonomía, que pasa por asumir práctica y cotidianamente -a veces durante largos períodos alternantes- el rol simultáneo de padre y madre.

Según la subcultura laboral concernida, es posible detectar, en las personas que se habitúan a cumplir este doble rol, rasgos más o menos marcados de una identidad específica, en particular en lo que dice relación con las esposas o compañeras de los trabajadores de la construcción y el montaje industrial. Como ellas mismas suelen denominarse, las "faeneras" construyen socialmente y reivindican una identidad propia que se inserta dentro del marco más global de un ethos laboral específico: una subcultura forjada bajo el signo de la precariedad y la transhumancia de la pareja.

En el caso de las esposas de mineros propiamente tales, este elemento identitario también está presente, aun cuando nos parece más atenuado. Allí también se construye un ethos laboral específico, muy marcado -en algunos casos- por la doble presencia del campamento y el condominio o la población minera. Esa doble presencia, sumada a

Es digno de destacar, en todo caso, que las situaciones de crisis se van configurando a partir de una combinación de factores que son vividos de manera específica por cada familia. Lo anterior se asocia al hecho que, aun cuando los regímenes excepcionales de jornada determinan condiciones objetivas que podrían estar en el origen de determinadas crisis familiares, dichas crisis han de considerarse, necesariamente, como *multicausales*. A ese respecto, nuestro trabajo plantea la interrogante de hasta qué punto el tema de la jornada excepcional como variable significativa en el análisis de la crisis podría estar sobredeterminado por el *ethos* de la cultura minera. De cualquier modo, no puede perderse de vista la necesidad de situar el discurso particular de la crisis familiar en el sector dentro del marco global de la crisis de la institución familiar tradicional en la sociedad chilena.

Inviertiendo ahora el ángulo de análisis, logramos también identificar y sistematizar algunas claves que, en opinión de nuestros entrevistados, facilitan a las familias sujetas a regímenes excepcionales de jornada el desarrollo de una dinámica familiar exitosa. Estas claves, en una enumeración que no pretende ser exhaustiva sino constituir una referencia heurística para el debate, son las siguientes: i) definición de un proyecto familiar compartido y una estrategia consistente con el mismo que integra el trabajo bajo régimen excepcional de uno o los dos cónyuges; ii) apertura a la renegociación del pacto, atendiendo, por ejemplo, al dinamismo del mercado laboral; iii) presencia de niveles adecuados, en términos de cantidad y calidad, de comunicación entre todos los miembros del grupo familiar; iv) establecimiento de pautas disciplinarias homólogas o, a lo menos, no contradictorias, por parte de madre y padre; v) afirmación recíproca del rol del padre y la madre (y de los esfuerzos que hacen los propios hijos) frente a la división de tareas que impone a la familia la presencia de un régimen excepcional en el trabajo de uno de los dos cónyuges (o ambos); vi) calidad del tiempo compartido con la pareja y los hijos en el período de descanso; vii) voluntad de apertura por parte de la familia, de integración del padre

los ritmos laborales y sociales específicos que impone el trabajo minero, es un elemento que potencia en fuerte medida la endogamización de las relaciones sociales: esto es, mis amigas son las esposas de otros mineros, con quienes comparto problemas, ausencias y responsabilidades comunes, espacio urbano y vida vecinal; mis amigos son mis compañeros de trabajo, con quienes produzco, comparto problemas, aislamiento y ausencias comunes, viajes, espacio y vida urbana y laboral.

En el caso de los servicios, la situación es compleja. De partida, la preeminencia casi absoluta de los hombres en la actividad minera, la construcción y el montaje industrial se revierte en el caso de los servicios: no existen cifras exactas, pero una proporción importante de las actividades de servicios es provista en faenas por personal femenino. Por otro lado, es común que el personal de servicios rote entre distintas faenas, alternando a veces períodos bajo jornadas excepcionales con períodos bajo jornadas ordinarias en zonas urbanas (el caso de los servicios de transporte es la excepción, rigiéndose por un sistema de jornada particular todo el tiempo). Esta complejidad hace difícil que cristalice una identidad con rasgos claramente definidos.

Lo que resulta muy interesante es constatar, en servicios como los de alimentación, por ejemplo, la constitución de grupos de trabajadores ligados por vínculos de lealtad con los administradores, grupos que se desplazan con estos últimos de faena en faena, ya sea en zonas urbanas o alejadas de las mismas. Este mismo modelo de red informal constituida por vínculos de lealtad en torno a una cabeza, que se desplaza cuando esta última es trasladada o accede a un nuevo proyecto, se repite en el caso de los montajistas industriales. La cabeza de red son allí los supervisores y los trabajadores tienen un nombre específico para esas redes móviles: les llaman "chungos". En ambos casos, los cabeza de red constituyen la misma sobre la base de tres criterios claves: lealtad (asociada, en general, a ausencia de conflictividad), buen nivel de calificación y eficiencia de los trabajadores incluidos dentro de la misma.

Al término de este trabajo, nos asiste la convicción que avanzar en el estudio de las subculturas laborales constituye un desafío de investigación de tipo etnográfico que podría aportar nuevas luces sobre el problema de la adaptación a estas modalidades de organización social del trabajo.

Los desafíos de la regulación administrativa relativa a los regímenes excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos :

El inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo faculta al Director del Trabajo para autorizar de manera discrecional un régimen excepcional de distribución de jornada cuando, dadas las características de la faena, la situación así lo amerite. Para ejercer esta facultad discrecional de manera objetiva, la Dirección del Trabajo ha generado, desde 1997, una regulación administrativa materializada básicamente en las Órdenes de Servicio n° 6, n° 10 y la Circular n° 110, que fijan criterios y procedimientos para otorgar las autorizaciones de jornadas excepcionales. Esta regulación se complementa con normas de procedimiento anteriores y posteriores a 1997.

Considerada en su conjunto, la regulación administrativa se orienta por un aspecto doctrinario fundamental: la facultad que tiene el Director del Trabajo para autorizar una jornada excepcional concierne una determinada manera de distribuir el tiempo de trabajo y los descansos, y el parámetro al que debe referirse es la normativa sobre jornada laboral estatuida en el Código del Trabajo. La jornada excepcional, luego, no ha de determinarse con prescindencia de dicho Código sino, precisamente, en referencia a él. Es eso lo que se procura lograr cuando se otorga una autorización de jornada excepcional.

A este respecto, algunos actores empresariales parecen no comprender un hecho fundamental: no se trata de legislar prescindiendo del legislador sino de ejercer una prerrogativa otorgada por éste dentro

de marcos que el mismo legislador fijó, atendiendo a la naturaleza más genuina del derecho protector que el Código del Trabajo consagra.

Para la Dirección del Trabajo, hacer comprender este aspecto doctrinario a todos los actores ha constituido un gran desafío en los últimos años y parece que aún queda mucho por avanzar en esa materia. Con todo, al conversar con distintos actores, el marco regulatorio generado en 1997 tiende a ser apreciado como positivo, en la medida que -se considera- deja un amplio margen para fijar jornadas excepcionales pertinentes según las situaciones específicas consideradas. Además, en una dialéctica interesante, él ha recogido al mismo tiempo que ha dado pie a una cierta estabilización de las prácticas, a una rutinización de formas de organización social del trabajo.

Un segundo problema para la Dirección del Trabajo, que plantea un gran desafío técnico y humano, es cómo asegurar el efectivo cumplimiento de las condiciones pactadas al momento de concederse una autorización de jornada excepcional. A este respecto, constatamos que en los distintos niveles del servicio existen autoridades y un personal operativo motivados y celosos por hacer cumplir la ley. No obstante, todos coinciden en que, dadas las condiciones bajo las cuales operan las empresas que se benefician de jornadas excepcionales -que suponen dificultad de acceso, lejanía geográfica, grandes contingentes y movilidad de los trabajadores etc.- una fiscalización eficiente y eficaz es siempre un desafío abierto. Ello tanto más cuanto existen factores adicionales que dificultan dicha labor, como la ya referida tensión entre regulación y extensión indiscriminada del tiempo de trabajo por razones económicas u otras que afecta a los trabajadores.

Ahora bien, desde el punto de vista más general, constatamos un gran avance en materia de generar las condiciones para que la facultad *discrecional* que otorga el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo no derive en un ejercicio *arbitrario* de dicha facultad. La regulación administrativa ha procurado funcionar bajo los principios de

transparencia (reglas y procedimientos claros), justicia (normas ajustadas a lo que el Derecho permite) y equidad (igualdad en el trato a condiciones iguales). En esta materia, el avance registrado podrá ampliarse en la medida que exista colaboración entre los distintos actores concernidos. A este respecto, no podemos dejar de poner de relieve que este proceso se ha llevado adelante con la colaboración activa de las organizaciones sindicales y algunas empresas, en particular empresas mandantes y algunas grandes contratistas que, con más o menos regularidad, velan porque tanto en su interior como en sus eslabonamientos de subcontratación se respete la normativa actualmente vigente.

No puede negarse, desde luego, que sobre algunos aspectos particularmente sensibles ha existido un debate permanente y frecuentes procesos ventilados en los Tribunales de Justicia. Al poner este problema en perspectiva se debe considerar que la regulación administrativa, si bien ha sido estructurada en lo sustantivo, está aún en proceso de implementación. De allí la necesidad que surge, de tiempo en tiempo -atendidas las facultades que son propias a la Dirección del Trabajo-, de generar dictámenes que, armonizando con el resto de la normativa sobre jornada, entreguen criterios que permitan resolver aspectos no del todo claros. Lo importante, en todo caso, insistimos, es que este marco parece haber decantado en lo sustantivo.

En esta materia, el principal desafío a futuro parece ser de orden legislativo: es decir, a partir de la experiencia de regulación administrativa de las jornadas excepcionales en la minería, establecer en el Código Laboral formas de flexibilización negociada de las jornadas de trabajo y de los descansos, dentro de límites fijados por el propio legislador.

Desde un punto de vista teórico y considerando la creciente experiencia internacional en la materia, puede decirse que la distribución de los tiempos de trabajo y de los descansos es uno de los campos donde se presentan los mayores requerimientos de adaptación del Derecho a un

mundo del trabajo cada vez más diversificado y sujeto a constantes procesos de mutación. Esta posibilidad de adaptación, a partir de las especificidades sectoriales e incluso de cada empresa, en la gran mayoría de las legislaciones se ubica en el ámbito de la negociación colectiva, mensualizándose e incluso anualizándose los tiempos máximos de trabajo, con horas mínimas de descanso diario y con una preocupación especial desde el Estado por el impacto de estas formas de flexibilización sobre la salud de los trabajadores. Nuestro país tiene aún un largo camino por avanzar en este campo.

Palabras finales:

La realidad social del trabajo de las personas que se desempeñan bajo sistemas de jornadas excepcionales es, en general, desconocida por la sociedad u observada como un objeto exótico. Nuestro trabajo ha aspirado a contribuir a hacer emerger y a comprender esta "invisible trama" desde una perspectiva de conjunto. Son miles las personas que en nuestro país contribuyen a generar riqueza con gran esfuerzo y desarrollan sus proyectos de vida a través de estos sistemas. Es legítimo que así sea, como es igualmente legítimo que la Dirección del Trabajo vele porque sus derechos laborales sean respetados en plenitud.

Al final de este largo viaje analítico y humano, nos asiste una íntima convicción: si ahora ya no cada trayecto, sino cada proyecto de vida de los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de jornada excepcional, con sus potencialidades y sus problemas, pudiera dejar una traza en el cielo de nuestro país, nuestra sociedad se diría, como el poeta: "Mira este cielo lleno / más rico que los arroyos de las minas". A todos los que configuran esa riqueza y nos fueron aportando a lo largo de la ruta, les damos las gracias.

POST-SCRIPTUM

Este trabajo está dedicado a algunas personas entrañables:

Sonia María y Eliana,

Rosario,

Ximena, Marcela, Magdalena, Verónica, Pancho y Pato.

Su amor, amistad y solidaridad fueron parte vital del fulgor del regreso y están imperecederamente ligados a estas páginas.

ANEXO METODOLÓGICO

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Nuestro estudio, de carácter exploratorio, contempló varias etapas, a saber:

En primer lugar, junto con revisar un conjunto de bibliografía pertinente sobre la materia, se entrevistó a informantes clave interiorizados del tema de las jornadas excepcionales en razón de su experiencia profesional previa o de su inserción laboral actual. Básicamente se trató de dirigentes sindicales, dirigentes empresariales, personal de la Dirección del Trabajo y consultores ligados al sector minero. Paralelamente, se realizó una revisión exhaustiva de las solicitudes de jornadas excepcionales presentadas por las empresas a la Dirección del Trabajo a lo largo de más de una década.

Como resultado de esta etapa se elaboró un primer informe con el diseño de investigación propiamente tal, con su respectivo plan de hipótesis. Este diseño constituyó la base para las dos etapas de terreno.

En las etapas de terreno, el énfasis estuvo puesto en entrevistas en profundidad a trabajadores concernidos por las jornadas excepcionales y directivos de empresas, directamente en las faenas mineras. Se entrevistó también a personal directivo y operativo de la Dirección del Trabajo de la Primera a la Cuarta Regiones. Paralelamente, se procuró realizar el máximo de observación de tipo etnográfico tanto en faenas como en ciudades de tránsito y/o de residencia habitual de trabajadores ligados directa o indirectamente a la minería. En algunos casos nos servimos también de entrevistas colectivas, tratando que los grupos no superaran las seis personas.

En la primera etapa tuvimos la oportunidad privilegiada de asistir al VI Encuentro de Gerentes de Recursos Humanos de la Minería Privada,

realizado en la ciudad de Antofagasta, uno de cuyos temas centrales de discusión fue justamente el de las jornadas excepcionales.

En la segunda etapa, junto con el énfasis indicado, dedicamos especial interés a las entrevistas a esposas de mineros y trabajadores del montaje industrial. Con estas últimas se realizó un *focus group* en la ciudad de Concepción.

En varios momentos de la investigación, resultados parciales de la misma fueron discutidos en seminarios internos de la Dirección del Trabajo y/o con profesionales vinculados al sector minero. La retroalimentación así obtenida permitió, cada vez, precisar o complementar aspectos específicos de la investigación.

En la sección siguiente se entrega un listado completo de las personas entrevistadas. *Grosso modo*, estas personas se agrupan en las categorías que se indican:

51 trabajadores y profesionales sin cargos directivos de diversas empresas mandantes y contratistas entre la Primera y la Cuarta Regiones;

14 representantes de empresas mandantes y contratistas;

12 dirigentes sindicales;

19 funcionarios de la Dirección del Trabajo;

21 esposas de trabajadores de la minería y del montaje industrial;

12 profesionales consultores, investigadores, personeros eclesiásticos, funcionarios del sistema educativo y de reparticiones públicas exceptuada la Dirección del Trabajo.

Esto da un total de 129 personas entrevistadas individual o colectivamente.

Digamos, para terminar, que dada la naturaleza del estudio, la estrategia metodológica apuntó a generar el máximo de información pertinente, tanto cuantitativa como cualitativa, para hacer emerger todos los contornos de la problemática de investigación. Esta información fue procesada por etapas sucesivas, de manera de constituir síntesis analítico-descriptivas que permitieran dimensionar la problemática y aprehenderla en la complejidad de sus articulaciones.

Por cierto, dada la naturaleza de un estudio de tipo exploratorio, cada una de estas dimensiones podría ser objeto de investigaciones específicas a futuro.

LISTA DE PERSONAS ENTREVISTADAS

ACIARES, ÓSCAR. Operario de la Fundación Paipote (1 de diciembre de 1998).

AGUAYO, BALDOMERO. Chofer de Constructora GBC, contratista de Bechtel Davy, Proyecto Los Pelambres (26 de noviembre de 1998*).

ALEGRÍA, SERGIO. Dirigente del SINAMI (31 de agosto de 1998).

ANDRADE, JAIME. Gerente de asuntos externos, Minera Los Pelambres (28 de noviembre de 1998).

ARIAS, FÉLIX. Chofer de Buses Ahumada, contratista de Bechtel Davy, Proyecto Los Pelambres (28 de noviembre de 1998*).

AYALA, CARLOS. Presidente del sindicato de Cerro Colorado (11 de febrero de 1999*).

ARIZTÍA, FERNANDO. Obispo de Atacama (1 de diciembre de 1998).

(*) Indica que la persona en cuestión fue abordada en una entrevista colectiva.

ARROYO, LEOPOLDO. Economista asesor de la Pastoral Obrera de Iquique (14 de febrero de 1999*).

BERMÚDEZ, LUIS. Trabajador de Transportes Patillos (11 de febrero de 1999*).

BRICEÑO, MARIO. Encargado de campamento de Vial y Vives, contratista de Minera Los Pelambres (27 de noviembre de 1998).

BUGUEÑO, RUTH. Secretaria de Constructora Lac, subcontratista de GBC, contratista de Bechtel Davy, Proyecto Los Pelambres (25 de noviembre de 1998).

BURGOS, ROBERTO. Director Regional del Trabajo, Primera Región (17 de febrero de 1999).

CALDERÓN, HILDA. Jefa de Fiscalización Inspección Provincial del Trabajo, Iquique (9 de octubre de 1998*, 22 de octubre de 1998*).

CANALES, ERNESTO. Supervisor de obras de constructora GBC, contratista de Bechtel Davy, Proyecto Los Pelambres (26 de noviembre de 1998).

CANCINO, ANGÉLICA. Esposa de trabajador de Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi (18 de febrero de 1999).

CÁRDENAS, GUILLERMO. Experto en prevención de riesgos, Bechtel Davy, proyecto Los Pelambres (24 de noviembre de 1998*).

CARRASCO, RAÚL. Fiscalizador Inspección Provincial del Trabajo, Iquique (9 de octubre de 1998*).

CARRETERO, JUAN RICARDO. Operador de Constructora GBC, contratista de Bechtel Davy, Proyecto Los Pelambres (26 de noviembre de 1998).

CARVAJAL, RENÉ. Secretario del sindicato de Quebrada Blanca (11 de febrero de 1999*).

CASTILLO, VLADIMIR. Operador de concentrados, Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi (25 de febrero de 1999).

CAYO, OMAR. Supervisor de relaciones industriales, Bechtel Davy, Proyecto Los Pelambres (25 y 27 de noviembre de 1998).

CERECEDA, ÓSCAR. Fiscalizador Inspección Provincial del Trabajo, Iquique (9 de octubre de 1998*).

COLLINS, JAIME. Jefe Departamento de Desarrollo Organizacional, Empresa Minera Mantos Blancos (3 de octubre de 1998).

CONTRERAS, PATRICIA. Asistente social del Centro de Información sobre los Derechos de la Mujer, CIDEM, programa del SERNAM, Tercera Región (1 de diciembre de 1998).

CORRAL, RAÚL. Faenero de Vial y Vives, contratista de Minera Los Pelambres (27 de noviembre de 1998*).

CORTÉS, PEDRO. Gerente de Recursos Humanos, Empresa Minera La Candelaria (30 de noviembre de 1998).

CUEVAS, RAÚL. Operador de INDEPRO, contratista de la Empresa Minera Cerro Colorado (15 de diciembre de 1998).

ECBRY, ERIKA. Esposa de trabajador de Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi (25 de febrero de 1999).

ELGUETA, BERARDO. Jefe de Relaciones Industriales y Comunicaciones, Empresa Minera Mantos Blancos, División Mantos Blancos (3 de octubre de 1998).

ESTAY, MÓNICA. Psicóloga laboral, Directora de Offen Kreiz, consultora privada que realiza -entre otras- asesorías en materia de recursos humanos a las compañías mineras de la Primera Región (15 de diciembre de 1998).

ESTRADA, DAVID. Dirigente de la Confederación Minera (25 de agosto de 1998).

FEISTNER, JEANETTE. Administradora de Central de Restaurantes, contratista de varias empresas mineras de la Primera Región (12 de febrero de 1999).

FERES, MARÍA ESTER. Directora del Trabajo (22 de septiembre de 1998).

FERNÁNDEZ, BERNARDO. Experto en prevención de riesgos, Bechtel Davy, Proyecto Los Pelambres (24 de noviembre de 1998*).

FUENTES, LUCIANO. Fiscalizador Inspección Provincial del Trabajo, Iquique (9 de octubre de 1998*, 22 de octubre de 1998*).

FUENTES, NELSON. Presidente del sindicato de Quebrada Blanca (11 de febrero de 1999*).

GAJARDO, JAIME. Montajista Eléctrico. Empresa Minera Doña Inés de Collahuasi (23 de octubre de 1998).

GARCÍA, MARÍA. Esposa de trabajador de Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi (25 de febrero de 1999).

GARCÍA, QUINTÍN. Encargado de la Pastoral Familiar, Obispado de Atacama (1 de diciembre de 1998).

GARRIDO, LUIS. Operador de Constructora GBC, contratista de Bechtel Davy, Proyecto Los Pelambres (26 de noviembre de 1998).

GARRIDO, MARÍA. Fiscalizadora Inspección Provincial del Trabajo, Iquique (9 de octubre de 1998*).

GODOY, GABRIEL. Operador de perforadora de RENCO, contratista de Bechtel Davy, Proyecto Los Pelambres (26 de noviembre de 1998*).

GÓMEZ, NIBALDO. Perforista y manipulador de explosivos de RENCO, contratista de Bechtel Davy, Proyecto Los Pelambres (26 de noviembre de 1998*).

GONZÁLEZ, MIGUEL. Presidente del SINAMI (23 de septiembre de 1998, 25 de noviembre de 1998*).

GUERRA, EDUARDO. Geólogo de SRK Sudamérica, contratista de Minera Los Pelambres (26 de noviembre de 1998).

GUTIERREZ, EDUARDO. Eléctrico de mantención de mina, Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi (18 de febrero de 1999).

HERNÁNDEZ, EMILIANO. Minero perforador de RENCO, contratista de Bechtel Davy, Proyecto Los Pelambres (26 de noviembre de 1998).

HURTADO, SERGIO. Operador de mina, Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi (18 de febrero de 1999*).

INOSTROZA, LUIS. Cañonero de Ovalle Moore, contratista de Bechtel Davy, Proyecto Los Pelambres (26 de noviembre de 1998*).

JARA, ARTURO. Administrativo de ICV, contratista de la Empresa Minera Doña Inés de Collahuasi (10 de diciembre de 1998).

LABRAÑA, MOISÉS. Presidente de la Confederación Minera (7 de septiembre de 1998).

LEÓN, HÉCTOR. Chofer de Central de Restaurantes, contratista de la Empresa Minera Doña Inés de Collahuasi (10 de diciembre de 1998).

LEYTON, SAMUEL. Mecánico de mantención de planta, Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi (15 de febrero de 1999).

LÓPEZ, JORGE. Superintendente de Desarrollo Organizacional, Empresa Minera Doña Inés de Collahuasi (15 de octubre).

LÓPEZ, NEMESIO. Dirigente del sindicato de Quebrada Blanca (11 de febrero de 1999*).

MALDONADO, ALFREDO. Analista de relaciones laborales, Empresa Minera Doña Inés de Collahuasi (10 de diciembre de 1998).

MARDONES, PATRICIA. Fiscalizadora Inspección Provincial del Trabajo, Iquique (9 de octubre de 1998*).

MARTÍNEZ, ARTURO. Operador de Constructora GBC, contratista de Bechtel Davy, Proyecto Los Pelambres (26 de noviembre de 1998*).

MOLINA, JORGE. Ingeniero de planificación mina de ICV, contratista de la Empresa Minera Doña Inés de Collahuasi (10 de diciembre de 1998).

MONDACA, ROSSANA. Esposa de trabajador de Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi (15 de febrero de 1999).

MONTECINOS, RICARDO. Fiscalizador Inspección Provincial del Trabajo, Iquique (9 de octubre de 1998*).

MONTENEGRO, MARIO. Faenero de Vial y Vives, contratista de Minera Los Pelambres (27 de noviembre de 1998*).

MORALES, MARCELA. Geóloga de SRK Sudamérica, contratista de Minera Los Pelambres (26 de noviembre de 1998).

MURILLO, FRANCISCO. Encargado de la Pastoral Obrera del Obispado de Iquique (14 de febrero de 1999).

MYRUS, JOSÉ. Inspector Provincial del Trabajo de Illapel (24 de noviembre de 1998).

OLATE, DANTE. Fiscalizador Inspección Provincial del Trabajo, Iquique (9 de octubre de 1998*).

OLGUÍN, CLAUDIO. Supervisor de mantención planta sulfuros (Superintendente subrogante), Empresa Minera Doña Inés de Collahuasi (10 de diciembre de 1998).

ORELLANA, JOSÉ. Minero de avance de Züblin, contratista de Minera Los Pelambres (26 de noviembre de 1998).

OROLA, VÍCTOR. Faenero de Vial y Vives, contratista de Minera Los Pelambres (27 de noviembre de 1998*).

ORTIZ, MANUEL. Dirigente de la Confederación Minera (28 de agosto de 1998).

OSSES, LUIS. Soldador y estructurero de Ovalle Moore, contratista de Bechtel Davy, Proyecto Los Pelambres (26 de noviembre de 1998*).

OSTOIC, HRVOJ. Investigador del Centro de Medicina y Ergonomía en Faenas de Altura, Universidad Arturo Prat (24 de octubre de 1998).

OSTOIC, IVOR. Empresario. Gerente de la empresa Neptuno, Iquique, contratista de diversas empresas mineras del Norte Grande (24 de octubre de 1998).

PÁEZ, EUGENIA. Orientadora del Liceo A-7 de Iquique (11 de diciembre de 1998).

PAHUALA, JOAQUÍN. Supervisor de RENCO, contratista de Bechtel Davy, Proyecto Los Pelambres (26 de noviembre de 1998*).

PARRA, MANUEL. Director de la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, Departamento de Fiscalización, Dirección del Trabajo (17 de agosto de 1998).

PEDRAZA, PAMELA. Esposa de trabajador de Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi (15 de febrero de 1999).

PÉREZ, ENRIQUE. Fiscalizador de la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, Departamento de Fiscalización, Dirección del Trabajo (20 de agosto de 1998).

PÉREZ, GRISELDA. Analista de relaciones laborales, Superintendencia de Recursos Humanos, Empresa Minera Doña Inés de Collahuasi (22 de octubre de 1998, 10 de diciembre de 1998).

PEZOA, JORGE. Dirigente del SINAMI (31 de agosto de 1998).

PICÓN, CRISTIÁN. Fiscalizador Inspección Provincial del Trabajo Copiapó (30 de noviembre de 1998*).

PINTO, MARCELA. Esposa de trabajador de Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi (18 de febrero de 1999).

PIRO, MARIO. Gerente de relaciones industriales, Bechtel Davy, Proyecto Los Pelambres (24 de noviembre de 1998, 24 de noviembre de 1998*).

POBLETE, MARIO. Director Regional del Trabajo, Tercera Región (30 de noviembre de 1998).

POLANCO, GUILLERMO. Bodeguero (chofer en la práctica) de Bechtel Davy, proyecto Los Pelambres (27 de noviembre de 1998).

PONCE, MARCOS. Dirigente de la Confederación Minera (28 de agosto de 1998).

PRADO, VALERIA. Fiscalizadora Inspección Provincial del Trabajo, Iquique (9 de octubre de 1998*).

QUISPE, JUAN. Coordinador de comunicaciones, Empresa Minera Doña Inés de Collahuasi (10 de diciembre de 1998).

RODRIGUEZ, MARCO. Coordinador operativo, Dirección Regional del Trabajo, Primera Región (8 de octubre de 1998).

ROJAS, JORGE. Investigador del Programa de Economía del Trabajo (2 de septiembre de 1998).

ROJAS, MANUEL. Fiscalizador IPT Copiapó (30 de noviembre de 1998*).

RUIZ, YESURI. Operario de Oximetal, contratista de la Empresa Minera Maricunga (30 de noviembre).

SALDÍAS, ROBERT. Dirigente del SINAMI (25 de noviembre de 1998*).

SÁNCHEZ, MIGUEL. Chofer de Constructora GBC, contratista de Bechtel Davy, Proyecto Los Pelambres (26 de noviembre de 1998*).

SANHUEZA, DARÍO. Ingeniero de Bechtel Davy, Proyecto Los Pelambres (25 de noviembre de 1998).

SANHUEZA, EDUARDO. Director Regional del Trabajo, Segunda Región (1 de octubre de 1998).

SANTANDER, MAURICIO. Profesor de la Escuela Oscar Araya Molina, Ovalle (28 de noviembre de 1998).

TAPIA, ADRIANA. Profesional del Servicio de Salud Primera Región (8 de octubre de 1998).

ULLOA, JAIME. Faenero de Vial y Vives, contratista de Minera Los Pelambres (27 de noviembre de 1998*).

VALDOVINOS, ANTONIO. Estructurero de Ovalle Moore, contratista de Bechtel Davy, Proyecto Los Pelambres (26 de noviembre de 1998*).

VALENZUELA, JOSÉ. Superintendente de Relaciones Laborales, Empresa Minera Doña Inés de Collahuasi (10 de diciembre de 1998).

VARGAS, MANUEL. Director del Centro de Medicina en Altura, Mutual de Seguridad de Iquique (6 y 7 de octubre de 1998).

VÁSQUEZ, JULIO. Operador de INDEPRO, contratista de la Empresa Minera Cerro Colorado (15 de diciembre de 1998).

VENANDY, CARLOS. Jefe administrativo de Constructora GBC, contratista de Bechtel Davy, Proyecto Los Pelambres (26 de noviembre de 1998).

VICENCIO, GUILLERMO. Operador de explosivos de RENCO, contratista de Bechtel Davy, Proyecto Los Pelambres (26 de noviembre de 1998).

VICENCIO, LUIS. Chofer de Buses Ahumada, contratista de Bechtel Davy, Proyecto Los Pelambres (28 de noviembre de 1998*).

ZAPATA, EFRAÍN. Operario de Oximetal, contratista de la Empresa Minera Maricunga (30 de noviembre de 1998).

ZUMELZÚ, FRANCO. Operador de máquina en práctica, Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi (15 de diciembre de 1998).

ZÚÑIGA, FRANCISCO. Consultor en materias de riesgos mineros. Ex funcionario del SERNAGEOMIN (27 de agosto de 1998).

IMPORTANTE: No aparecen en el presente listado 8 esposas de trabajadores y dirigentes del montaje industrial que participaron en un *focus group* en la Octava Región y que prefirieron guardar el anonimato.

Del mismo modo, prefirieron omitir su identidad seis trabajadores entrevistados en el mineral Los Pelambres y cinco esposas de trabajadores de empresas mineras de la Primera Región, entrevistadas en la ciudad de Iquique.

Sus opiniones, por cierto, fueron incorporadas al análisis.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

AGACINO, R. et al. (1998): **Capital Transnacional y Trabajo. El Desarrollo Minero en Chile**, Coedición Universidad Arcis, Ediciones LOM, Programa de Economía del Trabajo, Santiago de Chile.

ANACT (1998a): "La durée du travail: définition, décompte et limites", Fiche technique N° 0.html.

---- (1998b): "La répartition de la durée du travail à l'intérieur de la semaine", Fiche technique N° 1.html.

ARIZTÍA, FERNANDO (1997): "Carta del Obispo a los Católicos de Atacama", Copiapó, julio.

ARZOBISPADO DE SANTIAGO (1997): "Trabajo y Familia", Carta Pastoral de Monseñor Carlos Oviedo Cavada, Cardenal Arzobispo de Santiago, Santiago de Chile, diciembre.

CEPAL (1993): **Cambios en el perfil de las familias. La experiencia regional**, Santiago de Chile. En particular el Capítulo VII: "La situación de la familia en Chile", pp. 205-230.

CEYET (1998): Informe "Resultados comparativos cambio sistema de turno mina Sur-Sur", División Andina, Codelco Chile.

CONFEDERACIÓN MINERA DE CHILE (1997): Documento preparatorio para el encuentro sobre "Jornada Excepcional de Trabajo" realizado en la ciudad de La Serena en el mes de agosto. Santiago de Chile, 7 de julio.

---- (1998): "Documento sobre la Crisis del Cobre", Santiago de Chile, 13 de julio.

DAUMAS, CÉCILE (1998): "35 heures: la métallurgie inspire le bâtiment", en *Libération*, le mardi 15 septembre de 1998.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO (1996): "Resoluciones de autorización de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos. Información básica preliminar", noviembre.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO (1997a): Orden de Servicio N° 6 del 25 de abril de 1997.

---- (1997b): Orden de Servicio N° 10 del 27 de agosto de 1997.

---- (1997c): Circular N° 110 del 10 de septiembre de 1997.

---- (1997d): Circular N° 155 del 23 de diciembre de 1997.

---- (1997e): "Informe sobre jornada de trabajo. Programa de fiscalización a la minería" (documento de circulación restringida), Departamento de Estudios, mayo.

---- (1997f): "Criterios a considerar en el análisis para autorización de sistemas especiales de jornada", Departamento de Fiscalización, minuta redactada por Manuel Parra, director de la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO (1998a): "Informe sobre solicitudes de jornadas de trabajo excepcionales", Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Departamento de Fiscalización. Informe emitido por Enrique Pérez.

---- (1998b): Circular N° 11 del 5 de febrero de 1998.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO (1998, 1997, 1996, 1995): Solicitudes de regímenes excepcionales de jornada de trabajo y descansos presentadas por las empresas, Informes de Fiscalización anexos y Resoluciones Definitivas (Varios ejemplares. Se cita en detalle en el texto), Departamento de Fiscalización.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO (s/f a): "Nuevas facultades de la Dirección del Trabajo y regulación de la jornada de trabajo", Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, informe emitido por Manuel Parra Garrido, director de la unidad.

---- (s/f b): "Informe Taller Preparación Programa Fiscalización a la Minería: jornada de trabajo y temas afines", Departamento de Fiscalización.

---- (s/f c): "Condiciones de trabajo, seguridad e higiene en sector minero. Programa de fiscalización regiones 1a a 4a, octubre-noviembre de 1996", Departamento de Fiscalización.

ECHEVERRÍA, MAGDALENA (1997): "Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo", en *Temas Laborales*, Año 3, N° 7, Septiembre.

ECHEVERRÍA, MAGDALENA & URIBE, VERÓNICA (1998): "Condiciones de Trabajo en Sistema de Subcontratación", Documento de Trabajo N° 81, OIT, Equipo Técnico Multidisciplinario para Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay, Santiago de Chile.

ECHEVERRÍA, M., URIBE, V. & SOLÍS, V. (1998): "El otro trabajo. El suministro de personas en las empresas", Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, *Serie Cuadernos de Investigación* N° 7.

EL MERCURIO (1996a): "Minería en las alturas: desafío que comienza", en *Suplemento Especial Minería del 10 de agosto*, pp. 18-19.

----- (1996b): "Moisés Labraña: Debe normarse sobre jornadas excepcionales", en *ibid.*, p. 21.

---- (1996c): "Raimundo Espinoza: Compromiso integral entre Codelco y sus trabajadores", en *ibid.*, p. 20.

---- (1996d): "Temas pendientes del sector: Financiamiento, Pequeña Minería e Investigación", en *ibid.* pp. 14-15.

---- (1996e): "II Región de Antofagasta: entre el dinamismo y el desequilibrio", en *ibid.*, p. 8.

---- (1996f): "Senador Ignacio Pérez Walker: Duro de hablar", en *ibid.*, p. 3.

FERES, MARÍA ESTER (1997): "Autorización de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos (nuevos procedimientos de la Dirección del Trabajo)", en *Revista Laboral Chilena*, N° 7, julio.

GARCÍA DE LA HUERTA, CAROLINA: "¿Qué sucede en el norte?", en *El Mercurio*, domingo 24 de diciembre de 1995, Cuerpo B, p.1.

GARZÓN, LAURA (1999): "Montajistas industriales. El sindicato de los duros", en *El Mercurio*, Domingo 7 de marzo de 1999, Cuerpo B, p. 4.

KLUBOCK, THOMAS (1995): "Hombres y Mujeres en El Teniente. La construcción de género y clase en la minería chilena del cobre, 1904-1951", en *Disciplina y Desacato. Construcción de Identidad en Chile, Siglos XIX y XX*, Godoy et al. Eds., SUR/CEDEM, Santiago de Chile, pp. 223-253.

LECADRE, RENAUD (1997): "Du travail journalier à l'annualisation", en *Libération*, le 10 septembre de 1997.

MINISTERIO DE SALUD, I Región de Tarapacá (1996): Informe Técnico N° 057 del 30/08/96, emitido por la Dra. Adriana Tapia Cifuentes.

MINISTERIO DE SALUD, I Región de Tarapacá (1997): Ord. N° 039 del 03/01/97, emitido por el Dr. Gastón Pavez Ulcen.

MURÚA, HUGO (1998): "Trabajo pesado, visión desde el punto de vista de la prevención de riesgos ocupacionales", Dirección del Trabajo, Departamento de Fiscalización, Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

RIESCO, JORGE (1998): "Legislar sin el Congreso", en *El Mercurio*, martes 9 de febrero de 1999, Cuerpo A, p. 2.

ROJAS, IRENE (1998): "El tiempo de Trabajo y los Descansos", Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, **Serie Cuadernos de Investigación** N° 6.

ROSEMBLATT, KARIN (1995): "Por un hogar bien constituido. El Estado y su política familiar en los Frentes Populares", en *Disciplina y Desacato...*, op. cit., pp. 181-222.

WEDDERBURN (Editor) (1996): **Compressed Working Time**, Bulletin of European Studies on Time, Office for Official Publications of the European Communities.



Cuaderno de Investigación N° 8
Dirección del Trabajo
Departamento de Estudios

Mayo 1999

Santiago - Chile
Casilla 9881

Diagramación por NUEVORDEN

CUADERNOS DE INVESTIGACION

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS



DIRECCION
DEL TRABAJO