

# SUBCONTRATACIÓN EN SECTORES INDUSTRIALES CHILENOS

ELABORADO POR EQUIPO LABORAL CENDA

Investigadoras responsables:

SILVIA ELOISA FERNÁNDEZ VENEGAS y ANA ESTER BECERRA WIDEMANN

Coordinador del Proyecto: MARTÍN PASCUAL ARIAS

## PRESENTACIÓN

Este trabajo es realizado por el Equipo Laboral de la Fundación CENDA, por encargo de IndustriAll, respondiendo a la preocupación por la situación de trabajadores y trabajadoras de los distintos sectores representados en la organización sindical internacional, que trabajan en régimen de subcontratación.

Se trata de ir construyendo un mapeo de la subcontratación y las experiencias sindicales en empresas subcontratistas, para lo cual se ha desarrollado una revisión de los sectores de Minería, Petróleo, Forestal/Celulosa y Papel, Química, Metalúrgico/Metalmecánico, Textil en el país, de acuerdo a informaciones abiertas disponibles y contactos con dirigentes sindicales. Se investigó la información disponible en internet de organismos nacionales e internacionales y se hizo una selección que permitiera visualizar los datos generales de cada sector, su importancia económica, las características de la subcontratación y cuestiones sindicales.

Está organizado con una presentación general del país, informaciones relativas a la subcontratación y una exposición por áreas productivas específicas.

Este documento de trabajo no establece conclusiones, sino va incorporando reflexiones generales a medida que avanza la exposición, con referencias a la situación actual del trabajo tercerizado en los sectores, ya que este trabajo pretende incentivar el conocimiento de la situación del país, el intercambio de visiones y opiniones nacionales y generales entre las organizaciones afiliadas a IndustriAll, para desarrollar estrategias sindicales frente a la tercerización.

En los momentos en que concluimos este trabajo se ha publicado la 7ª Encuesta Laboral, desarrollada por la Dirección Nacional del Trabajo, lo que nos permite completar una caracterización general de la subcontratación en Chile. Esta Encuesta no entrega información desagregada sobre los sectores que se analizan particularmente en este trabajo, para los cuales se construyó la información sobre otras fuentes públicas y el aporte de las organizaciones sindicales.

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
Derechos fundamentales de los trabajadores	2
Subcontratación	2
La experiencia sindical en la subcontratación	7
<b>SECTOR MINERÍA</b>	8
1. Importancia económica	10
1.1. Impacto sobre otras actividades económicas	10
2. Empleo en el sector	11
2.1. Ley subcontratación	13
2.1.1. Nuevas relaciones laborales	13
3. La sindicalización y negociación colectiva	13
4. Experiencia de organización del subcontrato	14
4.1. Conquistas: primerización y otras	16
<b>SECTOR FORESTAL: PAPEL Y CELULOSA</b>	17
1. Importancia económica	18
1.1. Impactos ambientales	20
2. Empleo en el sector	20
2.1. Subcontratación	21
2.1.1. Nuevas relaciones laborales	22
3. La sindicalización y negociación colectiva	23
4. Experiencias de organización del subcontrato	24
4.1. Conquistas: primerización y otras	25
<b>SECTOR PETRÓLEO</b>	26
1. Importancia económica	27
2. Empleo en el sector	28
2.1. La subcontratación	28
2.2. Condiciones de trabajo subcontratado	29
3. Sindicalización en el sector	29
4. Experiencias de organización en el subcontrato	30
4.1. Negociación colectiva	31
<b>SECTOR METALÚRGICO-METALMECÁNICO</b>	32
1. Importancia económica	33
2. Fuerza laboral	34
3. Sindicalización y negociación colectiva	35
<b>SECTOR QUÍMICO</b>	35
1. Importancia económica del sector	36
1.1. Tipos de empresa	37
2. Empleo en el sector	38
2.1. Subcontratación y condiciones de empleo	38
3. Sindicalización y negociación colectiva	39
4. Experiencia de organización de trabajadores subcontratados	39
<b>SECTOR TEXTIL</b>	39
1. Situación general del sector	41
2. Trabajo a domicilio	41
3. Organización sindical en el sector	44

## INTRODUCCIÓN

Chile es el país en la región con más acuerdos comerciales suscritos a nivel mundial, mostrando un alto grado de apertura al exterior y transformándose en una economía donde el comercio internacional tiene participación vital para el modelo.

Con más de 20 acuerdos o tratados de libre comercio suscritos, que abarcan a 58 países representando el 90% del PIB global, la economía chilena se orienta principalmente a los requerimientos de los mercados internacionales. Esto ha determinado un proceso de primarización de la economía, basada en la exportación de recursos naturales, a la par de una desindustrialización del país. Este proceso de desindustrialización iniciado en la década de los '80 terminó o jibarizó la existencia de importantes sectores industriales manufactureros, como la industria textil, del cuero y del calzado, de la electrónica, la automotriz y otras.

Estas industrias manufactureras fueron reemplazadas por el comercio importador, que tiene como sus principales productos al petróleo, automóviles, gas natural licuado, textiles y calzado, productos electrónicos y muchos otros.

Según datos del Banco Central, en el año 2011 el comercio exterior de bienes por parte de Chile con el mundo alcanzó 152.029 millones de dólares, lo que representa un crecimiento del 20,2% respecto al año anterior. Las exportaciones chilenas ascendieron a 81.411 millones de dólares, de los cuales 60% correspondieron a exportaciones mineras. Por su parte, las importaciones alcanzaron un valor de 70.618 millones de dólares, aumentando un 27% respecto a la cifra registrada el año anterior.

En el primer semestre 2012, la economía chilena registraba un crecimiento de 6,2%, acumulando una expansión para la actividad económica del 5,5%, siendo el comercio y los servicios las actividades que más contribuyeron a ese crecimiento, así como un mayor rendimiento del sector de la generación eléctrica. En el mismo semestre, las exportaciones chilenas alcanzaron los 39.522 millones de dólares, con una disminución del 4,9% respecto del mismo periodo de 2011 y las

importaciones aumentaron un 6,8%, con un total de 35.704 millones de dólares marcándose de esta forma una tendencia a la baja en el superávit de la balanza comercial, cuestión directamente relacionada con la apertura económica del país.

La actividad económica se concentra en la Región Metropolitana y capital, donde vive más del 40% de la población, y en la Región de Valparaíso y Viña del Mar con el 10,2% de la población total. Mientras tanto, en las regiones del centro-sur, los sectores más dinámicos de la economía son el sector forestal, la agricultura tradicional y la producción frutícola y en el centro-norte, destaca la agricultura de exportación.

Por su parte, la gran minería del cobre ha tenido hasta hoy su principal desarrollo en la Región de Antofagasta, pero los principales proyectos mineros de los próximos años se desarrollarán en la Región de Atacama, manteniéndose los desarrollos mineros en otras regiones del centro del país.

Datos de la SOFOFA<sup>1</sup> indican que en la estructura del PIB 2011, las principales actividades por su contribución corresponden a servicios quedando en un segundo plano la minería y la industria manufacturera, como se consigna en el cuadro:

Desde la información oficial hemos construido un cuadro con las principales actividades económicas industriales del país, de acuerdo a su contribución al PIB:



<sup>1</sup> Sociedad de Fomento Fabril, federación gremial, sin fines de lucro, que reúne a empresas y gremios vinculados al sector industrial chileno. Agrupa a cerca de 2.500 empresas, 39 asociaciones sectoriales y 8 gremios empresariales regionales, representados por Asociaciones Industriales, que en conjunto engloban el 100% de la actividad industrial de Chile y el 30% del PIB, según se indica en <http://web.sofofa.cl/corporativa/quienes-somos/%C2%BFque-es-sofofa/>

**PIB por clase de actividad económica anual, volumen a precios 2011 encadenado millones de pesos encadenados**

Actividad económica	2011
Minería	12.533.060
Electricidad, gas y agua	3.540.046
Química, caucho y plástico	1.663.554
Productos metálicos, maquinaria y equipos y otros	1.590.864
Celulosa, papel e imprentas	1.487.778
Minerales no metálicos y metálica básica	1.028.536
Refinación de petróleo	550.267
Textil, prendas de vestir y cuero	381.157

Elaboración propia a partir de datos del Banco Central

## DERECHOS FUNDAMENTALES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

A 34 años del Plan Laboral de la dictadura, cuyos cimientos legales se mantienen, la realidad laboral muestra que en Chile 9 de 10 trabajadores no negocia colectivamente y quienes logran hacerlo, tienen un derecho a huelga reducido a su mínima expresión, bajo el acecho constante del personal de reemplazo en el período del conflicto; los resultados económicos de la negociación colectiva, no siempre superan el alza del IPC y quienes lo logran se ubican en promedio en una cifra menor al 1% de reajuste real.

Esta realidad ha llevado a que desde 2003 hasta el 2010, la participación de las remuneraciones en la riqueza producida del país ha descendido de 41,2% a 35,8%, según se desprende del informe de Cuentas Nacionales 2012 del Banco Central, mientras en países desarrollados la participación de las remuneraciones en el Producto es superior al 60%. Una mirada económica no oficial<sup>2</sup> indica que trabajadores y trabajadoras dejaron de percibir por esta causa unos US\$14 mil millones durante el año 2010.

A lo anterior se debe agregar múltiples limitaciones a los procesos de constitución de sindicatos y sus posibilidades de ejercer su derecho a negociación, que se mantiene circunscrito al ámbito de la empresa o razón social, impidiéndose negociaciones por holding o sectoriales.

Esta negación de derechos se agrava con la posibilidad de que grupos negociaciones, al

margen del sindicato puedan realizar negociaciones colectivas bajo la modalidad de Convenios y no Contratos Colectivos. Los Convenios Colectivos están permitidos como una segunda modalidad por la normativa laboral.

Los Convenios, según indica la DT<sup>3</sup>, tiene diferencias con el Contrato Colectivo en términos de plazos ya que puede iniciarse en cualquier momento, aun cuando en la empresa exista un instrumento colectivo vigente; no se encuentra sujeto a restricciones de ninguna naturaleza; no existe la instancia para reclamar sobre la respuesta del empleador; no hay derecho a fuero para los trabajadores involucrados; no obliga a negociar al empleador ni a suscribir un instrumento colectivo; sin derecho a huelga ni lock-out, entre otras.

Estas características del convenio favorables a la empresa se han vuelto una práctica, es más, a cambio de algunos bonos, la empresa incentiva el uso de esta modalidad en desmedro de la negociación colectiva reglada que lleva a la suscripción de un contrato colectivo.

Para la superación de todas estas limitaciones se hace necesario un nuevo trato laboral, que requiere el pleno funcionamiento en el país de los convenios fundamentales de la OIT, partiendo por aquellos que garantizan los derechos a sindicalización y a negociación colectiva, además de los que garanticen la igualdad y la no discriminación y la seguridad y salud en el trabajo.

Estas informaciones contribuyen con la interpretación del contexto en el cual se desenvuelve la subcontratación en Chile.

## SUBCONTRATACIÓN

En las últimas décadas en el país se ha considerado los negativos efectos de la subcontratación en la calidad del empleo, las condiciones de trabajo y el ejercicio de derechos personales y colectivos de trabajadores y trabajadoras.

El conflicto entre la visión pro-crecimiento y la pro-derechos laborales ha quedado de manifiesto con la ley de subcontratación. Tanto la discusión, aprobación y aplicación de esta ley dejaron en evidencia las notables diferencias políticas entre empresarios y trabajadores y

<sup>2</sup> Orlando Caputo Leiva. Economista U de Chile, Investigador CETES (Centro de Estudios sobre Transnacionalización, Economía y Sociedad) y del Grupo de Economía Mundial de CLACSO y de la REDEM. Graciela Galarce Villavicencio. Economista U de Chile, Magister en Ciencias Sociales-FLACSO, Investigadora CETES.

<sup>3</sup> Ver <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-62080.html>

también las que han existido dentro de los distintos gobiernos.

En ese marco en el 2006 fue aprobada la Ley 20.123 que regula trabajo en régimen de subcontratación y de servicios transitorios, que introduce normas para la regulación del funcionamiento de las empresas contratistas y de servicios transitorios y la relación que establecen con las empresas mandantes y los derechos a que están afectos sus trabajadores.

Esta Ley fue considerada como un instrumento normativo legal que estandarizaría los procedimientos en las empresas que subcontratan, disminuyendo conflictos laborales, tasas de accidentabilidad y garantizando derechos previsionales y de protección social de los trabajadores.

La Ley marca en concreto una clara diferenciación entre empresas y trabajadores subcontratistas y empresas suministradoras de personal, estableciendo que si se trata de un subcontrato aumenta la responsabilidad de las empresas mandantes y, la empresa principal pasa de subsidiaria a solidaria en el cumplimiento de derechos de los trabajadores. Para ello la empresa principal tiene el derecho y el deber de informarse del cumplimiento de las normativas por parte de las contratistas, y puede retener pagos comprometidos hasta la comprobación efectiva. De esa forma, el trabajador puede demandar por incumplimientos directamente a la empresa principal o mandante y la empresa principal debe proteger (seguridad en el empleo) a todos los trabajadores, propios o externos, también con iguales medidas de higiene y seguridad.

Por su parte, las Empresas de Suministro de Trabajadores EST, son también sometidas, bajo esta nueva ley a una rigurosa reglamentación, en que se prohíbe el suministro permanente de trabajadores, permitiéndolo sólo en casos específicos y por periodos limitados.

Es importante destacar que la ley fue gatillada por las movilizaciones de trabajadores subcontratistas forestales y del cobre en 2005 y 2007, que impuso el trámite inmediato de una propuesta legislativa detenida durante años en el Congreso y estableció el desafío de conciliar las nuevas formas de producción con la imprescindible garantía de la protección de los derechos laborales, aunque sigue siendo

candente el problema de la relación entre ganancias y salarios.

Se supone que la normativa permite a los trabajadores enfrentar la fragmentación en la cadena productiva externalizada y la dispersión de trabajadoras y trabajadores en estas empresas fragmentadas<sup>4</sup>, lo que determina en gran parte el ejercicio de los derechos colectivos de trabajadores y trabajadoras, principalmente el derecho de sindicación (art. 227 CT) y el de la negociación colectiva, actividad para la cual la Constitución establece el derecho de quien trabaja a negociar “con la empresa en que labore”, teniendo como limitación el no reconocimiento de la negociación colectiva más allá de la empresa, es decir, reconociéndola solamente en ámbito socio-económico en el que despliega sus efectos el contrato de trabajo.

Una gran esperanza de los trabajadores en esta nueva ley fue que permitiría la internalización de trabajadores subcontratados que desempeñaban funciones en el giro principal de la empresa y obedeciendo instrucciones directamente de la empresa principal. El proceso de internalización se cumplió parcialmente en algunos sectores, pero en la mayoría de las grandes empresas se limitó este proceso mediante recursos judiciales, y como se mostrará más adelante en este trabajo la subcontratación se sigue extendiendo como práctica en la mayoría de las empresas. Sobre la nueva ley, dirigentes de empresas subcontratadas en la minería han señalado:

*La ley de subcontratación fue como un “volador de luces”, en realidad era una esperanza que después fue matada por el poder económico por sobre el interés de mejores relaciones laborales con los trabajadores. Lo único que queda hoy en día es apelar a esta responsabilidad solidaria de las empresas principales pero que en el fondo se termina en una situación “leguleya” que la propia institucionalidad permite y deja en la desprotección a los trabajadores, por lo que nosotros vemos que lo que necesitamos es de mayor capacidad de organización de los trabajadores para entender que esta institucionalidad laboral, política y económica no está al servicio nuestro y que necesitamos avanzar hacia grandes conglomerados que nos permita la negociación sectorial por rama.*

<sup>4</sup> Un caso emblemático es la empresa Agrosuper que ostenta más de 50 razones sociales.

La ley por sí sola no subsana las diferencias entre trabajadores subcontratados o suministrados y los directos de la empresa principal en términos de salarios y condiciones laborales, creando una situación discriminatoria. Incluso la normativa de la ley que obliga a la empresa subsubcontratista al pago de cotizaciones previsionales, crea un espacio de confusión al considerar que la empresa mandante es solidaria con esa responsabilidad.

De esta forma, una de las cuestiones más problemáticas sigue siendo la cuestión de derechos entre trabajadores y trabajadoras con contrato directo y los subcontratados o suministrados, ya que existe una diferencia entre los tipos de protección legal y social para las personas que trabajan, causando una categorización de hecho y una diferencia de remuneraciones y beneficios sociales entre trabajadores de la empresa mandante y la subsubcontratista o la suministradora, agravándose con la inestabilidad laboral que sufren los trabajadores con contratos a plazo fijo o por obra y faena.

Si bien es cierto no existe una situación homogénea en todos los tipos ni niveles de trabajadores subcontratados, pues depende de la función que un trabajador tenga en el sistema de producción, existe como punto de vista común entre dirigentes sindicales que la modalidad de subcontratación es una nueva forma de precarización de empleo y negación de derechos por la dispersión de trabajadores que se produce en ciertas faenas subcontratadas.

A pesar de lo extendida que es la subcontratación como modalidad de trabajo en muchos sectores del país, la medición precisa y desagregada es muy difícil. Una información oficial disponible es ofrecida en la Encuesta Laboral (ENCLA) que desarrolla la Dirección del Trabajo, considerando que se trata de un sondeo a empresas privadas cada dos años y recoge información sobre condiciones de trabajo y relaciones laborales, a través de entrevistas a empleadores, trabajadores, trabajadoras y dirigentes/dirigentas sindicales.

La ENCLA es una encuesta cuya unidad muestral y de análisis es la empresa y no los individuos que en ella laboran. Desde la ENCLA 2006, la muestra es seleccionada por el INE desde un marco muestral ad hoc construido

a partir de la información recogida por el Servicio de Impuestos Internos.

Con todas las limitaciones, esta encuesta muestra la extensión proyectada de la subcontratación en las empresas y del suministro de trabajadores de todos los sectores económicos en el país y entrega una información no registrada en otros instrumentos, como el tipo de actividades o servicios que se externalizan con mayor frecuencia, nunca perdiendo de vista que se trata de un universo pequeño de empresas del sector privado, con registro legal y que emplean 5 o más trabajadores.

Esa, tal vez sea la mayor limitación de este instrumento en un país donde la microempresa con menos de 5 personas trabajando explica casi el 32,1% del empleo, además de no considerar a las instituciones públicas que también han recurrido de forma masiva a la subcontratación.

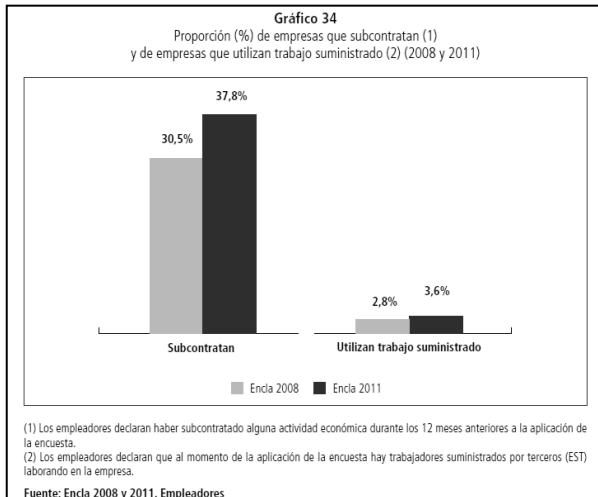
Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas<sup>5</sup> sobre el total de asalariados de 5.359.000, el 17,1% -911.000 personas- corresponde a trabajadores subcontratados o suministrados, por lo que la información completa de este tipo de trabajadores se hace indispensable para la construcción de la realidad laboral en Chile.

Según los datos proporcionados por la ENCLA 2011, con el dato muestral de 3.448 empresas de diverso tamaño, poco más de un tercio de las empresas del país utiliza la subcontratación (37,8%). Esta cifra supera la arrojada por la ENCLA 2008 (30,5%); así, una primera mirada indica que la subcontratación ha aumentado en términos relativos como forma recurrente de producción y de organización del trabajo.

Por su parte, la utilización de los servicios transitorios mediante empresas suministradoras de trabajadores también aumenta a un 4% de las empresas, en comparación al 2, 8% que reflejaba la encuesta anterior.

---

<sup>5</sup> INE. Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos 2011.



En contraste con este progresivo aumento de la subcontratación y el suministro de trabajadores, otros países muestran una mantención o una baja sostenida de esta forma de contrato en determinadas actividades como es el caso de la minería:

**EXTERNALIZACIÓN DE FUNCIONES**

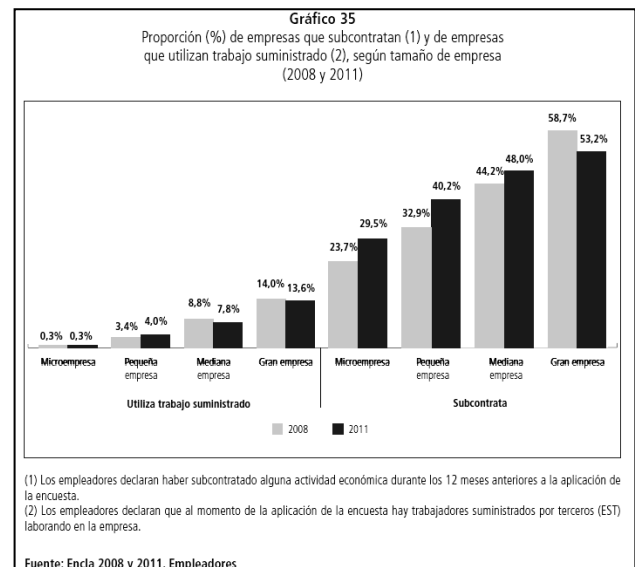
Aunque la industria minera de diferentes países recurre a la subcontratación, la minería en Chile tiene la particularidad de hacer un uso extensivo de esta opción. Como muestra la tabla comparativa, la proporción de trabajadores contratistas respecto del total de la fuerza laboral minera es notoriamente más alta en Chile que en otros países.

AÑO	CANADÁ	EEUU	AUSTRALIA	CHILE
2002	23,8%	8,4%	27,5%	54,8%
2003	23,1%	8,5%	23,5%	57,0%
2004	23,9%	8,2%	25,7%	60,6%
2005	-	7,1%	-	64,1%
2006	-	8,3%	-	64,3%
2007	-	7,6%	-	64,9%
2008	-	7,4%	-	65,0%

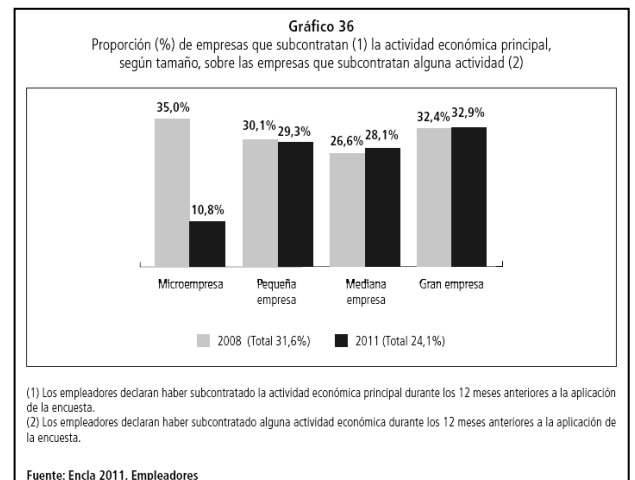
Fuente: COCHILCO

La tendencia en el sector minero chileno es al aumento de trabajadores tercerizados en el sector aproximándose al 70% de los trabajadores en las grandes empresas al año 2012.

Aunque la subcontratación ha aumentado desde el 2008 al 2011, la situación es diferente según el tamaño de las empresas: las grandes si bien son las que más emplean el subcontrato, muestran una disminución en el porcentaje de empresas que lo usan; a diferencia de ellas el resto de las empresas presenta aumentos porcentuales en quienes emplean esta modalidad, siendo las micro y pequeñas empresas las que dan un salto mayor en el empleo de la subcontratación, según muestra el siguiente gráfico de la ENCLA 2011:



También, según el tamaño de empresas existen diferencias respecto a la utilización del subcontrato en la actividad principal. Son las grandes empresas las que emplean mayormente esta modalidad alcanzando al 32,9%, en comparación con las microempresas que solo lo usan en un 10,8%, tal cual lo muestra el gráfico siguiente:



Los sectores económicos que más usan la subcontratación son las empresas de servicios sociales y de salud con un 59,2% de ellas y la construcción con un 56,9%. A continuación de estos sectores aparecen el sector minero con aproximadamente un 45% de las empresas (ENCLA 2008), sector agrícola y silvícola con un 41,5%, y la industria manufacturera con un 39,8%.



Proporción (%) empresas que subcontratan y usan trabajo suministrado según rama actividad económica

Sectores	ENCLA 2008	ENCLA 2011
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	32,6%	41,5%
Industrias Manufactureras	30,9%	39,8%
Minería	≈45%	-

Fuente: Elaboración propia con datos ENCLA

Todos los sectores de interés para IndustriAll, para los cuales se cuenta con datos, superan la media nacional de empresas que subcontratan que se ubica en el 37,8%.

En el caso de la industria textil, que para Chile es prácticamente solo industria de la confección, la situación del subcontrato también existe, pero en mayor medida existe el trabajo a domicilio, que presenta mayor precariedad que el trabajo subcontratado.

En cuanto a la proporción de trabajadores subcontratados, aunque el INE les sitúa a nivel nacional en un 17% del total de asalariados, las empresas que subcontratan alcanzan un nivel de un 23% de trabajadores subcontratados y un 9% de trabajadores suministrados.

Para establecer cifras de trabajadores subcontratados en los sectores de interés de este informe, hemos tenido que recurrir a otras fuentes secundarias y a la propia información de las organizaciones sindicales:

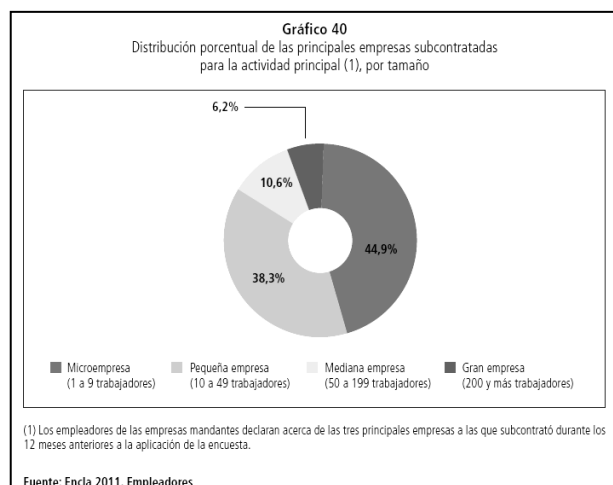
**% trabajadores grandes empresas a 2008-2010**  
(elaboración propia distintas fuentes)

Sector	Trabajadores propios		Trabajadores contratistas	
Minería <sup>6</sup>	58.567	35%	108.942	65%
Forestal <sup>7</sup>	39.000	33%	76.000	67%
Petróleo <sup>8</sup>	2.547	34%	4.858	66%
Metalúrgico Mecánico <sup>9</sup>	5.200	31%	8.500	69%

Este cuadro muestra que el sector industrial, particularmente las grandes empresas, tienen altos niveles de subcontratación superando los 2/3 de trabajadores subcontratados. Las empresas medianas y pequeñas se aproximarían a la media nacional en torno al 20%.

En particular, la información disponible muestra que en la subcontratación según sexo, existe una participación de hombres mayoritaria entre trabajadores subcontratados en relación al número de mujeres, salvo la pequeña empresa donde aparece una proporción mayor de mujeres subcontratadas.

Al caracterizar las empresas subcontratistas la ENCLA 2011 nos muestra la siguiente realidad: el 80% de ellas corresponde a micro y pequeñas empresas, el 10,6% a empresas medianas y solo un 6,2% corresponde a grandes empresas, de acuerdo al siguiente gráfico:



El gráfico que refleja el tamaño de las empresas subcontratistas nos muestra el inmenso desafío que significa organizar a un número de trabajadores cifrado en alrededor de los 900 mil asalariados en todo Chile y que se encuentran dispersos en miles de pequeñas empresas, para lo cual se hace imprescindible desarrollar proyectos innovadores desde el movimiento sindical, como ya lo muestran algunas experiencias nacionales.

Otro elemento que surge de la caracterización de la subcontratación nos muestra que el 50% de las empresas subcontratistas no suscriben un contrato de trabajo con la mandante, estableciéndose una relación informal y de palabra, en la cual la empresa contratista simplemente entrega facturas o boletas de honorarios por los servicios prestados. Esta situación dificulta aún más el cumplimiento de la normativa sobre subcontratación, en el caso de los trabajadores, al no poder hacerse efectivo la responsabilidad

<sup>6</sup> Datos COCHILCO/SERNAGEOMIM

<sup>7</sup> Datos INFOR

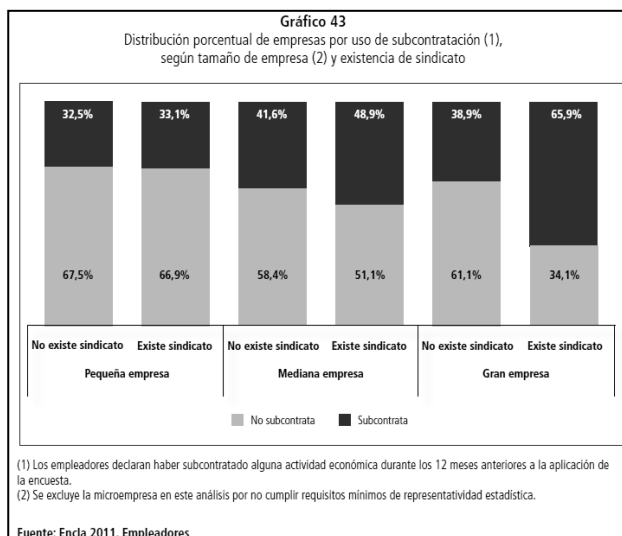
<sup>8</sup> Datos ENAP

<sup>9</sup> Datos CAP

solidaria de la empresa mandante sobre los incumplimientos de la empresa subcontratista.

Las empresas subcontratistas en su inmensa mayoría desempeñan funciones por periodos breves, el 22,5% de los contratos duran menos que 6 meses y el 19,3% dura menos de un año. Esto resalta la precariedad la inestabilidad y precariedad de trabajadores que en estas empresas laboran y, junto a ello, la dificultad que también representa esta inestabilidad para la organización de dichos trabajadores. Por cierto, las propias empresas subcontratistas, en mayor número pequeñas y microempresas, sufren también de esta inestabilidad, lo que las transforma también en empresas precarias.

La ENCLA 2011 nos entrega un interesante dato para el desarrollo del trabajo sindical. Este dato muestra que las empresas donde existe sindicato tienen un mayor porcentaje de trabajadores subcontratados, lo que estaría revelando una tendencia de las empresas a disminuir el número de trabajadores propios cuando estos se organizan. El siguiente gráfico muestra claramente esta tendencia en las grandes empresas y en las medianas:



## LA EXPERIENCIA SINDICAL EN LA SUBCONTRATACIÓN

Frente a todas las dificultades de la precarización productiva y laboral, en la dimensión individual y colectiva, por causa de la segmentación del colectivo laboral, existen en el país -como en otros países del continente- iniciativas de parte de los trabajadores

subcontratistas, con organizaciones sindicales de base horizontal que trabajan, en general, para contratistas de una misma empresa, como es el caso del cobre, forestal y petróleo.

Estas organizaciones son respuesta a las relaciones laborales de la llamada "modernización" que atomiza la relación entre los trabajadores, y son respuesta de unidad y de organización, que busca desarrollar negociaciones colectivas no solo con las empresas subcontratistas donde laboran, sino también con las empresas mandantes. La estructura de estas nuevas organizaciones son flexibles con el fin de representar de mejor manera al sector diversificado que representan, agrupando trabajadores de distintas especialidades y condiciones bajo una misma organización.

De acuerdo a entrevistas con dirigentes sindicales y sus estimaciones, se puede señalar la existencia de federaciones y confederaciones en los distintos sectores de interés para IndustriAll, existiendo junto a ellas diversos sindicatos correspondientes a empresas contratistas individuales que no están afiliados a federaciones o confederaciones. El cuadro siguiente muestra las principales organizaciones y su número de afiliados, de acuerdo a información sindical:

### Confederaciones y Federaciones trabajadores contratistas

Sector	Organización	N° estimado de afiliados
Minería	CTC	28.000
	Confederación Trabajadores del Cobre	
Forestal	CTF	10.000
	Confederación Trabajadores Forestales	
Petróleo	Federación de Sindicatos de Subcontratistas de a Refinería ENAP Aconcagua	900
	Federación de Trabajadores Subcontratistas ENAP Refinería Hualpén	500

Estas federaciones y confederaciones han logrado el gran éxito de establecer diálogos y negociaciones directamente con las empresas mandantes, obteniendo beneficios para el conjunto de sus afiliados.

Tal vez, esos avances en la organización de trabajadores subcontratistas expliquen que se hayan extendido las prácticas antisindicales, atropellando la libertad sindical en empresas subcontratistas, cuestión que declaran en

primer lugar los dirigentes sindicales de la subcontratación frente a las grandes dificultades a la hora de promover la organización sindical o la realización de procesos de negociación colectiva.

Tanto en las empresas mandantes como en las subcontratadas, las prácticas antisindicales no solo apuntan a impedir la constitución de sindicatos, sino también, al debilitamiento de las organizaciones dificultando el accionar de sindicatos, dirigentes y trabajadores, atropellando el principio de libertad sindical.

Sin embargo, más allá de la difícil respuesta de los trabajadores frente a las amenazas directas e indirectas, por la temporalidad de sus contratos, ellos se organizan de manera adecuada a su realidad como lo reconocen diversos investigadores<sup>10</sup>:

*Estos movimientos tienen características distintas a las del sindicalismo tradicional. No los unen ni los oficios ni la empresa a la que pertenecen, sino que precisamente su transitoriedad, lo cual los dispone a actuar colectivamente en torno a intereses más generales que los propios e inmediatos. En estas nuevas organizaciones la afiliación se mantiene con independencia de que los trabajadores estén o no empleados o si trabajan en la misma empresa, faena o proyecto. (...)*

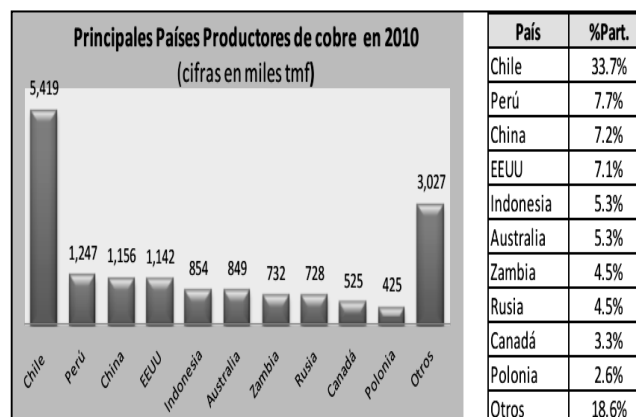
Las organizaciones sindicales señaladas presentan diferencias entre sí. Algunas solo corresponden a trabajadores subcontratistas y otras agrupan también algunos trabajadores directos de las empresas mandantes.

La relación de las organizaciones de subcontratistas con los sindicatos de las empresas mandantes también es diversa. En algunos casos es una relación de colaboración, en otros de indiferencia y también de una cierta hostilidad.

Hasta aquí hemos presentado una mirada general sobre la subcontratación en Chile, en los capítulos siguientes presentaremos la información que fue posible recopilar respecto de los seis sectores de interés para IndustriAll.

## SECTOR MINERÍA

En el país existe un consenso general sobre la importancia de la actividad minera para el desarrollo de Chile y la necesidad de privilegiar su desarrollo.



Desde el siglo XIX, con la inauguración en 1857 de la Escuela de Minas de Copiapó, existe una preocupación por la calidad profesional y mano de obra especializada, y actualmente con una oferta en varias universidades de la Carrera de Ingeniería en Minas se ha alcanzado reconocimiento internacional. De manera asociada se ha vuelto obligatoria la enseñanza del Derecho Minero en Facultades de Derecho.

La relevancia de la minería se da por el potencial geológico<sup>11</sup>:



El destino de Chile está estructuralmente ligado a la minería. Parte relevante de su progreso económico, social, político y cultural se funda en los recursos que Chile ha extraído desde la naturaleza, que ha sustentado el desarrollo en ciclos de producción de metales y

<sup>10</sup> Echeverría, Magdalena. La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores. Santiago: Dirección del Trabajo, Febrero 2010, p. 20

<sup>11</sup> In: La minería en Chile: las claves de su desarrollo. Disponible en <http://www.ibram.org.br/sites/1300/1382/00000525.pdf>

productos de la minería, riquezas que se han transformado en progreso material y espiritual expresado en caminos, carreteras, ferrocarriles y puertos, tranques, embalses y obras de regadío, electricidad, viviendas, comunicaciones, en educación, nuevos profesionales y tecnologías, salud, cultura, pero también en falta de prolijidad en la protección del medio ambiente y mejor calidad de vida para las personas.

El cobre, se produce, principalmente, bajo la forma de cátodos, concentrados y refinados a fuego y es efectuada por tres grupos de empresas específicas:

- Gran Minería, representada por 16 empresas privadas y una estatal, que han producido entre el 90 y 94% del total nacional en los últimos 7 años;
- Mediana Minería, representada por unas 22 empresas principalmente nacionales, que produjeron entre el 5 y el 9%; y
- Pequeña Minería, varios centenares que produjeron del orden del 1% de dicho total<sup>12</sup>.

Después de la nacionalización del cobre en 1971, se generan estos tres segmentos en la minería chilena de acuerdo al Servicio de Impuestos Internos. El primero -gran minería- son aquellos productores de más de 75 mil toneladas anuales de cobre contenido, es decir de cobre fino equivalente. El segundo es la mediana minería, todos los que producen menos de 75 mil toneladas anuales y que no son pequeños mineros.

Existen varias definiciones sobre pequeña minería en el ámbito de los organismos públicos del Estado de Chile<sup>13</sup>, donde el Servicio de Impuestos Internos define a la pequeña minería como aquellas sociedades o personas y sus capitales declarados y cumplan otras especificaciones técnicas. Para ENAMI – Empresa Nacional de Minería- , la pequeña minería está constituida por aquellos productores que extraen menos de 200 toneladas de mineral por mes. Finalmente, para SERNAGEOMIN la pequeña minería son todos aquellos productores que extraen solamente mineral.



De otra parte, la pequeña minería se subdivide en dos segmentos, la pequeña minería artesanal y la pequeña minería, segmentos que se refieren exclusivamente a la minería del cobre y del oro.<sup>14</sup> La Pequeña minería artesanal (PMA) es aquella en que trabajan hasta seis personas por faena y en la que sólo extraen mineral, en el caso del cobre, o que procesan dicho mineral hasta oro metálico, en el caso de minerales de oro, utilizando fundamentalmente el proceso de amalgamación, sin organización formal, es decir sin necesariamente ser empresas constituidas. En períodos en que la pequeña minería no se dedica a esta actividad es porque se traslada a la agricultura o a otras actividades, o sencillamente al desempleo. Los pequeños mineros artesanales del cobre son personas que muchas veces trabajan junto a empresas de la pequeña minería y venden sus minerales a la Empresa Nacional de Minería - ENAMI a través de dichas empresas, sin estar necesariamente empadronados ni tampoco haber realizado iniciación de actividades.

Las principales productoras de cobre en Chile son<sup>15</sup> 12 compañías productoras que operan en Chile y explican un 92,3% de la producción nacional:

<sup>12</sup> Sernageomin. (2010). Anuario de la minería chilena 2009. (p. 62). Santiago

<sup>13</sup> Astorga, T., 1997, Tributación Minera en Chile, Un Factor de Inversión. Ministerio de Minería. Santiago, Chile.

<sup>14</sup> Cuando se utiliza el método clásico de procesamiento de minerales (chancado - molienda - flotación - fusión - electro-refinación), se produce oro, plata y otros metales, como subproductos del cobre. En la minería del oro se produce, en muchos casos, plata y cobre como subproductos.

<sup>15</sup> Schwarz, S. (Editora). (2010). Compendio de la Minería Chilena 2009. (pp. 81 – 85). Santiago: Editec S.A.

	Propiedad
Anglo American	Anglo American
Candelaria	Propiedad de la norteamericana Freeport-McMoran (80%) en asociación con Sumitomo de Japón (20%).
Cerro Colorado	Forma parte de la multinacional BHP Billiton de capitales ingleses y australianos
CODELCO	Estado de Chile
Collahuasi:	El 44% de esta productora pertenece a Anglo American, un porcentaje idéntico a Xstrata, de capitales anglo-suizos, y el restante 12% a Nippon-Mitsui.
El Abra	Compañía perteneciente en un 51% a Freeport-McMoran y en un 49% a CODELCO, que aportó los derechos mineros y de agua para el desarrollo del proyecto
El Tesoro:	El holding Antofagasta Minerals, una de las empresas matrices del Grupo Luksic, es dueño del 70% de su propiedad, el restante 30% pertenece a la corporación japonesa Marubeni.
Escondida:	Perteneciente a las multinacionales BHP Billiton en un 57,5% (mismos capitales que Cerro Colorado), a Rio Tinto (capitales ingleses) en un 30%, al consorcio japonés JECO, liderado por Mitsubichi, en un 30% y al Banco Mundial en un 2,5%.
Los Pelambres	Perteneciente a Antofagasta Minerals en asociación con Mitsubishi y Mitsui.
Quebrada Blanca	La compañía canadiense Teck es propietaria del 77% de esta minera, el 10% pertenece a ENAMI y el restante 13% a Inversiones Mineras.
Zaldívar	Perteneciente a la canadiense Barrick Gold

Existen 351 compañías y 347 propiedades mineras en Chile<sup>16</sup>, que explica el lugar que Chile ocupa a nivel mundial entre países con reserva de cobre y oro<sup>17</sup>, con el 1er. lugar entre los países con mayores reservas de cobre, con reservas por 150 MT, que equivalen al 24% de las reservas mundiales, y 4º. lugar entre los países con mayores reservas de oro, equivalentes equivalen al 6,7% de las reservas mundiales conocidas.

La Empresa Nacional de Minería, fundada en 1960, es la segunda minera perteneciente al Estado de Chile. No posee yacimientos propios en producción y cumple el rol de fomentar la

actividad de la pequeña y mediana minería, abriendo poderes compradores de mineral y concentrados, y sosteniendo la actividad de pequeños productores en ciclos de bajos precios. Hasta marzo de 2011 existían 1.630 proveedores de la pequeña minería con entregas regulares de mineral a ENAMI, aunque el número de padrones vigente a esa fecha era de 3.000, con una compra de mineral que superaron las 5,2 MT.

## 1. IMPORTANCIA ECONÓMICA

Durante el año 2011 la minería chilena produjo 5.262.600 TM de cobre, lo cual representa una disminución de un 1% con respecto a las 5.368.800 TM de cobre producido el año 2010. En 2010, la minería contribuyó con el 16,8 % al PIB de Chile<sup>18</sup>. Sólo la minería del cobre representó el 5,5 % del PIB y los productos mineros constituyeron el 63,5 % de las exportaciones de mercancías de Chile, de los cuales el 62,2 % fueron metales y el 56,1 %, solo cobre.

Desde lo **ambiental**, el sector minero registra impactos relevantes a nivel nacional y en las comunidades: uso y la acidificación de aguas, los tranques de relave abandonados o que no tienen planes de cierre, los desechos generados por la minería: los masivos (estéril, relaves, ripios, escoria) y los de tipo industrial (reactivos químicos, neumáticos, aceites, chatarra, etc.), la energía consumida en las diversas faenas mineras y la contaminación atmosférica generada por las fundiciones de cobre.

### 1.1. IMPACTO SOBRE OTRAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS

De acuerdo a estudio de la Universidad Santa María<sup>19</sup> los proveedores en la minería son alrededor de 4000, con un 84% de empresas chilenas, que se distribuyen homogéneamente por rubro, aunque se da una mayor participación en servicios. Mientras las ventas se concentran en los grandes proveedores, la

<sup>16</sup> Ver:

<http://chile.infomine.com/companies/welcome.asp?cKeyword=a&CompanySearch=Buscar&optCoNm=true&optStkSbl=true&optCoSmy=true&ShowAll=1>

<sup>17</sup> González, Santiago. Impacto económico y social del desarrollo de la minería. Disponible en:

<http://www.cme.org.ec/attachments/article/32/PONENCIA%20-%20SANTIAGO%20GONZALEZ.pdf>

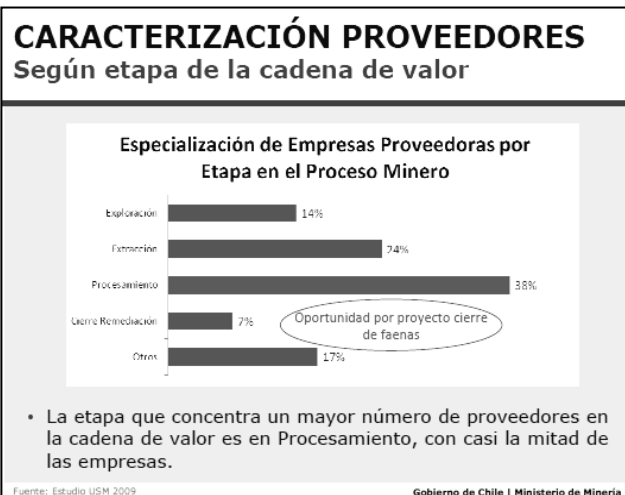
<sup>18</sup> Ver cuadros siguientes en Gonzalez, Santiago. Íbidem

<sup>19</sup> Descargar en

<http://www.google.cl/url?sa=t&rct=i&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=0CElQFJAE&url=http%3A%2F%2Fwww.corfo.cl%2Fdownloadfile.aspx%3FCodSistema%3D20020129172812%26CodContenido%3D20110421122223%26CodArchivo%3D20110421131558&ei=fqqqUJG8EYeo8ATTm4HAAg&uq=sq=AFQjCNHxh7ym-fuyHbSchL8iFroMh2DMlw&sig2=iS8bsrKmlvHmTiuRBD7kQ>

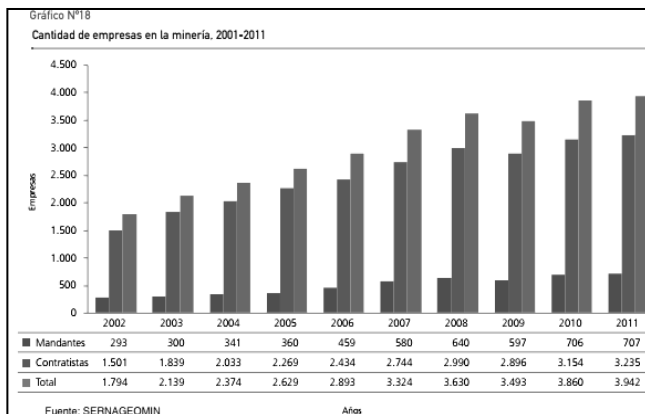
mayor parte de los trabajadores se concentra en las pequeñas empresas.

Entre las características de los proveedores está que muchos de sus trabajadores no son calificados; la mayor parte de las empresas evalúa positivamente la necesidad de aumentar la capacidad tecnológica; casi todas valoran la calidad, aunque solo algunas tienen certificaciones comprobables. La gran mayoría vende al mismo tiempo productos y servicios a otros sectores productivos, tales como la pesca, forestal, construcción e industria química.



## 2. EMPLEO EN EL SECTOR

Informaciones del Ministerio del Trabajo indican que 70% de las empresas mineras subcontratan, un 75%, en el caso de la Gran Minería, desde actividades secundarias hasta operaciones estratégicas, como faenas de extracción y proceso. La gran minería chilena, según estudios de la Dirección del Trabajo emplea un total 167.000 trabajadores, de los cuales sólo 58.567 son trabajadores directos y 108.942 son trabajadores subcontratados.



Por su parte, el “Diagnóstico y desafíos 2011-2020/Fuerza laboral en la gran minería: situación actual”<sup>20</sup> indica que “La fuerza laboral de la gran minería chilena se puede caracterizar según el tipo de empleador, como también según la naturaleza de los trabajos o contratos involucrados. En relación a lo primero, la distinción fundamental se da entre quienes están empleados directamente por las empresas mineras, que conforman las llamadas dotaciones internas, y aquellos contratados por empresas que prestan servicios a las anteriores, quienes reciben el nombre de trabajadores subcontratistas.”

Este estudio, realizado con un universo de 5 empresas<sup>21</sup> responsables por el 83% la producción cuprífera actual del país, indica en el gráfico que la proporción es de 1,75 subcontratistas por trabajador interno, que concuerda con lo informado en otras publicaciones para el conjunto del sector.



En el mismo informe se indica que los trabajadores subcontratistas se distinguen por su relación en permanentes (quienes trabajan en faenas mineras con contratos de plazo indefinido o largo plazo); de ingeniería y construcción (que se desempeñan en la implementación de nuevos proyectos mineros) y esporádicos (quienes trabajan en faenas mineras y cuyo carácter no es permanente).

A partir de la tabla de COCHILCO<sup>22</sup>, según informaciones de SERNAGEOMIN<sup>23</sup>, existe una

<sup>20</sup> Innovum, Centro de Innovación en Capital Humano Fundación Chile. Fuerza Laboral en la Gran Minería Chilena, Santiago, Noviembre 2011 Disponible en [http://innovum.cl/wp-content/uploads/2012/03/Fuerza-Laboral-Diagnostico-desafios12\\_ene.pdf](http://innovum.cl/wp-content/uploads/2012/03/Fuerza-Laboral-Diagnostico-desafios12_ene.pdf)

<sup>21</sup> CODELCO: Divisiones Norte, Andina, El Salvador, El Teniente, Ventanas; - Antofagasta Minerals: Los Pelambres, El Tesoro, Esperanza y Michilla; BHP Billiton: Escondida, Pampa Norte (Cerro Colorado y Spence); Angloamerican: Mantos Blancos, Mantoverde, El Soldado, Los Bronces y Fundación Chagres; Compañía Minera Doña Inés De Collahuasi: Collahuasi.

<sup>22</sup> Dirección de Estudios Comisión Chilena del Cobre Cochilco. ¿Por qué subcontratan las empresas mineras en Chile?, agosto 2009, Registro de

proporción de casi 2 trabajadores externos por cada trabajador propio. Otros estudios indican que la proporción es que por cada trabajador directo, en la minería trabajan 3 trabajadores subcontratados. Entre las actividades económicas, la minería es la única rama que lleva, por disposición del Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN), un registro de la subcontratación, que contempla las empresas mandantes, las subcontratistas, el personal propio y el personal subcontratado<sup>24</sup>.

Tabla N°1: EVOLUCIÓN TRABAJADORES SUBCONTRATISTAS EN MINERÍA  
Promedio anual de trabajadores. Período 1996 - 2008.

Año	Propios	Contratistas	Total	Razón Subc./Total (en %)	Razón Subc./Propios
1996	51,166	34,737	85,903	40,44	0,68
1997	51,294	41,976	93,270	45,00	0,82
1998	48,839	47,738	96,577	49,43	0,98
1999	46,186	38,031	84,217	45,16	0,82
2000	46,621	39,476	86,097	45,85	0,85
2001	44,793	48,418	93,211	51,94	1,08
2002	45,056	54,633	99,689	54,80	1,21
2003	42,457	56,462	98,919	57,08	1,33
2004	44,341	68,155	112,496	60,58	1,54
2005	48,102	86,018	134,120	64,14	1,79
2006	47,993	86,392	134,385	64,29	1,80
2007	54,743	101,128	155,871	64,88	1,85
2008	58,567	108,942	167,509	65,04	1,86

Fuente: Elaboración Cochilco en base a datos de Sernageomin.

El reporte de sustentabilidad CODELCO de 2011 señala que cuenta con 63.311 trabajadores, de los cuales 18.247 son propios (correspondiente al 29%) y 45.064 son subcontratistas (correspondiente al 71%). En específico, CODELCO señala en su página:

Trabajadores	2007	2008	2009	2010	2011
Personal propio	18.211	19.300	19.359	19.347	18.247
Subcontratistas de operación y servicio (*)	26.210	23.171	22.602	23.138	29.108
Subcontratistas de inversión(*)	17.079	15.627	24.556	18.103	15.956

(\*) Prestan servicios bajo régimen de subcontratación (Ley 20.123)  
Cifras al 31 de diciembre 2011

Propiedad Intelectual N°182223, pág. 6. Disponible en [http://www.cochilco.cl/productos/pdf/2009/subcontratacion\\_DE0809.pdf](http://www.cochilco.cl/productos/pdf/2009/subcontratacion_DE0809.pdf)

<sup>23</sup> Servicio Nacional de Geología y Minería, Instituto Nacional de Estadísticas (SERNAGEOMIN-INE), 2009. Anuario de la Minería de Chile., 228 páginas. Stgo, Chile, p. 185.

<sup>24</sup> Ver: Echeverría, Magdalena. (2006), "Los Riesgos Laborales de la Subcontratación", Serie Aporte al Debate Laboral, N°19, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

La labor minera organizada, generalmente, en grupos de trabajo o "cuadrillas" reúne trabajadores de planta y subcontratistas, por lo que, esa socialización crea un sentido de pertenencia en ocasiones más evidente con la empresa mandante que la subcontratista y todos los trabajadores se sienten "mineros" por trayectorias laborales largas y vinculadas a las mandantes. En síntesis, la cantidad de fuerza de trabajo que utiliza la minería, contratada de forma directa, es baja en comparación de su capacidad productiva. Las razones son el **elevado desarrollo tecnológico** de los medios de producción utilizados en la explotación, que permite ocupar una baja cantidad de trabajadores en relación a los niveles de explotación, y sobre todo, el **alto grado de subcontratación** que se da en las empresas que pertenecen a este sector productivo y que abarca, como veremos más adelante, todas las etapas del proceso de producción minero.

Según la Encuesta Laboral ENCLA<sup>25</sup> de la Dirección del Trabajo del año 2008, el 43,4% de las empresas pertenecientes al sector de la Explotación de Minas y Canteras subcontratan actividades y el 11,1% utiliza trabajadores de servicios transitorios, esta última cifra la más alta a nivel nacional<sup>26</sup>. En la misma línea, la proporción de trabajadores externos en relación con el total de trabajadores, en la explotación minera, llega al 38%. Y, finalmente, llama la atención que el 75,8% de las empresas mineras que subcontratan trabajadores, lo hagan para realizar la principal actividad de estas compañías<sup>27</sup>.

Otras empresas mineras indican la tendencia en la proporción de trabajadores propios y en subcontrato:

<sup>25</sup> La Encuesta Laboral (ENCLA) es un sondeo a empresas privadas encargada por la Dirección del Trabajo (DT) cada dos años y recoge información sobre condiciones de trabajo y relaciones laborales, a través de entrevistas a empleadores/empleadoras, trabajadores/trabajadoras y dirigentes/dirigentas sindicales. Desde la Encla 2006, la muestra es seleccionada por el INE desde un marco muestral ad hoc construido a partir de la información recogida por el Servicio de Impuestos Internos.

<sup>26</sup> Dirección del Trabajo de Chile. (2009). ENCLA 2008. (p.61). Santiago.

<sup>27</sup> Íbidem, p. 71.

	Propios	Subcontratistas	Total
Antofagasta Minerals <sup>28</sup>	3.091 - 23%	10.366 - 77%	13.457
Anglo American <sup>29</sup>	3.656 - 35%	6.533 - 65%	10.189
El Tesoro	605 - 36%	1067 - 64%	1.672
Cerro Colorado	800 - 80%	200 - 20%	1.000
Spencer	1.167 - 33%	2.225 - 66%	3.392

Fuente: Elaboración propia sobre informaciones sindicales y de las empresas

## 2.1. LEY SUBCONTRATACIÓN

El último informe de la OCDE situó a Chile como el país más desigual al interior de la organización. Algunos economistas han sostenido que parte de este fenómeno se explicaría por la estructura que tiene el mercado laboral del país donde mientras distintas empresas reportan millonarias ganancias, y sus trabajadores reciben sueldos ínfimos. La Gran Minería no se escapa de esta máxima, sin embargo, existe otro factor que juega un rol determinante: la subcontratación.

### 2.1.1. NUEVAS RELACIONES LABORALES

La subcontratación tiene además impactos en la subjetividad de los trabajadores, identidad del trabajador que tiene fuertes vínculos de pertenencia a las empresas mandantes más que a las subcontratistas porque sus trayectorias laborales se han desarrollado ahí y éstas también son responsables de las condiciones materiales de producción de los trabajadores y, de esa forma, en el área minera los trabajadores se consideran a sí mismos mineros y eso implica un co-relato cultural muy fuerte. Sin embargo, aunque los trabajadores tengan la misma función, las condiciones laborales del de planta y el subsubcontratista no son las mismas. Con eso se generan trabajadores de distintas categorías, se complejizan los procesos de constitución identitaria que se producen por la mezcla y confusión de las culturas laborales y se desvirtúan los sentidos de los trabajadores, en una marcada diferencia de estatus entre los trabajadores de planta y los subcontratistas.

Otra característica es la existencia de un doble mando dentro de la empresa porque es la

mandante y no la subcontratista la que entrega las pautas de trabajo. Esto se ve facilitado, particularmente en la minería, por las características de enclave de la producción. Dirigentes apuntan: (...) *en las distintas áreas de la empresa siempre se decía que lo único subcontratado eran “servicios” en la minería y nosotros siempre hemos sostenido que eso no es así, porque hay áreas productivas fundamentales que están en manos de empresas subsubcontratistas, tales como las áreas de producción, de desarrollo y expansión de las mineras.*”

Entre las carencias que denuncian los dirigentes sindicales respecto de esta modalidad de trabajo están por ejemplo que falta fiscalización de herramientas y equipos de trabajo adecuados para trabajar en ambientes tóxicos, provocando situación de permanente vulnerabilidad, sobre todo en empresas subcontratistas que trabajan por 1 semana o 2 sin posibilidad de fiscalización. En algunas de esas empresas subsubcontratistas, los trabajadores tienen obligación de tener sus propios implementos de trabajo como condición de empleabilidad y deben asumir los costos de exámenes de salud ocupacional. En general, trabajadores subcontratados permanecen en la faena mientras dure su trabajo, por orden de la empresa mandante que catalogan como instrucción.

## 3. LA SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Dentro de la actividad productiva minera la fuerza de negociación de los trabajadores de planta es mayor que trabajadores de otros sectores.

Las organizaciones superiores en la minería son:

- La Federación de Trabajadores del Cobre, es organización sindical de carácter nacional de trabajadores de CODELCO, fundada el 23 de marzo de 1951, organizada en zonales correspondientes a los territorios de las principales divisiones de la empresa: Chuquicamata, Salvador, Andina y Región Metropolitana; y Teniente en formación, con 10 sindicatos. De acuerdo a Reporte de

<sup>28</sup> Minas Pelambres, El Tesoro, Michilla, Esperanza

<sup>29</sup> Minas Los Bronces, Monstes Blancas, Monteverde, El Soldado, Chagres, Collahuasi



Sustentabilidad de CODELCO 2011<sup>30</sup>, la sindicalización alcanza un 86,6% de los trabajadores directos de la Corporación, distribuidos en 26 sindicatos;

- la Confederación Minera de Chile con 41 sindicatos afiliados;
- la Confederación de Trabajadores del Cobre CTC, de trabajadores de empresas subcontratistas de la gran minería, especialmente de CODELCO y que se estructura en 6 zonales en el país;
- la Federación Minera de Chile con 21 sindicatos base, que informan agrupar a 11.000 socios;
- la Federación Anglo Américan con 3 sindicatos que no se han afiliado a la Federación Minera;
- el Sindicato de Montaje Industrial SINAMI con 7 zonales en donde agrupan a 15.500 socios.

Existe alto nivel de sindicalización de esta industria. Mientras en el resto de la economía esta cifra ronda el 15%, en la minería los trabajadores sindicalizados superan el 40%, e incluso los subcontratados se han integrado a grupos de negociación colectiva con las mineras, lo que vuelve particular los procesos de negociación colectiva y demuestra que las mejores condiciones laborales en procesos de negociación colectiva son alcanzadas por los trabajadores que negocian contratos por medio de sindicatos y que pueden usar legalmente la huelga, que en la minería favorece especialmente a los trabajadores, porque no pueden ser reemplazados con facilidad. Consecuentemente, los bonos en la minería son mucho más altos que en el resto de las grandes firmas. Además de los bonos, los sueldos de los mineros que ya han pactado subirán un 3,5% en promedio, un punto porcentual más que la inflación esperada en 2012.

Las empresas mineras reconocen que los procesos de negociación con los sindicatos son complejos y delicados, por lo que se preparan desde mucho antes para analizar hasta cuánto pueden ofrecer y, por su parte, las organizaciones sindicales hacen lo mismo.

#### 4. EXPERIENCIA DE ORGANIZACIÓN DEL SUBCONTRATO

Las organizaciones sindicales que han conformado los trabajadores del subcontrato de

la minería del cobre tienen una data que alcanza más de 20 años. Su emergencia se da a fines de la década de los ochenta y está vinculada al Sindicato Nacional de Montaje Industrial (SINAMI) y los trabajadores de la construcción con presencia en las obras de instalación de los yacimientos mineros (principalmente en El Teniente donde en el periodo 1987-1988 existían más de ocho mil trabajadores en régimen de subcontrato).

En 1990, convocado por el Sindicato Interempresas de Trabajadores Subcontratistas (SITECO), se realiza el encuentro de dirigentes y delegados de personal de trabajadores de El Teniente y, en 1991, se constituyó la Federación Nacional de Trabajadores Subcontratistas que agrupaba al SITECO, Caucho del Sur y a otras dos subcontratistas de Potrerillos y El Salvador. Todos estos trabajadores de empresas contratadas por CODELCO<sup>31</sup>.

Durante la década de los noventa son reiteradas las denuncias relacionadas con bajos salarios, agotadoras jornadas laborales, problemas en el pago de horas extraordinarias, incumplimiento de los estándares de seguridad, precaria infraestructura y medios de transporte a las faenas y el constante despido y recontractación de trabajadores para evitar el pago de indemnizaciones de parte de los empleadores. Cuestión que estalla en el año 2003 con un gran conflicto en la mina El Teniente, que llegó incluso a la ocupación del yacimiento de parte de los trabajadores agrupados en el SITECO.

Esto dio paso a una seguidilla de conflictos entre los trabajadores subcontratados y la estatal, los cuales tienen su punto más alto el año 2007 con la conformación, el 8 de junio, de la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) y una huelga general que se extendió por 37 días y afectó a las 5 divisiones de CODELCO<sup>32</sup>.

El SITECO se funda el 22 de febrero de 1988, en plena dictadura. Entre los años 90 y

<sup>31</sup> Agacino, R., y otros (1998). Capital transnacional y Trabajo. El desarrollo minero en Chile. Santiago: LOM, p. 121. Ver además: Caputo, O. y Galarce, G. (2007). Trabajo precario en el cobre chileno: [http://www.archivochile.com/Ideas\\_Autores/caputo/caputolo0050.pdf](http://www.archivochile.com/Ideas_Autores/caputo/caputolo0050.pdf), pp. 194-195.

<sup>32</sup> Núñez, D. (2009). El movimiento de los trabajadores subcontratistas de CODELCO: Una experiencia innovadora de negociación colectiva. En Aravena, A. y Núñez, D. (editores). El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI. (pp. 37 – 74). Santiago: Ical.

<sup>30</sup> Ver:

[http://www.codelco.com/prontus\\_codelco/site/artic/20120530/asocfile/20120530115150/reporte\\_codelco\\_2011\\_mayo\\_baja.pdf](http://www.codelco.com/prontus_codelco/site/artic/20120530/asocfile/20120530115150/reporte_codelco_2011_mayo_baja.pdf)

93 el SITECO asume la defensa de los trabajadores contratistas y, a poco andar el SITECO cuenta con cerca de 3000 socios. Se mantuvo hasta que en 2005, plantea la necesidad de una ley que regule la subcontratación y permita a los trabajadores ser contratados por la planta. La movilización que lleva a una huelga indefinida con la participación de, alrededor de 5.000 trabajadores, sin alcanzar una negociación favorable y que abrió una época de prácticas antisindicales para provocar la desafiliación: quien no se desafiliara del SITECO no conseguía trabajo, de esta forma de los seis mil socios, en pocos años el SITECO quedó reducido a 2.200 socios. Con todo, mantiene campañas de denuncia de estas prácticas antisindicales y campañas de crecimiento, con el objeto de recuperar la cantidad de socios, pero la presión de las empresas es muy fuerte. También redobla los esfuerzos por lograr la unidad nacional de los trabajadores contratistas. Así, se funda en junio de 2007, en la ciudad de Machalí (Región de O'Higgins), la Confederación de Trabajadores del Cobre, que costó 10 años constituir la y luego de 7 encuentros nacionales que el SITECO impulsó. Recién fundada la Confederación se decide aprobar la Huelga General de trabajadores contratistas de CODELCO, que se inició el día 25 de junio de 2007.

Otro sindicato es el SINAMI, fundado en la ciudad de Santiago el 6 de Octubre de 1970, con el nombre de Sindicato Nacional de Mecánicos, Soldadores, Electricistas y Ramos Similares de Montaje Industrial" denominado SINAMI, actualmente Sindicato Interempresa Nacional de Montaje Industrial, Obras Civiles y Actividades Anexas, SINAMI. Indican tener alrededor de 15.500 afiliados, y en su página indican que su acción supera grandemente esa cantidad de personas, puesto que los beneficios que se consiguen se hacen extensivos a todos los trabajadores de la empresa con la que se negocia.

Su condición de Sindicato Interempresa Nacional permite agrupar a trabajadores faeneros a lo largo del país y el carácter de trabajadores transitorios posibilita la continuidad como socio aunque permanezcan sin trabajo, sin perder los beneficios que el Sindicato tiene establecidos.

Han ido consiguiendo lentamente mejoras laborales que se expresan en los campañamentos,

donde hay mejores condiciones de calidad e higiene. Los traslados de trabajadores deben realizarse en buses que deben cumplir normas de seguridad y los viajes a sus lugares de destino en distancias largas se pagan con aporte del empleador y en muchos casos los viajes se realizan en avión para distancias de 500 kilómetros. Han ido sumando bonos de término de faena correspondientes a 2.5 días por mes trabajado, lo que equivale a un desahucio y el Subsidio de Cesantía que en su caso, que tiene relación contractual por obra o faena, dicho fondo solo es por aporte del empleador.

En el caso de la CTC, tiene sindicatos base, pero ellos sólo publicitan sus estructuras zonales como una forma de proteger a sus dirigentes de base, también porque existe una alta rotación y temporalidad en los contratos. Tanto la CTC como el SINAMI, tienen una estructura de coordinaciones zonales, además de faenas en caso de SINAMI. El SINAMI no tiene sindicatos base por tratarse de trabajadores temporales y la afiliación es directa al sindicato nacional.

Como fue señalado, la Confederación nació de la lucha de los trabajadores subcontratados que, a fines del 2005 y principios del 2006, avanzó en sus luchas instalando en el debate nacional el problema del trabajador subcontratado, que en el cobre, eran más de 40.000 sólo en CODELCO y 80.000 incluyendo la minería privada.

En 2006 hicieron una huelga a comienzos de año, contemporánea de la discusión de la Ley de Subcontratación y los reclamos siguieron a lo largo del año por los acuerdos alcanzados específicamente para el sector: pago de un bono de reconocimiento por su aporte a la extracción del cobre, beneficios en educación, salud y vivienda, y también que se volviera urgente la promulgación de la Ley de Subcontratación. Se debe apuntar que las organizaciones sindicales de subcontratados han encontrado en la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), un apoyo a sus movilizaciones y sus sindicatos han entrado a participar al interior de la central.

Este "nuevo sindicalismo chileno" en la minería y en otros sectores –como en la salmonicultura– tiene como principal característica que no exista distancia social entre dirigentes y asociados del sindicato<sup>33</sup> que da credibilidad y eficiencia, además de aspectos organizacionales, especialmente en la

<sup>33</sup> Bascopé, Martín y Krüger, Hans. (2008) Análisis Interno del SITECO. ¿Hacia una nueva forma de sindicalismo en Chile? PUC Chile, Instituto de Sociología. Chile.

CTC, donde se privilegian como espacios resolutivos a las asambleas y estructuras medias activas por el papel jugado por delegados. En la Confederación participa un amplio espectro de miradas políticas en visión transversal en lo político y en lo social, con énfasis en la capacidad transformadora de las organizaciones para lograr espacios significativos por mayor justicia social.<sup>34</sup>

Frente a la rotatividad laboral producida por la subcontratación, dirigentes subcontratados señalan que los sindicatos interempresas son el mejor mecanismo para enfrentar el caos laboral de la subcontratación y superar la dispersión, así como la formación de confederaciones que permitan el desarrollo de planes estratégicos y a largo plazo.

Otra empresa subcontratista que trabaja con CODELCO es la multinacional Siemens, que informa tener en Chile alrededor de 2.000 trabajadores, muchos de los cuales se desempeñan en la minería. En CODELCO Siemens se ha hecho cargo de los servicios de mantenimiento integral de todos los equipos y sistemas en las minas Radomiro Tomic, Minera Gaby y Andina.

En total, dirigentes informan de la existencia de al menos 4 sindicatos de Siemens en labores de CODELCO y 1 en Minera Pelambres (privada). En la mina Radomiro Tomic existen 2 sindicatos de Siemens: el sindicato Zona Norte tiene 115 socios y socias, en Minera Gaby hay 2 sindicatos. El sindicato n°2 tiene 132 socios y socias.

El actual modelo de negocios de CODELCO de Contratos Integrales de servicios de mantención se está implementando en cada una de sus divisiones y tiene como uno de los principales actores a la empresa Siemens. Entre ellos la reciente entrega de contratos integrales en mayo de 2012 de la División Andina generó preocupación en los trabajadores que pertenecían a las empresas subcontratistas existentes y hubo movilizaciones locales, con resultado en una mesa de diálogo entre FETRAMIN/CTC representando a los trabajadores, Siemens y directivos de CODELCO llegando a acuerdos preliminares entre las partes: el compromiso de Siemens para contratar y recontratar a trabajadores de la zona y respetar todos los acuerdos de beneficios laborales alcanzados con la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC); respetar la antigüedad y experiencia de los trabajadores en servicio de

mantención de la planta como una competencia adquirida sin más requisito de calificación. Finalmente, se estableció certificar la experiencia ante organismos calificadoros autorizados por el Ministerio de Educación

#### 4.1. CONQUISTAS: PRIMERIZACIÓN Y OTRAS

La aprobación de la Ley de Subcontratación fue un aporte en tanto implicó internalizar a una cantidad importante de trabajadores en el sector e instaló una responsabilidad tutelar a las empresas mandantes sobre las subsubcontratistas y deben responder con responsabilidad solidaria si algún contratista no paga las indemnizaciones, según dirigentes contratistas.

La ley N° 20.123 vino a establecer que la atipicidad de esta relación laboral se ha vuelto habitual como modalidad de trabajo que tiene como características la difusa definición de empresa, el desarraigo y un entorno laboral cambiante e inestable. Este entorno laboral establece una cierta distancia entre trabajadores/trabajadoras de planta y el personal subcontratado que termina siendo excluido, por una diferenciación física de pertenencia al lugar de trabajo. Este carácter transitorio, móvil y acotado en el tiempo crea una percepción generalizada de diferencia entre trabajadores/trabajadoras en términos de la pertenencia y la temporalidad.

En 2007 por incumplimiento de acuerdos de movimientos de años anteriores, el reclamo de trabajadores subcontratados del cobre fueron retomar reivindicaciones anteriores, representando los intereses de 28.000 trabajadores de las empresas subcontratadas.

Esta huelga y movilización de la CTC en 2007 puso en la agenda pública la situación de miles de trabajadores subcontratados en todas las ramas de la economía y en muchas empresas, tratados injustamente como trabajadores de segunda, con menos salarios y menos derechos.

En esa movilización la CTC alcanzó el primer Acuerdo Marco<sup>35</sup> con la empresa mandante, que reconoce como aspectos ganados después de 2007: Incentivo de asistencia; Incentivo de cumplimiento de metas; Seguro de muerte y salud; Becas para educación superior;

<sup>34</sup> Visite <http://www.confederaciondelcobre.cl/index2.php>

<sup>35</sup> Ver texto completo en [http://www.confederaciondelcobre.cl/documentos/acuerdo\\_marco\\_ctc\\_2007.pdf](http://www.confederaciondelcobre.cl/documentos/acuerdo_marco_ctc_2007.pdf)

Capacitación con SENCE<sup>36</sup> y otros beneficios. A partir de este Acuerdo Marco, los trabajadores subcontratados ganarían una bonificación de producción y de asistencia, sin embargo, señala un dirigente: “(...) esto que fuimos ganando como Confederación dentro del acuerdo marco, tiene que ver con antigüedad en una empresa de 3 meses y si en cada empresa un trabajador estuvo 2 meses a ellos no les corresponde. Hasta hoy día CODELCO mantiene esa posición de desligarse de todo.”

La CTC informa sus conquistas<sup>37</sup> entre las cuales se distinguen: Entrega de ropa de trabajo por parte de las empresas subcontratistas con estándares de calidad; Bono Permanente ganado desde el año 2007, reajutable e incorporando a todos los trabajadores que por lo menos tengan una relación laboral de un mes y la empresa un contrato vigente de a lo menos tres meses; Servicios de lavado de ropa de trabajo por parte de las empresas subcontratistas; Cumplimiento de la Ley 19.404, Sobre Trabajos pesados; Cumplimiento de la Ley 16.744, Sobre Accidentes del trabajo y Enfermedades profesionales; Reajustabilidad de las Remuneraciones cada 6 Meses según I.P.C.; Pago de horas extras teniendo como base de cálculo el sueldo base más la remuneración mensual variable imponible, excluidos los haberes ocasionales; Gratificación legal establecida en el Código del Trabajo Art. 50 se pagara mensualmente; Indemnización proporcional por años de servicios para aquellos contratos que hayan tenido una vigencia entre 4 meses y un año. (2,5 días de trabajo por mes trabajado); Seguro por muerte accidental e invalidez total, para todos los trabajadores que desempeñen funciones dentro de las instalaciones y recintos; Becas para hijos/hijas de trabajadores subcontratistas para educación superior.

La preocupación fundamental era el incumplimiento y el atropello de los acuerdos y, en ese sentido, dirigentes señalan: “Nosotros, a partir de la batalla de los trabajadores subcontratados estamos en una batalla diaria que necesita de líderes en las faenas. Nosotros como dirigentes hemos pagado los costos del proceso por eso no podemos estar todos los días constatando las condiciones en que están los

trabajadores, porque hay un contingente de dirigentes sindicales que hemos sido despojados del vínculo laboral y al no estar en la faena todo depende de la denuncia de los propios trabajadores.”

Con todo, se podría decir que las condiciones de trabajo que viven los trabajadores subcontratados en la minería han mejorado notoriamente durante los últimos años y, en términos generales, estas condiciones son levemente superiores que las de otras profesiones que se desarrollan en las ciudades mineras.

Se movilizaron en la huelga de 2007 más de 20 mil trabajadores, con mayores o menores niveles de participación, aunque no estuvieran organizados en sindicatos, en la época se apuntó que se trataba de una negociación tripartita, lo cierto es que en la mesa de negociaciones estaba la Confederación de Trabajadores del Cobre y CODELCO. En resumen, la CTC después de coordinar una larga huelga en centros mineros repartidos en el norte y centro del país, ocupación de rutas de acceso a las Divisiones, también se tomaron el derecho a negociar colectivamente, por sector o rama y forzaron a los directivos de la empresa estatal a instalarse en la mesa de negociaciones, dejando en segundo plano a las empresas subcontratistas. Al evaluar cuánto han avanzado orgánicamente, reconocen que son procesos lentos, pero también dinámicos, que se van construyendo en la nueva emergencia sindical, incluso por muertes de trabajadores.

## SECTOR FORESTAL: PAPEL Y CELULOSA

El sector forestal está concentrado en grandes empresas, dos de las cuales, Arauco y CMPC, pertenecen a su vez a dos de los más grandes grupos económicos chilenos que teniendo en la industria forestal su principal actividad o una de sus principales, desarrollan también inversiones en el de la energía y los combustibles, actividad portuaria, bancaria, pesquera, entre otras. En un segundo nivel dentro de las grandes empresas, pero a una gran distancia se encuentra una compañía extranjera que también posee bosques pero

<sup>36</sup> Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

<sup>37</sup> Ver página CTC: <http://www.confederaciondelcobre.cl/beneficios.php>

que su especialidad principal es la de manufactura de la madera: MASISA.

Las grandes empresas se caracterizan por una integración vertical, desde los bosques hasta los diversos productos finales que elaboran. La fuerte concentración de tierras y bosques en manos de estas empresas y su demanda de servicios, han creado un fuerte vínculo, en muchos casos de dependencia de los actores menores del sector forestal como es toda la industria del aserrío y la manufactura maderera. Las 3 grandes empresas del sector reúnen casi 2 millones de hectáreas forestales, de las cuales corresponden a plantaciones más de 1,5 millón de hectáreas que representan el 59% del total de las plantaciones forestales del país correspondiente a 2,7 millones de hectáreas. Estas 3 empresas son transnacionales con fuertes inversiones de negocios forestales en el ámbito internacional.

Las características principales de estas 3 grandes empresas son:

- **GRUPO ARAUCO:** cuya principal empresa, es Celulosa Arauco y Constitución S.A. (CELCO), creada por CORFO en el año 1967. Fue privatizada durante el régimen militar diez años después. La propiedad del grupo pertenece a la familia Angelini, quienes además son dueños de pesqueras, astilleros y de Empresas Copec S.A. El grupo informa poseer en Chile 5 plantas de celulosa, 8 aserraderos, 3 plantas de paneles, 5 plantas de remanufactura y 9 plantas de energía. Declaran poseer un patrimonio forestal en Chile de 1.100.000 hectáreas. Sus ventas totales para el ejercicio 2011 alcanzarían a US\$4.374 millones.
- **GRUPO CMPC:** La Compañía Manufacturera de Papeles y Cartones (Empresas CMPC S.A.) fue fundada en 1920. La empresa CMPC S.A es de las 3 grandes la más completa en el negocio forestal, ha desarrollado 5 áreas tradicionales: forestal, celulosa, papeles, tissue y productos de papel, agregando una sexta área que es la generación de energía. Posee, además 7 plantas de productos madereros, 3 plantas de celulosa, 5 filiales dedicadas a la producción de papeles, cartulinas y

productos de papel. La presencia de CMPC en la producción y comercialización de tissue en Chile es absolutamente mayoritaria y se ha convertido en líder en varios países de la región. Declaran poseer un patrimonio forestal en Chile de 730.000 hectáreas. Sus ventas totales para el ejercicio 2011 alcanzarían a US\$5.630 millones.

- **GRUPO MASISA:** Masisa S.A. fue creada el año 1960, constituyéndose en la primera empresa del país productora de tableros aglomerados. Propiedad de capitales extranjeros, el Grupo Nueva de Suiza, esta empresa se orienta al mercado de productos terminados con mayor valor agregado, como tableros de distintas cualidades y molduras de tableros. Dentro de sus productos también están la madera aserrada y puertas terminadas. Posee 7 plantas y 4 centros de distribución. También ha agregado a sus operaciones la generación de energía a través de una división especializada. Declaran poseer un patrimonio forestal en Chile de 145.000 hectáreas. Sus ventas totales en el ejercicio 2011 alcanzarían a US\$1.251 millones.

## 1. IMPORTANCIA ECONÓMICA

Las cadenas productivas principales del sector forestal son la producción de productos madereros (manufacturados y semielaborados) y, la producción de celulosa y papel.

Según datos de la SOFOFA, la participación del subsector en el PIB es de 3,5%.

La exportación forestal, con una participación de más de 900 empresas el año 2010 se explica en lo fundamental por los 2 grandes grupos que dominan al sector, Arauco que a través de sus empresas representa el 43% y CMPC que a través de sus empresas explica otro 35%, sumadas ambas acaparan el 78% de las exportaciones, seguidas a muy lejana distancia por la tercera mayor empresa Masisa con un 2,6%.

Queda para otras 900 empresas un porcentaje menor al 20% del total de las exportaciones forestales y productos derivados.

Exportaciones forestales. Millones de US\$ FOB								
	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Total		3.495	3.890	4.952	5.452	4.162	4.954	5.906
Pulpa química	1.110	1.204	1.339	2.347	2.625	1.974	2.392	2.895
Astillas Pulpables	133	160	189	218	329	275	332	404
Maderas en trozos	35	3,9	2,8	1,0	0,4	0,3	2,1	4,5
Maderas aserradas	189,5	413,1	402,4	562,7	525,1	2769	362,3	464,1
Tableros y chapas	123,8	309,9	335,5	404,3	552,2	432,2	499,5	635,3
Remanufactur a de madera	489,1	939,5	1.060	827,2	716,3	538,1	642,3	676,9
Papeles y cartones	250,4	417,8	503,6	527,1	617,3	590,3	636,7	733,6
Productos no madereros	25	33,7	42,8	48,3	65,0	54,4	63,2	64,7
Otros productos	7,2	12,5	14,0	16,3	20,6	20,1	23,6	27,6
Fuente: INFOR								

En la actualidad, Chile es uno de los principales productores de celulosa a nivel mundial, pero hace cinco años este producto no figuraba entre las mayores exportaciones del país. Fue durante 2008 que Chile se convirtió en el cuarto mayor exportador mundial, con un 8,3% del total, precedido por Brasil, EE.UU. y Canadá y los envíos efectuados desde el país ese mismo año alcanzaron a 4.195 millones de toneladas sobre un monto global de 50.537 millones, y los principales mercados de destino de la celulosa chilena, según manifiesta la DIRECON, fueron: China, Unión Europa, Corea del Sur e Italia. Dos fueron las principales empresas productoras y exportadoras de celulosa: Forestal Arauco y CMPC.

Datos actualizados indican que la Celulosa en Chile, es uno de los rubros más pujantes de la economía, ya que sus exportaciones alcanzaron en 2011 a US\$2.895 millones, correspondiendo al 49% de las exportaciones forestales.

El sector de la producción forestal denominado "Celulosa y Papel" incluye a nivel mundial cinco actividades principales: forestal, producción de celulosa, producción de papel y cartón, distribución y transformación. En Chile, la Sociedad de Fomento Fabril - SOFOFA incluye en el sector: la fabricación de pasta de madera, papel y cartón, fabricación de papel, cartón y envases, artículos de papel y/o cartón, edición de libros y publicaciones, y actividades de edición e impresión.

La mayoría de las empresas forestales, tanto chilenas como extranjeras, integran en sus cadenas de producción una o más de las actividades mencionadas, en el caso específico chileno, de las grandes empresas mencionadas en este informe, CMPC es la que posee la cadena completa derivada de la celulosa, ya que nació como una papelería y hoy es una de las más importantes productoras de papel tissue de América Latina.

De los US\$5.906 millones exportados en 2011 por el sector forestal, el cuadro arriba refleja la distribución por productos, en donde

el 49% corresponde a la celulosa, prácticamente la mitad de las exportaciones del sector. En cuanto a las empresas exportadoras, el ranking es liderado por Celulosa Arauco y Constitución, compañía que el año 2011 realizó el 29,3% de las exportaciones sectoriales. Le sigue CMPC Celulosa, con una participación de 19,9%.

Las seis principales empresas exportadoras pertenecen a los dos grandes grupos empresariales del sector forestal chileno, Arauco y CMPC, y concentran el 75% de las exportaciones totales de productos forestales. Los 20 principales exportadores, liderados por las seis empresas mencionadas, participan con el 89% del monto total exportado. De esta forma, de un total de 353 productos forestales exportados en el 2011, los 20 principales concentran el 92,6% del valor y los dos principales, pulpa blanqueada y cruda de pino y de eucalipto, representan el 49%.

Principales productos	2011 en %
Pulpa blanqueada, pino radiata	23,7
Pulpa blanqueada, eucalipto	21,0
Madera Aserrada tablones, pino radiata	7,7
Tableros Contrachapados, pino radiata	7,0
Cartulinas multicapas estucadas	5,8
Astillas sin corteza, eucalipto	5,4
Pulpa cruda, pino radiata	4,3
Molduras de madera, pino radiata	3,3
Tableros MDF, pino radiata	2,6
Papel periódico	2,4
Molduras MDF, pino radiata	1,8
Madera cepillada, pino radiata	1,5
Astillas sin corteza, Eucaliptus nitens	1,5
Tab. Encolados de canto, pino radiata	1,0
Mad. Fonger joint (blanks), pino radiata	0,9
Puertas, pino radiata	0,8
Papeles para acanalar	0,5
Frutos rosa mosqueta	0,4
Sacos y bolsas de papel	0,4
Papel test liner	0,4
Otros	7,4

Fuente: INFOR

### 1.1. IMPACTOS AMBIENTALES

Existen actualmente doce plantas de celulosa en el sur de Chile, de las cuales ocho usan procesos químicos kraft, y cuatro utilizan procesos mecánicos. El proceso de fabricación de la celulosa, en la cual madera, astillas y residuos, son sometidos a un largo proceso industrial que requiere de proceso con un alto uso de componente químicos, hacen que este proceso genere enormes externalidades ambientales, como emisión de gases y la emisión de residuos industriales líquidos que afectan a las comunidades circundante y a los cursos de agua e incluso al mar. Se agrega que el proceso industrial de la celulosa requiere del uso de gran cantidad de agua, recurso escaso y que siempre provoca la disputa con otras actividades, particularmente la agrícola.

Los procesos industriales de elaboración de celulosa y sus impactos ambientales son los que han generado mayores conflictos con las comunidades en donde se ubican las plantas de celulosa. A lo anterior hay que agregar que para la elaboración de celulosa se utilizan la madera astillada, por tanto no se precisa de un tipo de materia prima de la calidad que se usa en los otros productos forestales, por lo que el bosque para celulosa requiere menos años de desarrollo y se utiliza prácticamente todo lo que se extrae del bosque, dando pie así a los llamados proceso de "tala rasa", en que se extrae completamente el bosque provocando consecuencias negativas como la erosión y

degradación de las tierras según afirman especialistas.

## 2. EMPLEO EN EL SECTOR

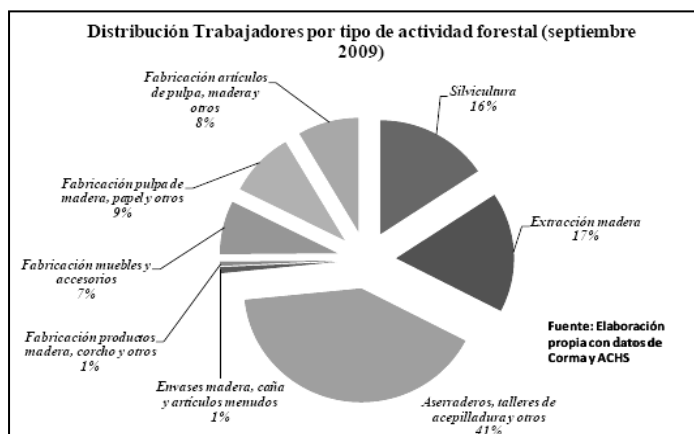
Informaciones de la Corporación Chilena de la Madera, indican que esta industria al 2011 tenía 115.000 trabajadores forestales y de la madera, de los cuales una cifra cercana a los 2/3, aproximadamente 76.000 trabajadores, corresponderían a trabajadores subcontratados que se desempeñan en toda la cadena productiva, esencialmente en el trabajo forestal.

**Empleo por Subsector Forestal**

Subsector forestal	2009	2010	% Var. 10/09
TOTAL	116.459	118.099	1,4
Silvicultura y extracción	40.032	41.227	3,0
Servicios	16.615	15.437	-7,1
Industria forestal primaria	31.086	31.693	2,0
<b>Industria forestal secundaria</b>	<b>28.726</b>	<b>29.742</b>	<b>3,5</b>

Fuente INFOR

La composición del empleo por subsectores muestra a las faenas forestales, silvicultura y extracción) como la actividad que proporciona individualmente la mayor cantidad de empleos, pero que son en su mayoría los de menor calificación y donde se emplea la mayor parte de la subcontratación que desarrollan según las grandes empresas por parte de empresas pequeñas y mediana, que suman varios miles de trabajadores.



En el gráfico se observa desagregación que desarrolló el Sistema de Información Laboral SIL, dependiente del Ministerio del Trabajo, que buscaba entregar una información más

completa y más desagregada que la que existe en nuestro actual sistema de estadísticas. El SIL parece haber dejado de funcionar en la actual administración de gobierno.

Mayores datos sobre empleos indirectos que derivarían de la actividad forestal no existen. Lo que si existe es un cálculo a partir de estudios desarrollados por la FAO, donde se estima que los “Productos Forestales No Maderables PFM”, ofrecerían empleos a una cifra superior a las 200.000 personas, los llamados recolectores y recolectoras del bosque, en una inmensa mayoría trabajadores informales.

## 2.1. SUBCONTRATACIÓN

La subcontratación laboral<sup>38</sup> detectada se concentra en la realización de servicios de producción y en tareas propiamente productivas, y sin que exista cifra oficial y desagregada, los trabajadores subcontratistas están presentes en toda la cadena productiva. Están las actividades asociadas a la producción, pero que no constituyen propiamente las tareas productivas: clasificación y reclasificación de madera; traslado, empaquetado y embalaje de productos terminados; aseo industrial; mantención de maquinaria (de emergencia y mantenimiento programado), entre otras. En tanto, la subcontratación de las tareas propiamente productivas se destina a desarrollar faenas de elaboración directa de productos: aserrío y manufactura en cualquiera de sus etapas.

La línea que separa la subcontratación de servicios de producción de la de tareas propias de la elaboración de productos no siempre es clara. Habitualmente, el criterio más idóneo para diferenciarlas es si el trabajador opera maquinaria de la empresa, lo que siempre está asociado a tareas directas de producción. Puede afirmarse que todas las tareas que desembocan en alimentar las máquinas de materia prima y todas las que se realizan con los productos elaborados que salen de las máquinas, conforman el grupo de servicios de producción que constituye el primer tipo de subcontratación laboral observado.

La cantidad, intensidad y características de la subcontratación difieren, observándose distintas estrategias. Algunas plantas forestales usan subcontratación laboral exclusivamente para servicios de producción. En estas plantas, la subcontratación se concibe sólo como un recurso de apoyo a la producción y no hay confusión entre las tareas desempeñadas por trabajadores subcontratados y las que efectúan trabajadores directamente contratados por la empresa principal.

Otras plantas forestales utilizan una estrategia más intensa de subcontratación laboral, ocupando trabajadores subcontratados en servicios de producción y también en las faenas directamente productivas. Para esta estrategia la subcontratación es recurso de apoyo productivo y, a la vez, recurso productivo directo. Una tercera estrategia de subcontratación consiste en delegar la administración completa de las plantas a empresas externas. En estos casos la empresa dueña de las plantas entrega su gestión a una empresa externa para que la administre a su nombre, resultando una externalización completa de todo el proceso productivo realizado en cada una de esas plantas.

En cuanto a las tres principales empresas forestales la subcontratación es informada de la siguiente manera:

- Arauco informa en su reporte de sustentabilidad 2011 que a fines de ese año contaba en Chile con 5.005 trabajadores directos y 19.500 indirectos, es decir, un 79% de subcontratados
- CMPC, por su parte señala que de los 22.097 trabajadores, 8.697 son propios y 13.400 son externos, es decir un 61%. Informa también que 1.493 empresas contratistas desarrollan labores en diversas áreas y funciones, y que el 90% de ellas son pequeñas y medianas.
- MASISA, según estimaciones, cuenta con 4.000 trabajadores de los cuales un 50% es subcontratado. Nuestra entrevistada destaca que en el área forestal de la empresa cuentan con 65 trabajadores directos y 1000 indirectos, por tanto un 93% proviene de empresas contratistas.

<sup>38</sup> Estrella Díaz y otros “Los derechos laborales del tratado de libre comercio Chile-Estados Unidos en la industria forestal y en la industria del salmón”. Disponible en: [http://www.dt.gob.cl/1601/articles-95495\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/1601/articles-95495_recurso_1.pdf)



	Trabajadores propios		Trabajadores subcontratistas	
<b>ARAUCO</b>	5.005	21%	19.500	79%
<b>CMPC</b>	8.697	39%	13.400	61%
<b>MASISA</b>	2.000	50%	2.000	50%
Total	<b>15.702</b>	<b>31%</b>	<b>34.900</b>	<b>69%</b>

En definitiva, entre las tres empresas más grandes del sector forestal suman 50.597 trabajadores y trabajadoras de los cuales 34.900 corresponden a subcontratados alcanzando un 69%, lo que da cuenta de la relevancia que tiene esta modalidad de suministro de personal para la industria.

En las empresas medianas y pequeñas el número de trabajadores subcontratados es menor o casi inexistente dado que la cantidad de trabajadores que cada una de estas unidades contrata es pequeño por lo que en palabras de dirigentes de PYMEMAD la tendencia es a contratar directamente a las personas que requieran para sus operaciones. La subcontratación se da principalmente en los servicios de transporte.

### 2.1.1. NUEVAS RELACIONES LABORALES

Las diferencias entre trabajadores de planta y subcontratistas se expresan en salarios, beneficios, regalías, indumentaria de trabajo, condiciones de higiene y seguridad, diferencia en medio de transporte y alimentación, aunque realicen la misma función y trabajen en la misma línea de producción, siendo menoscabada la función de los subcontratistas. Se expresa particularmente en salarios, bonos y otros beneficios.

Los trabajadores subcontratados ganan remuneraciones significativamente menores que los directamente contratados, incluso, muchas veces no reciben más que el Ingreso Mínimo Mensual (IMM), cuestión que es ratificada por los sindicatos, aunque las empresas Arauco y CMPC han fijado sueldos base superiores al mínimo y que ello sería obligatorio para sus empresas subcontratistas.

Estos bajos salarios se explican porque se trata de trabajadores no calificados, ocupados especialmente en servicios de producción que no demandan mayor complejidad ni responsabilidad o se desempeñan como ayudantes de los operadores de máquina. Pero en algunas plantas los trabajadores subcontratados realizan las mismas tareas y en

los mismos puestos de trabajo de los directamente contratados, compartiendo con ellos responsabilidades y asumiendo tareas más calificadas. En esos casos, la remuneración de los trabajadores subcontratistas también es inferior, lo que sólo se explica como una política de ahorro salarial de las empresas mandantes.

Hay unos pocos casos, muy especiales, en que trabajadores subcontratistas realizan tareas específicas que demandan una calificación especial, como conductor de grúa o encargado de mantenimiento. En estos casos los subcontratados pueden recibir remuneraciones superiores al promedio de los operarios directamente contratados, en atención a su competencia especial. También se da en el caso del transporte, ya que todos los conductores de camiones son subcontratados, con salarios altos e intensas cargas de trabajo.

Los trabajadores subcontratados en el área de producción se desempeñaban en la misma jornada y horarios que los trabajadores directamente contratados por la empresa mandante. Como prestaban sus labores en las faenas de la planta tenían las mismas condiciones de higiene y seguridad. Sin embargo, varios testimonios de dirigentes sindicales indicaron que los implementos de seguridad que los contratistas proporcionaban a sus trabajadores eran de inferior calidad que los que la empresa mandante entrega a sus propios trabajadores.

Las empresas informan que han creado mecanismos particulares para el control de las empresas contratistas en el cumplimiento de la normativa laboral. Las grandes empresas contratan además una empresa externa que se encarga del monitoreo y control de las empresas contratistas en el cumplimiento de toda la legislación.

Debido a lo precario de las relaciones y las condiciones laborales de los subcontratados del sector forestal se han verificado numerosos conflictos entre empresas y trabajadores.

La presencia de subcontratados se encuentra principalmente en el primer eslabón de la cadena, silvicultura, específicamente en el plantío, manejo y extracción, como en las actividades relacionadas al corte de madera, lo que genera una cantidad inacabable de

“contratistas” los cuales realizan el trabajo más primario en la producción forestal.

Otra estrategia de subcontratación consiste en delegar la administración completa de las plantas a empresas externas. Es habitual, por ejemplo, que las empresas administradoras de aserraderos vayan rotando en la gestión de distintas plantas forestales de la misma empresa.

Es imprescindible destacar que la coordinación y afinidad de estas administradoras con la empresa principal es permanente: hay antecedentes suficientes para detectar un comportamiento conjunto de todas ellas bajo la dirección de la empresa principal, afirman investigaciones de la DT.

Desde los sindicatos se reclama la internalización por parte de las empresas de la mayor cantidad de trabajadores posibles, por una cuestión de equidad en las empresas y porque el subcontrato es usado como forma de precarización de empleo que presiona el conjunto del mercado laboral.

### 3. LA SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La sindicalización en el sector forestal se encuentra más difundida en la gran empresa, tanto en celulosa, papel, madera y bosque. Los sindicatos conviven también con “grupos negociadores”, figura legal permitida por la legislación nacional que faculta a trabajadores a reunirse en el evento de una negociación y terminada ella se disuelve como tal, modalidad que los dirigentes califican como una práctica antisindical puesto que es promovida por la empresa y termina disminuyendo la sindicalización o debilitando las organizaciones existentes.

De otra parte, la legislación permite la formación de varios sindicatos por empresa lo que facilita la atomización. Las tres principales empresas señalan en sus informes de sustentabilidad 2011 lo siguiente:

- En 2012 CMPC declara tener 8.697 trabajadores en Chile. Existen 50 agrupaciones sindicales, en las cuales estaba inscrito un 59% de los trabajadores en el año 2011 mientras en otros países donde la empresa tiene presencia el porcentaje de sindicalización es mucho mayor: Brasil 90% o Uruguay con un 84%.

En relación a los contratos colectivos vigentes, un 68% de los trabajadores de CMPC estaban cubiertos por un contrato o convenio colectivo a diciembre 2011, ejemplo Brasil y Uruguay donde se negocia sectorialmente y se cubre el 100% de los trabajadores, cuestión que la legislación vigente impide que ocurra en Chile. En la empresa hay contratos y convenios colectivos.

#### CMPC

59% sindicalización en 2011

#### Porcentaje de trabajadores cubiertos por un contrato o convenio colectivo

	2010	2011
Celulosa	63%	62%
Papeles	63%	62%

#### Porcentaje de Sindicalización

	2010	2011
Celulosa	57%	55%
Papeles	52%	50%

- Arauco declara tener 9.688 trabajadores directos de los cuales 58% está incorporado a un convenio colectivo, mientras que en sus filiales en el exterior alcanzan niveles mayores como es el caso de Brasil con un 100%. Más allá de las restricciones a la acción sindical en Chile, destacamos que en el año 2007 la Confederación de Trabajadores Forestales, luego de múltiples movilizaciones de trabajadores, consiguió establecer un diálogo con la empresa y el Estado, que resultó en un convenio específico para mejorar las condiciones de trabajadores subcontratados y para hacer frente a los efectos de la crisis subprime.
- MASISA declara tener un 48% de trabajadores directos sindicalizados en sus plantas y que no existirían sindicatos en el bosque.
- En la pequeña y mediana empresa el número de sindicatos es considerablemente menor y en algunas áreas no existen, según se expresa desde PYMEMAD, esto ya sea por el número de trabajadores con que cuentan que puede ser menor a los quórum requeridos o a que los empresarios a contratarlos directamente busquen llegar a acuerdos aludiendo lo innecesario de la formación de organizaciones por parte de los trabajadores.

Las organizaciones sindicales del sector han conseguido establecer redes que van más allá de sus empresas, es así como se ha formado el grupo Iniciativa Regional: Arauco apoyada por ICM y CMPC Mercosur apoyada por IndustriAll, que buscan articulación de organizaciones, la elaboración de una plataforma común, trabajo coordinado para acciones sindicales regionales.

Los sindicatos y las federaciones de las unidades productivas de trabajadores directos informan no discriminar a los trabajadores subcontratados, al contrario, apoyan la formación de sindicatos propios dirigidos a los subcontratados y buscan mejorar sus condiciones de empleo. Claro está que la inestabilidad en el empleo y el tamaño de las empresas (mayoritariamente PYME) es una dificultad verificada para la organización de los trabajadores subcontratados en sindicatos, según los dirigentes sindicales, aunque existen numerosas organizaciones sindicales de los trabajadores subcontratados, y muchas veces hacen parte de la base de las principales federaciones y confederaciones del sector.

#### **4. EXPERIENCIA DE ORGANIZACIÓN DEL SUBCONTRATO**

Una serie de situaciones vinculadas a derechos y su ejercicio hace 5 años –mayo 2007- dio pie a una gran movilización de trabajadores subcontratados en la Región del Biobío, en donde se produjo la muerte de un trabajador, culminando dichas movilizaciones con la obligación de la empresa mandante a negociar con sus trabajadores subcontratistas, y el posterior establecimiento de la mesa tripartita para el sector forestal.

Existen numerosas organizaciones sindicales entre los trabajadores subcontratistas, de hecho un gran número de ellos constituyen la base de las principales federaciones y confederaciones del sector. Dirigentes sindicales declaran que hay una cierta inestabilidad en la estructura sindical de los trabajadores afiliados por el permanente cambio de ellos de una empresa contratista a otra.

Existen dos grandes organizaciones, la CTF Confederación de Trabajadores Forestales que representa a 10 mil trabajadores, afiliada a la CUT, y la FETRAFOR Federación de

Trabajadores Forestales de Arauco, que declara la representación de 2 mil quinientos trabajadores, afiliada a la UNT. La CAT declara tener afiliados en el sector forestal a dos organizaciones de la Región de Los Ríos: el Sindicato Interempresa de Trabajadores Forestales de Valdivia -con 380 afiliados- y el Sindicato de Empresa Forestal Neltume Carranza, con 86 afiliados.

La CTF lideró en 2009 la huelga a la empresa Celulosa Arauco y Constitución (CELCO), por la nula respuesta a un petitorio de 16 puntos. La paralización de cerca de 20 mil trabajadores puso a la Confederación en calidad de interlocutor válido frente a la empresa que la reconoce como interlocutora de los trabajadores del Holding Arauco y plantea la necesidad de establecer una relación formal de Diálogo entre Arauco y la CTF. La organización de trabajadores subcontratista, aunque no contemplado en el marco legal vigente en Chile, hizo posible crear una instancia que permitió avanzar en los temas fundamentales para los trabajadores y la empresa. De esa forma, la empresa planteó desarrollar un Plan de Trabajo que establecía compromisos y objetivos conjuntos, sobre todo respecto de las políticas de la empresa en su relación con las empresas contratistas, Agenda de Trabajo centrada en: Cumplimiento de Acuerdos Sociales y Sectoriales y de relación con las autoridades.

De esa forma se negoció el paro más grande del sector privado chileno, que tuvo la capacidad de paralizar 5 Complejos Industriales en distintas regiones del país, con una capacidad de organización, con más amplitud y fortaleza, producto de las experiencias acumuladas por la CTF desde el anterior paro en 2007, que se legitimó como la principal organización sindical del sector forestal y se ganó el derecho de interlocución con la más poderosa empresa forestal de Latinoamérica.

En otro plano, la Ley de Subcontratación, que establece claramente la prohibición de tener trabajadores suministrados por periodos prolongados en las tareas principales de la empresa, ha sido un refuerzo para la reivindicación de los sindicatos por la incorporación de un mayor número de trabajadores subcontratistas a las empresas. Se han constituido mesas de diálogo o trabajo

con la CORMA en la región del Biobío y algunas otras, pero con limitaciones, dado que la CORMA no puede llegar a acuerdos que involucren a las empresas contratistas por tratarse de unidades autónomas y diferentes entre sí.

El diálogo social en el sector de los subcontratistas se hace mucho más difícil, por la inestabilidad de los trabajadores y las empresas contratistas y la baja sindicalización. A pesar de ello las grandes empresas dicen preocuparse de que no se en estas empresas prácticas antisindicales.

Existen otros ámbitos de diálogo social que van más allá de los diálogos bipartitos señalados. Se dan en un contexto en que se involucran a comunidades y otras organizaciones de la sociedad civil. Desde hace algunos años se viene desarrollando una iniciativa en la cual está involucrada la OIT y que apunta a hacer sostenible al sector en todos sus aspectos, esta iniciativa involucra a las principales empresas, a sindicatos, a OSC y actores técnico estatales. Otra iniciativa se desarrolla en la región del Biobío y está referida a la situación de los recolectores de frutos del bosque, allí también están las empresas, sindicatos y autoridades regionales.

Desde las PYME se informa de mesas forestales regionales, a lo menos 3, pero donde se discute especialmente los problemas del sector de pequeñas empresas, sin involucrar a sindicatos.

Al hecho de que no exista una mesa tripartita del sector forestal, que debiera ser una iniciativa impulsada principalmente desde el Estado, debemos a agregar la no existencia en el Estado de una institucionalidad única para el ámbito forestal, actuando sobre él diversos ministerios que se preocupan de temáticas transversales y que buscan incidir en el sector. Es así como se conoce que existen mesas de trabajo o diálogo en el Ministerio de Agricultura, en el Ministerio de Economía, y en el Ministerio del Trabajo, en las cuales estarían incorporados los representantes de los diversos sectores empresariales, pero en ninguna de ellas están representados los sindicatos forestales. En las mesas de agricultura y economía se invita a organizaciones campesinas, pero no a los sindicatos forestales.

Los sindicatos forestales manifiestan su disposición a participar en todas las instancias de diálogo a las que se los invite, sobre todo a aquellas en que se discuta el futuro estratégico del sector y su sustentabilidad.

Desde el sector empresarial se manifiesta la necesidad de dialogar sobre la legislación laboral específica para el sector, específicamente temas de jornada de trabajo y su flexibilización. Desde los sindicatos del sector a nivel nacional se plantea que cualquier flexibilización solo es posible discutirla con genuinos representantes sindicales y ello tiene como condición previa el cambio de la legislación laboral para hacer esto posible.

Desde todos los sectores involucrados, empresas grandes y pequeñas, sindicatos y sociedad civil, se reclama lo mismo una institucionalidad pública única que permita ver todos los problemas del sector, la “Subsecretaría Forestal” dentro del Ministerio de Agricultura, dotada de recursos y atribuciones suficientes para hacerse cargo de la multiplicidad de temas del sector.

A partir de estas experiencias de movilización de trabajadores subcontratistas se crea el Consejo Nacional Forestal, que integran la Confederación Nacional de Trabajadores Forestales de Chile (CTF) y las Federaciones FEFOCON de Constitución, FENATRAF de Ñuble, Federación FENASIC de Conaf, FENASIFAC de Nacimiento, Federación Nacional del Transporte Forestal FENASITRANFOR de Los Angeles, Federación de la Celulosa de CMPC, Federación FENATRAMACH de Cholguán, Federación FEMAVAL de Valdivia, y FETRAFORSUR de San José de la Mariquina, que representan a los trabajadores forestales y madereros desde Valparaíso hasta Valdivia.

#### **4.1. CONQUISTAS: PRIMERIZACIÓN Y OTRAS**

De las negociaciones surgió el salario mínimo para todos los trabajadores en Arauco, mientras tanto sin negociación que mediara, el grupo CMPC adoptó también el acuerdo de establecer un salario mínimo. De esta forma, estas dos empresas han establecido salarios mínimos superiores al salario mínimo nacional.

A partir del diálogo establecido por la paralización de 2009, la empresa Arauco y la

CTF tuvieron especial atención en la situación de los trabajadores del sistema de contratistas, detectándose que efectivamente había problemas con los salarios, razón por la cual se decidió modificar la política de la empresa, implementando las siguientes mejoras:

1. Salario Mínimo para todos los trabajadores que laboran para Arauco, directos como indirectos, que rige desde octubre de 2009. Con esto se asegura que ninguna empresa contratista, independiente de la producción, puede pagar menos de esa cifra a sus trabajadores, que implica salario base, gratificación y componentes variables imponibles.
2. Aguinaldos de Navidad y Fiestas Patrias por un valor mayor.
3. Seguro de Vida para todos los trabajadores en caso de muerte natural, y en caso de muerte por accidente laboral, beneficio que no existía.

Paulatinamente fueron siendo establecidos otros beneficios y obligaciones con trabajadores subcontratistas como:

1. Transparencia de las facturaciones: La empresa mandante (Arauco), entregará la Información oficial de la Facturación por patente del camión al respectivo Contratista, para su publicación el día 8 de cada mes, donde los trabajadores puedan verla. La empresa mandante habilitó un número telefónico especial para atender las dudas y consultas de los conductores sobre las facturaciones, de manera que se les cancele lo que realmente corresponde.
2. Encargados de asuntos públicos en las distintas zonas, como una forma de facilitar el diálogo y hacer más expeditos los canales de información, consulta y solución de posibles controversias o conflictos, Arauco designó a representantes en cada zona, con la misión de entenderse con los representantes sindicales y buscar soluciones a los problemas o quejas de los trabajadores, también para aplicar los acuerdos que se tomen en la Mesa de Trabajo con la CTF
3. Calibración de la madera. Respecto del pago de la madera producida para la gente de cosecha, en torno a los metros producidos, a cada contratista se envía un “Certificado de

Volumen recepcionado en destino” y por esa producción deberá cancelar los salarios a sus trabajadores. El Contratista debe publicar la Facturación en lugares visibles para los trabajadores, esto es: Campamentos, pensiones, bases, etc.

4. En 2010, en relación a la alimentación de los trabajadores se logró un acuerdo para que todos los trabajadores tengan colación y sea de cargo de la empresa. Además se incorporará a la dieta de los trabajadores un suplemento calórico a media mañana y otro a media tarde, para mediar el duro trabajo que se debe realizar en el bosque. Otras mejoras en la alimentación de los trabajadores, fueron conseguidas para dignificar al trabajador forestal y maderero, y elevar su calidad de vida, para que puedan cumplir satisfactoriamente con su jornada laboral.
5. También en 2010 se discutió lo relativo a la movilización de trabajadores subcontratistas en igualdad de condiciones.

Una cuestión que sigue en el centro del diálogo CTF-Arauco es la Educación de los Trabajadores, donde se le ha planteado a la empresa profesionalizar la actividad forestal, dotándolos de una educación técnica, más calificada, que les permita optar a mejores cargos y mayores niveles de salarios. También está pendiente la discusión de Becas de Estudio para hijos e hijas de trabajadores.

Respecto de la primerización, en entrevista con gerente de Gestión Social y Ambiental de MASISA, se informa que 65 guardabosques fueron internalizados por decisión de la empresa. Por su parte, en Arauco, informa la empresa que casi 2.800 trabajadores fueron primerizados el año 2012.

## SECTOR PETRÓLEO

La Empresa Nacional del Petróleo es una empresa del Estado de Chile, cuyo giro comercial es la exploración, producción y comercialización de hidrocarburos y sus derivados. Desarrolla actividades en toda la cadena de valor de la industria petrolera, desde la exploración de hidrocarburos, hasta la comercialización de combustibles, en este

último caso con la marca PRIMAX, que opera en Perú y Ecuador. Está organizada en dos Gerencias: Exploración y Producción (E&P) y Refinación y Comercialización (R&C) y cuenta con dos filiales: ENAP SIPETROL S.A. y ENAP Refinerías S.A. Ambas Líneas de Negocios están presentes con sus operaciones en el complejo productivo ubicado en la Región de Magallanes, donde la Empresa explota los únicos yacimientos de hidrocarburos con valor comercial descubiertos hasta ahora en Chile. En tanto que la administración central de la compañía se realiza desde la Casa Matriz, ubicada en Santiago.

En el mercado de exploración y extracción de petróleo crudo, los yacimientos petrolíferos descubiertos en Chile están concentrados en la Cuenca de Magallanes, en tres zonas denominadas “Distritos”: continente, isla Tierra del Fuego y costa afuera.

Actualmente, la mayor producción de petróleo crudo y gas natural proviene de los yacimientos costa afuera, que fueron desarrollados a partir de la década de los ochenta. Sin embargo, la producción de petróleo crudo ha caído en forma significativa a lo largo del tiempo pasando de 2.401 Mm<sup>3</sup> en 1981 a 148 Mm<sup>3</sup> en el 2007. En palabras de la autoridad competente, a marzo de 2011 Chile produce solo el 1% del total del petróleo que necesita para cubrir sus necesidades energéticas, y, por tanto, depende casi por completo del mercado externo.

En Chile existen tres refinerías que son operadas por ENAP: Enap Refinerías Aconcagua, ubicada en Concón, Región de Valparaíso; Enap Refinerías Bío Bío, que se ubica en la comuna de Hualpén, Región del Biobío; y Refinería Gregorio, localizada en la comuna de San Gregorio, en la Región de Magallanes. Estas tres refinerías tienen capacidad para procesar 230.000 barriles diario de petróleo y en total producen alrededor de 13 millones de metros cúbicos al año, lo que representa el 85% de la demanda de combustibles del mercado chileno.

## 1. IMPORTANCIA ECONÓMICA

La Empresa Nacional del Petróleo – presente en 5 países del mundo.- en hidrocarburos y sus derivados, desarrolla sus actividades en toda la cadena de valor de la

industria petrolera, desde la exploración de hidrocarburos hasta la comercialización de combustibles.

Participación de Mercado			
(m3/2011)			
	Ventas nacional	Consumo nacional	Participación de Mercado
Gas licuado	1.171	2.090	56,0%
Gasolina vehicular	3.046	3.667	83,1%
Kerosene	791	1.192	66,4%
Diesel	5.151	8.936	57,6%
Fuel Oil	1.435	1.864	77,0%
Productos Industriales y Otros*	423	586	72,2%

\* Incluye Propileno, Etileno, Naftas, Solventes y, entre otros

En la actualidad el sector hidrocarburos líquidos se encuentra constituido por la Empresa Nacional del Petróleo (ENAP) y por compañías privadas. El rol de ENAP y sus filiales se basa en su participación en la exploración y explotación de petróleo, refinación, servicios de almacenamiento y transporte de productos.

Es la mayor empresa en Chile<sup>39</sup> que produce y la única que refina hidrocarburos, y el más grande oferente en el mercado mayorista de combustibles derivados del crudo, con una sólida posición en el negocio de refinados. ENAP aporta entre el 65-70% de los combustibles derivados del petróleo que se consumen en Chile, con una fuerte posición de mercado en relación con la competencia de importaciones.

En refinación, logística y comercialización como línea de negocios, ENAP desarrolla las actividades de producción de combustibles (gasolinas, petróleo diesel, fuel oil, kerosene, gas licuado) y otros productos derivados del petróleo (solventes, bases para asfaltos, etileno y otros productos petroquímicos), incluyendo el manejo de la infraestructura logística para el transporte y almacenamiento de éstos y su posterior venta a las compañías distribuidoras, industriales y exportaciones. Esta área

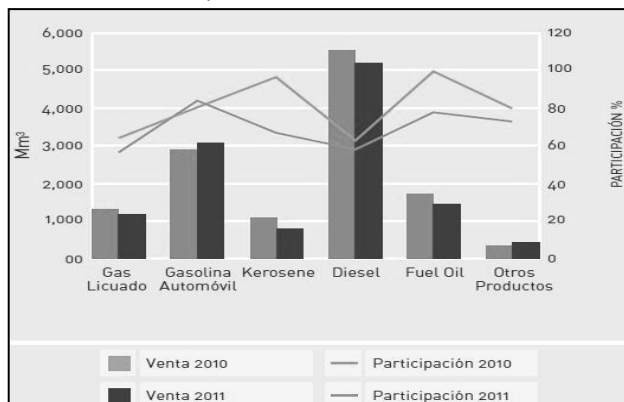
<sup>39</sup> Disponible en: Empresa Nacional del Petróleo, Informe de Clasificación Junio 2012.  
[http://www.enap.cl/investor\\_relations/doc/clasif\\_riesgo/Informe\\_ENAP\\_JUNIO\\_2012\\_version\\_final.pdf](http://www.enap.cl/investor_relations/doc/clasif_riesgo/Informe_ENAP_JUNIO_2012_version_final.pdf)

representa la mayor parte de las ventas y márgenes de ENAP.

ENAP comercializa sus combustibles principalmente en Chile, donde distribuye el 95% de su producción, siendo la única empresa que refina hidrocarburos en Chile. Los crudos que procesa en sus refinerías provienen en un 90% de Sudamérica; un 3% es de procedencia nacional y 7% se importa desde el mercado europeo.

En línea con la política comercial de atender preferentemente el mercado nacional, ENAP exporta sólo sus excedentes de la refinación. En 2011, las exportaciones de ENAP representaron un 4,6 % de sus ventas y experimentaron una disminución de 22,67% respecto de 2010. Los principales mercados de destino fueron Perú, Estados Unidos y América Central.

**Venta y participación ENAP en mercado nacional 2010 – 2011**  
Fuente: Reporte Sustentabilidad ENAP 2011



La distribución de combustibles a público está constituida por compañías privadas, En el caso de los combustibles líquidos derivados del petróleo se encuentran presentes las compañías COPEC, ESSO, SHELL y TERPEL (ex YPF) concentran en torno al 98% de las ventas. Respecto de gas licuado, las compañías privadas presentes en la comercialización en cilindros y granel son LIPIGAS, ABASTIBLE, ULIGAS y GASCO, de las cuales, las dos primeras concentran en torno al 72% del mercado.

## 2. EMPLEO EN EL SECTOR

Según informaciones de esta única empresa que realiza un proceso productivo

completo, la Empresa Nacional del Petróleo ENAP, en los 5 países donde tiene presencia cuenta con un total de 8.470 trabajadores y trabajadoras de los cuales 2.896 son directos y 5.574 son subcontratados.

**Empresa Nacional del Petróleo ENAP en Chile**

Categoría	Cantidad	Porcentaje
Trabajadores Propios	2.547	34%
Subcontratistas	4.858	66%
<b>Total</b>	<b>7.405</b>	<b>100%</b>

Fuente: ENAP

Si de los números anteriores desglosamos al personal en Chile la dotación es la siguiente: 2.547 Trabajadores Propios y 4.858 Subcontratistas, sumando 7.405 trabajadores, en donde la subcontratación se da fundamentalmente en mantenimiento, alimentación y distribución.

### 2.1. SUBCONTRATACIÓN

Los trabajadores subcontratados están presentes prácticamente en todos los estamentos de la empresa como lo relata un dirigente sindical subcontratista:

*Nosotros aquí en la federación de refinería de Aconcagua tenemos distintos contratos, hay sindicatos que son de mantención eléctrica, mecánica, conexión de buques, ayudante de lanchas. Estamos en servicios en el área gastronómica, abarcamos todas las áreas. En Hualpén hay solamente en el área de mantención. En nuestro caso somos pocos los que trabajamos en el área productiva, lo hacemos más en el área de producción, somos 2 o 3 de los sindicatos de los que estamos aquí y en Biobío son solamente de mantención.*

**Trabajadores Propios y Subcontratistas 2011 por Unidad de Negocios en Chile**

Tipo de Contrato	Biobío	Aconcagua	Magallanes	ENAP Stgo.	SIPETROL Nacional	Total
Propios	675	785	791	211	85	2.547 33,6%
Sub Contratistas	1.213	2.584	949	112	0	5.028 66,4%
<b>Total</b>	<b>1.888</b>	<b>1.740</b>	<b>1.740</b>	<b>323</b>	<b>85</b>	<b>7.575 100%</b>

Fuente: ENAP

En cuanto a la proporción entre trabajadores directos y subcontratados, dirigentes sindicales afirman que "...con los

*refineros (trabajadores directos) debe ser una proporción de 2 o 3 a 1 más o menos, somos mucho más que ellos (...) nosotros doblamos la cantidad de trabajadores directos y en los otros lugares donde está la empresa también es la misma proporción”*

ENAP señala que realiza acciones para asegurar que las empresas que le proveen personal cumplan con la legislación laboral además de las condiciones de salud y seguridad en los lugares de trabajo.

## 2.2. CONDICIONES DE TRABAJO SUBCONTRATADO

Con el fin de establecer métodos de control para dar cumplimiento a la normativa vigente y controlar a la dotación de trabajadores en régimen de subcontratación, la Empresa Nacional del Petróleo (ENAP) contrató el servicio de Certificación Laboral de Empresas Subcontratistas y Subsubcontratistas, que entrega la multinacional de origen británico, ACHILLES Chile, por un período de 4 años a partir de marzo 2012. Con esto, ENAP busca un rol proactivo en el control del cumplimiento laboral de sus empresas subcontratistas, reducir el riesgo de responsabilidad solidaria frente a sus subcontratistas y convertirse en un método de prevención que impacta directamente en las operaciones de cada compañía, entre otros beneficios.

A esto es necesario agregar lo que apunta dirigente sindical subcontratista entrevistado en cuanto a acciones conjuntas que han desarrollado con la empresa:

*Nosotros aquí desde el año 2007 en conjunto con refinería hemos firmado 2 acuerdos marco en donde hemos establecido condiciones mínimas que son aplicadas a las bases de licitación que lo ponen como anexo, todos los subcontratistas llegan a cumplir con ese estándar mínimo con todos los trabajadores. No ha sido dulce porque ha sido motivo de lucha, de movilizaciones y un sinfín de cosas para llegar a ese asunto pero lo hemos conseguido... la refinería se preocupa siendo solidario con el tema laboral, lo que no quita que a veces hay empleadores que tratan de cometer alguna falta o hacerse los locos con alguna cosa y ahí nosotros como federación estamos insistentemente diciéndole a la refinería que ponga ojo con eso pero en general se cumple.*

Este documento que busca regular las relaciones en cuanto a la provisión de personal surge de un trabajo de varios años que se desarrolló luego de la entrada en vigencia de la Ley de Subcontratación, proceso que el dirigente relata de la siguiente manera:

*Tuvimos un acuerdo informal el 2007 donde se creó el anexo laboral como tal. En ese momento no teníamos ningún documento que relacionara a la refinería con la federación, nosotros firmamos el primer documento en marzo de 2010 en donde establecimos las mismas condiciones del acuerdo informal que nosotros, lo establecimos en documento y los firmamos las 2 partes y el otro acuerdo marco se firmó el 26 de septiembre 2011 en donde se fijaban las mismas condiciones anteriores más algunos otros bonos y condiciones laborales para los trabajadores.*

## 3. SINDICALIZACIÓN EN EL SECTOR

Por su carácter de empresa estatal, ENAP incentiva la participación sindical, por lo que la tasa de sindicalización total promedio para 2010 era de 92,27% y para 2011 era de 81,3% de los trabajadores directos. En cuanto a los subcontratados sigue la misma política respecto a exigir a las empresas que le proveen de personal que no pongan obstáculos para la sindicalización.

Esto se refleja en el testimonio del dirigente sindical cuando señala:

*(...) hay una política interna que es fuerte hacia el sindicalismo dado que están los sindicatos de refineros (trabajadores directos) y la mayor parte de los trabajadores son sindicalizados y siempre han tenido sindicato en esta empresa u otra, negocian colectivamente entonces es fuerte el tema sindical.*

Las dificultades con las que se encuentran los trabajadores para formar organizaciones tienen un origen más bien relacionado con que empresas subcontratistas no tengan experiencia de relacionamiento con sindicatos, como lo expresa el entrevistado:

*La complicación grande que nosotros tenemos en este sentido es cuando llegan empresa que no conocen el mundo interior que viven las refinerías porque es distinta al exterior, entonces ahí últimamente se nos produjo una situación donde la empresa usó algunas leguleyadas -que nosotros le llamamos - para oponerse al*



*sindicato y eliminarlo de esa empresa. No se da mucho pero en proporción se nos dará una vez al año pero sólo son situaciones puntuales.*

En ENAP los trabajadores subcontratados están organizados en un alto número en sindicatos lo que ha dado origen a dos federaciones:

- Federación de Sindicatos de Subcontratistas de la Refinería de ENAP Aconcagua, en Concón:

*Aquí en Concón somos una organización que abarca más de 15 sindicatos, somos entre 800 a 900 trabajadores los que están afiliados a la organización y eso va fluctuando de acuerdo a la empresa que se gane las licitaciones de las refinerías. Aquí está la gran masa de trabajadores y en Quintero en el terminal hay otro grupo y en la parte marítima trabaja un grupo más reducido.*

- Federación de Trabajadores Subcontratistas de ENAP de la Refinería de Hualpén:

*En Biobío, en Hualpén tenemos la federación hay unas 800 personas de las cuales hay sindicalizadas alrededor de 500, en general son gente de mantención. En San Vicente tenemos otros que deben ser unos 200. Esas son las que pudiéramos decir las organizaciones más grandes de subcontratados del petróleo.*

- En las instalaciones en la región de Magallanes existen varios sindicatos de trabajadores subcontratistas que no han formado hasta ahora en una organización superior.

En cuanto al tamaño de los sindicatos existe un rango amplio así como lo señala un dirigente del sector:

*Tenemos sindicatos de 200 trabajadores como tenemos sindicatos interempresas que abarcan a las empresas más pequeñas que tienen 1 o 2 trabajadores, son como 20 empresas pero como son pocas personas forman un interempresas.*

#### 4. EXPERIENCIA ORGANIZACIÓN DEL SUBCONTRATO

Donde se establecen algunas diferencias es en el actuar sindical y las estrategias elegidas por cada una de las organizaciones, es así como en Concón y en Hualpén se ha conseguido formar federaciones de sindicatos subcontratistas de ENAP, no así en Magallanes donde cada sindicato actúa separadamente:

*Hay una cuestión de forma porque la federación que está en el sur es mucho más radical y no cuenta con ningún apoyo por ejemplo como en el caso de nosotros que trabajamos en alianza con los sindicatos de refinería (directos) aquí en Concón. Pero la gente que está en Magallanes como aquí en Biobío, los sindicatos de trabajadores directos no están interesados en los subcontratistas así que tiene que trabajar solos lo que dificulta mucho más la situación de los trabajadores subcontratistas.*

La empresa ENAP también ha jugado un rol importante en la forma cómo se ha relacionado con las empresas subcontratistas y con las organizaciones que se han formado en ellas, aunque la percepción de un dirigente indica:

*(...)...nosotros denominamos la relación que tenemos como de diálogo saludable pero no hemos estado exentos de algún grado de conflictividad en algunas oportunidades porque hay dos líneas de pensamiento en la refinería: una que dice aunque estos trabajadores no son nuestros hay que preocuparse de ellos y veamos cómo mejorar el sistema que tienen ellos y hay otra línea que dice estos trabajadores son de sus empresas y nosotros no tenemos que ver con ellos. Es como el equilibrio, a veces gana una línea o la otra, pero generalmente tenemos una buena relación dado que ellos nos tienen la puerta abierta a nosotros. No en todas partes porque aquí en Concón tenemos un diálogo fluido con la gente que está aquí porque se entiende que hay una lógica distinta pero por ejemplo en Bio Bio se han dado situaciones donde hay cero comunicación por meses, a veces se juntan a veces no y por lo menos la tónica de ellos ha sido esa más de agraz que de dulce.*

La duración de los **contratos** de trabajadores y trabajadoras tiene directa relación con el tiempo por el cual la empresa mandante y la subcontratista acuerden que durará su vínculo comercial, es así como:

*Los contratos lo mínimo que duran son 2 años, hay a 2, a 3 y a 4 años. Generalmente cada 2 años las empresas están licitando, allí se producen despidos pero nosotros realizamos el trabajo con las empresas para que contraten a la misma mano de obra. Entonces cada 2 años es el periodo que nosotros tenemos de empleo fijo por así decirlo.*

Lo anterior también tiene influencia en la duración de los contratos colectivos en cuanto a su vigencia puesto que tiene una duración similar a lo convenido entre las empresas, teniendo en cuenta que según la legislación chilena la duración mínima de un contrato colectivo son dos años.

*Sí, nosotros tenemos contrato colectivo, lo que generalmente sucede es que una empresa se gana un contrato aparte de formar el sindicato nosotros le tiramos una negociación colectiva y la mayoría de las empresas tiene contrato colectivo a excepción del sindicato interempresas que ya estamos trabajando en eso.*

Dirigentes indican que en el último tiempo han trabajado activamente con la comunidad en Concón. Con, la alcaldía, con las juntas de vecinos y con otras organizaciones sindicales por la capacitación. En ese sentido en el ámbito educacional sindical ha sido importante porque hemos logrado capacitar un poco más a los dirigentes para que puedan conseguir mejores condiciones con las empresas subcontratistas en las que están nuestros afiliados: *“Por eso nos enfocamos al tema de la capacitación que hace 5 años atrás ningún contratista capacitaba a sus trabajadores. Ahora se está entendiendo que el gran foco de nosotros es que los trabajadores se capaciten y un montón de cosas en esa línea.”*

Uno de los problemas que deben enfrentar es la especialización de trabajadores subcontratados y la necesidad de la reconversión. La realidad ha mostrado que muchos trabajadores han completado 30 años en faenas vinculadas a la refinería y si hay cesantía por cualquier motivo, estos trabajadores no tienen facilidades para entrar después al mundo laboral externo porque se especializó dentro de la refinería. Han relatado casos como los de un contrato de mantención industrial, con trabajo en aseo industrial con químicos por 35 y 40 años en la empresa,

trabajadores sin otro oficio que necesitaron asistencia del sindicato para no quedar sin trabajo, ante la imposibilidad de realizar otras tareas en el mercado laboral.

#### 4.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La **negociación colectiva** no siempre es fácil entre organizaciones de trabajadores subcontratistas y las empresas, situación que los dirigentes atribuyen más bien a desconocimiento o falta de experiencia por parte de estas empresas, ya que desde ENAP no se perciben dificultades ni para la formación de sindicato ni para la realización de negociaciones colectivas.

*(las empresas subcontratistas)...no siempre se muestran dispuestas a llegar a contratos colectivos, hay empresas que se asustan y van a hablar a la refinería que nosotros les estamos presentando una negociación, hay otros que tratan de negociar sin el contrato colectivo. Hay empresas que no han negociado nunca y no están acostumbradas. Pero se da en la mayoría de los sindicatos que todos tienen negociación colectiva que duran 2 años de acuerdo a la duración del contrato.*

En este sector productivo también existen diferencias entre trabajadores subcontratados y directos en diversos aspectos, siendo uno de los fundamentales el monto del salario que se recibe, como lo relata un dirigente sindical de subcontratistas:

*En **salario** es distinto, ellos ganan mucho más que nosotros, como ellos participan la mayoría directamente en la línea de producción, tienen también beneficios más grandes, tiene proyecciones y un montón de cosas que nosotros no tenemos y que nos cuesta conseguir. La diferencia de salario para dos trabajadores que hacen el mismo trabajo siendo uno subcontratado y otro directo debe ser de un 50% más o menos y no es sólo eso sino que se suman todas bonificaciones anexas que ellos tienen. En el caso nuestro tenemos el sueldo y la bonificación extra que es producto del sobretiempo que hacemos pero que no es significativa en cuanto a sueldo.*

En aspectos cotidianos del trabajo también se marca la diferencia entre directos e indirectos. Así se percibe por dirigentes:

*Hay una diferencia enorme, nosotros lo vemos a diario, por ejemplo en lo social en el tema de la **comida** en el casino de subcontratistas hay 2 menús y nada más y en el casino de los refineros -por así decirlo- hay 3 menús que son variados, con postres variados, ensaladas variadas y el valor de la comida de ellos es mayor que la de nosotros entonces si hay diferencia. Ahora tampoco puedo desconocer que con el tiempo se ha ido achicando esa diferencia pero que no deja de ser grande. Creo que se ha ido achicando la diferencia por voluntad negociación de las 2 partes y por parte nuestra por el esfuerzo que hemos hecho por tratar que se den los cambios.*

La **acción sindical** ha sido fundamental con el paso de los años para ir creando espacios de diálogo y encuentro entre las empresas subcontratistas y las organizaciones que se han ido formando, no ha sido una relación fácil como lo señala un dirigente:

*Generalmente se generan espacios de diálogo con las empresas salvo una que otra que no ha negociado nunca y mete mucho abogado en esto, muchos términos legales y se asustan. Yo tengo que reconocer que del tiempo que llevo en la empresa no hay ninguna que haya llegado a la huelga pero sí se ha llegado a los “buenos oficios” y se ha solucionado.*

Como ya se ha dicho, ENAP tiene la refinera Aconcagua en Con Con, en la Región de Valparaíso; en Hualpén, en la Región del Biobío y en la región de Magallanes en donde se pueden encontrar semejanzas en cuanto a condiciones de trabajo:

*La mayoría de las condiciones de trabajo de ellos del sur comparados con nosotros son iguales lo que pasa es que en el tema de las bonificaciones nosotros tenemos bonos más altos que ellos pero ellos tiene bonos por mantención más altos que nosotros. Lo que pasa es que nosotros pedimos de acuerdo a la gente con la que contamos, nosotros tenemos a los servicios ellos no pero en general son parecidas las cosas.*

## SECTOR METALÚRGICO-METALMECÁNICO

El sector metalúrgico-metalmeccánico es importante proveedor de bienes de capital para otros sectores económicos, heterogéneo e

integrado por muchas actividades industriales y una enorme diversidad de productos.

Está presente en casi todas las cadenas de valor de bienes manufacturados desde la metalurgia de base hasta el material de transporte, pasando por productos metálicos, equipamientos eléctricos, máquinas no eléctricas y la producción de energía.

Constituyó eje sustancial del modelo de desarrollo económico durante el período que va desde fines de los 30's hasta la dictadura, momento en que bajo las directrices de Milton Friedman y la gestión de los “Chicago boys”, que comienzan con la apertura comercial con fuerte reducción de aranceles de importación y la privatización extendida de una gran cantidad de industrias y servicios que se encontraban bajo el alero del Estado.

De ahí el origen estatal de casi todas las industrias del sector, como la Compañía de Aceros del Pacífico, la Siderúrgica Huachipato y ASMAR en manos de la marina nacional.

Actualmente el sector abarca actividades y procesos productivos, tales como:

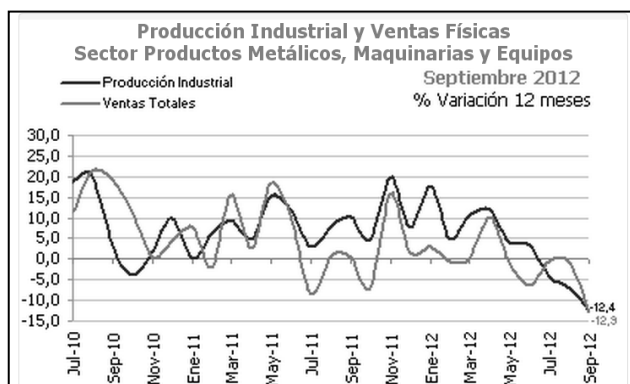
- Industria básica del acero y el hierro
- Industria básica de metales no ferrosos
- Fabricación de productos metálicos
- Fabricación de maquinaria y equipo no eléctrico
- Fabricación de maquinaria y equipo eléctrico
- Fabricación de equipos de transporte
- Fabricación de equipo profesional y científico.

Según la agrupación de empresarios metalúrgicos ASIMET<sup>40</sup>, el sector ha representado en los últimos 20 años alrededor del 2,5% del PIB nacional y representa un 15% aproximado del sector industrial chileno.

Sector Metalúrgico Metalmeccánico ( en cifras al mes de diciembre de 2008)	
Participación del PIB Nacional	2,6%
Participación del PIB Industrial	13,9%
Crecimiento de la producción	-0,1%
Ocupación (Número de trabajadores)	150.152
Participación Ocupación M-M/País	2,2%
Fuente: ASIMET	

<sup>40</sup> Consultar <http://www.asimet.cl/asimet.htm>

De acuerdo a la página Información Técnica y de Negocios para la Industria Metalmeccánica en América Latina<sup>41</sup>, el sector cerró 2011 con un crecimiento de 13,2 %, mayor al esperado según informaciones de ASIMET, lo que indicaría una recuperación desde la crisis de 2008 y posterior al terremoto de 2010.



En cuanto al empleo, en el año 2011 la ocupación en el sector aumentó 0,8% siendo durante el segundo semestre el repunte en cuanto a la contratación de trabajadores, lo cual revirtió la tendencia negativa exhibida en el primer semestre de ese año.

Dentro del sector metalúrgico-metalmeccánico, una de las industrias emblemáticas que fue traspasada bajo la lógica de desestatización a manos privadas fue la siderúrgica Compañía Aceros del Pacífico (CAP). “Su valor en la época era al menos 200 millones de dólares y fue vendida en un valor que no superó los 40 millones de dólares”<sup>42</sup>.

Particularizados algunos datos laborales, podemos señalar por ejemplo que en esta empresa estatal privatizada, presenta a diciembre de 2011, 12.857 trabajadores, de los cuales 5.211 son trabajadores propios (40%) y 7.646 trabajadores externos (60%). La tasa de Sindicalización es 42% de la dotación total y el 100% de los empleados de rol trabajador forman parte de un sindicato. Las empresas “colaboradoras” participan principalmente en las actividades de logística y despacho, aseo, casino, seguridad y obras civiles.

En la década de los 90’s el sector M-M se caracterizó por la gran proliferación de pequeñas y medianas empresas. Tanto así que en el período 2000-2001 del total de Pymes del sector manufacturero del país, el 24% correspondían a PYMES del sector<sup>43</sup>. Este proceso ha dado paso al establecimiento ampliado de la flexibilización laboral y el subcontrato como estrategias de producción y empleo.

## 1. IMPORTANCIA ECONÓMICA DEL SECTOR

Un crecimiento mayor al esperado experimentó el sector metalúrgico-metalmeccánico de Chile durante 2011, según informaciones de ASIMET, al informar que el sector metalúrgico y metalmeccánico experimentó durante diciembre pasado un aumento en sus niveles de producción de 7,7%, retomando los niveles en el sector alcanzados antes de la crisis de 2008.

Los subsectores de mayor dinamismo durante el año 2011 fueron industrias básicas de hierro y acero, que registró un crecimiento acumulado de 37,7%, con lo cual aportó 6,6 puntos porcentuales de crecimiento, seguido por fabricación de productos metálicos, con un aporte de 3,6 puntos porcentuales. El único sector que registró un retroceso durante el año pasado fue el de fabricación de artículos de metal, el cual restó 1,6 puntos de crecimiento al sector.

En materia de ventas físicas, el sector metalúrgico-metalmeccánico registró en el año 2011 un aumento de 11,7% en relación con el año 2010. Según este indicador, no se observan variaciones significativas en los inventarios de productos del sector.

Al analizar el desempeño en el periodo enero - julio de 2012 de los diversos subsectores que componen el sector metalúrgico-metalmeccánico, se destaca la incidencia positiva que ha tenido el subsector de fabricación de productos metálicos, con una variación de 23,7%. En este resultado tiene una importante incidencia la mayor producción de estructuras metálicas, originada principalmente en una mayor demanda de los sectores de la minería y la construcción. Le sigue el subsector

<sup>41</sup> Visite [http://www.metalmecanica.com/mm/secciones/MM/ES/MAIN/IN/INFORMES\\_ESPECIALES/doc\\_86569\\_HTML.html?idDocumento=86569](http://www.metalmecanica.com/mm/secciones/MM/ES/MAIN/IN/INFORMES_ESPECIALES/doc_86569_HTML.html?idDocumento=86569)

<sup>42</sup> Consultar <http://www.lafogata.org/02latino/latinoamerica2/acero.htm>

<sup>43</sup> Consultar <http://www.qestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/emp1/pymmerodrig.htm>

de fabricación de productos de uso doméstico, con una variación acumulada de 8,9%. El subsector de fabricación de material de transporte, en tanto, fue el de menor desempeño, registrando una contracción de 21,7%.

Respecto de las ventas físicas, aumentaron un 1,7% durante julio, en relación a igual mes del año pasado. De esta forma, los primeros siete meses del año concluyen con un aumento de 4,7%, respecto de similar período del año 2011. De acuerdo con este resultado se estrecha la brecha que existía entre producción y ventas físicas, lo que estaría dando origen a una rebaja en los stocks del sector.

Desde los procesos de apertura económica, el sector M-M ha sufrido una permanente constracción, ya que se enfrenta desde una posición desmedrada a capacidades tecnológicas foráneas y muestra una dependencia sensible a la volatilidad del tipo de cambio y los precios de insumos. De esta forma, el sector M-M más bien se ha perfilado como proveedor de insumos hacia otros sectores como la minería, la agricultura, la construcción, el sector forestal, etc; ocupando por tanto un rol clave en los encadenamientos productivos proyectados en dichas industrias. Actualmente el sector abarca actividades y procesos productivos, tales como: industria básica del acero y el hierro; industria básica de metales no ferrosos; fabricación de productos metálicos; fabricación de maquinaria y equipo no eléctrico; fabricación de maquinaria y equipo eléctrico; fabricación de equipos de transporte; y, fabricación de equipo profesional y científico.

Los principales destinos de las exportaciones metalúrgicas-metalmecánicas son los países latinoamericanos, más del 55% de las exportaciones se quedan en la región; luego, el 19,3% se destina a países de la zona Nafta (México, Canadá y EE.UU), un 16,7% a países asiáticos y algo más de un 7% a países europeos.

## 2. FUERZA LABORAL

Según la última Encuesta Laboral 2008, la distribución según la rama de actividad económica, es la siguiente:

### Distribución porcentual de trabajadores por sexo, según rama de actividad económica

Rama de actividad	Hombres (%)	Mujeres (%)
Explotación Minas y Canteras	92,9	7,1
Industrias Manufactureras no metálicas	69,2	30,8
Industrias Manufactureras metálicas	84,5	15,5
Nacional	67,3	32,7

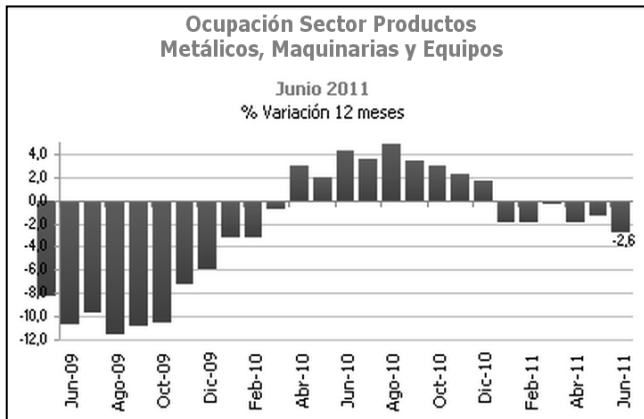
Fuente: ENCLA 2008

Datos actuales indican una dotación, particularmente en la CAP de 13.700 trabajadores a marzo 2012, con 5.200 dotación propia más 8.500 contratistas. La evolución histórica indica claramente una disminución de trabajadores de planta y aumento de subcontratados:

	2009	2010	2011
Propios	48%	46%	40,5%
Subcontratistas	52%	54%	59,5%

- La **Siderúrgica Huachipato** tiene actualmente 1.800 (48%) trabajadores propios y 2.000 (53%) externos que llegaron a ser alrededor de 8.000 después del terremoto de febrero de 2010 para realizar labores de reconstrucción de la planta que actualmente está en pleno funcionamiento.
- En **ASMAR** actualmente la subcontratación es mínima y está concentrada en labores puntuales que desempeñan trabajadores de empresas contratistas cuando se hace necesario realizar trabajos que toman sólo unos pocos días por lo que no hay un grupo estable de trabajadores subcontratados
- Al 31 de diciembre de 2011, según informe de sustentabilidad, en **Gerdau Aza** había 481 trabajadores/trabajadoras y 116 indirectos por medio de empresas subcontratistas.

De acuerdo a la clasificación ocupacional de la SOFOFA, los datos en el sector muestran:



### 3. SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Confederación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos (CONSTRAMET) de Chile, afiliada a la Central Única de Trabajadores (CUT), se constituyó legalmente en 1980, después de la dura represión sindical llevada a cabo por la dictadura desde 1973. Tiene sus orígenes en la primera federación metalúrgica del país, la FIOM, fundada en 1932. Actualmente es la mayor federación del sector en la industria privada de Chile y cuenta con 15.000 afiliados/afiliadas.

Está estructurada nacionalmente, con sindicatos concentrados especialmente en las regiones, de Tarapacá, de Antofagasta, de Valparaíso, del Biobío y Metropolitana. Sus afiliados/afiliadas son trabajadores de la Industria Metalúrgica-Metalmecánica, con empresas transnacionales, como:

- Procesadora de Acero "Proacer", capitales Belgas y Sudafricanos;
- Siderúrgica "Gerdau Aza" de capitales brasileros;
- Ascensores OTIS, capitales suizos;
- Cormecanica Renault, francesa;
- Noranda Alto Norte, capitales canadienses;
- Geotec Broyles capitales Estados Unidos;
- Caucho Técnica, Capitales Alemanes; etc.

Además de Industrias de capital nacional, como:

Cimet Sindelen (línea electrodomesticos);

Metalpar (carrocera); Fat, Arrigoni, Morgan y Fuenzalida, (maestranzas); Marco Chilena Thno, Asenav (Astilleros); entre otras.

Un dato especial es que en la CAP, el 96% de trabajadores propios está sindicalizado y durante el ejercicio del año 2011, llegó a acuerdos anticipados por 2 años con los sindicatos de CAP Acero y por 4 años con los de las filiales de CAP Minería, Minera Hierro Atacama e IMOPAC.

### SECTOR QUÍMICO

Según estudios efectuados por la Asociación de Industriales Químicos ASIQUM, desde 2008, la crisis económica habría afectado más a las pequeñas empresas, mientras que las medianas y grandes siguen revisando sus proyecciones. La explicación sería por falta de liquidez y por el encarecimiento fuerte de las tasas para cartas de crédito y capital de trabajo, sumado al alza en los costos energéticos. Los efectos son fundamentalmente porque gran parte de los productos químicos se exportan, que se ven encarecidos por el costo de la energía eléctrica y de la mano de obra local, como también por falta de gas natural, materia prima fundamental.

Sin embargo, a lo largo de una década el sector ha conseguido mantenerse en alza y la producción de varios productos químicos chilenos se presenta a escala mundial, por ejemplo los fertilizantes (nitratos) y otros productos químicos inorgánicos (tales como carbonato de litio, compuestos de yodo y cloruro de sodio), dicha producción es posible gracias a la existencia de importantes reservas de sales naturales en el norte de Chile.

Otro producto cuya fabricación alcanza escala mundial es el metanol, el cual es producido en el extremo sur del país, pudiendo acceder a mercados a través de los océanos Atlántico y Pacífico. Además de los casos mencionados las exportaciones principales corresponden a derivados de algas, polipropileno y pentaeritritol.

La Asociación Gremial de Industriales Químicos de Chile (ASIQUM) es un gremio en Chile que agrupa a empresas del sector químico industrial y está adscrito a la SOFOFA.

En el ámbito internacional es miembro del Consejo Internacional de Asociaciones Químicas (ICCA) y de la Asociación de Industriales Químicos y Petroquímicos de Latino América (APLA). Fue fundada en 1956. Cuenta con 131 empresas asociadas que representan más del 90% de las ventas del sector químico de Chile y que incluye a empresas productoras, distribuidoras, representantes y prestadoras de servicios a la industria química nacional.

La industria química chilena produce alrededor de 300 sustancias químicas de uso industrial para empresas como las Refinerías de Petróleo, Industria Siderúrgica, Industria de Celulosa y Papel, Industria Petroquímica, Minería del Cobre, etc., las cuales son intensivas en el uso de productos químicos de diversos tipos, como adhesivos, combustibles (gasolina, kerosene, petróleo diesel, etc.), gases industriales (gas licuado, oxígeno, nitrógeno, etc.), productos químicos (metanol, cloro, clorato de sodio, soda cáustica, ácido sulfúrico, etc.), nitrato de potasio, nitrato de sodio potásico, carbonato de litio, trióxido de molibdeno, detergentes, pinturas, solventes y agar agar.

## 1. IMPORTANCIA ECONÓMICA DEL SECTOR

El sector químico en Chile alcanzó ventas por US\$15.000 millones en 2011, representando alrededor del 5% del PIB.

### PIB Sector Química, Petróleo, Caucho y Plástico

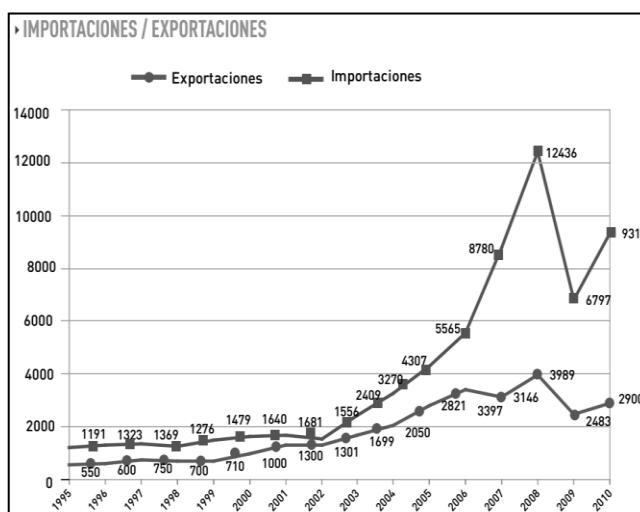
	Millones de pesos de 2003
2008	2.103.302,0
2009	2.001.490,0
2010	2.076.467,0
2011	2.213.821,0

Fuente: Depto de Estudios de SOFOFA con cifras Bco. Central

Las exportaciones e importaciones llegaron a US\$3.000 millones y US\$12.000 millones, respectivamente, en igual periodo, y sus ventas representan alrededor de un 25% del PIB Industrial.

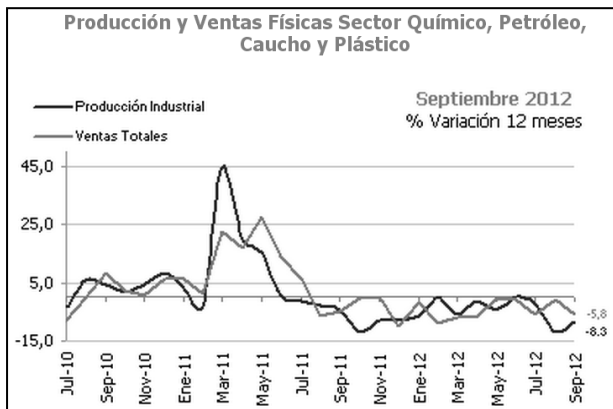
De acuerdo a los datos del Instituto Nacional de Estadísticas INE, se registran más de 300 empresas que componen el sector químico nacional dedicadas a la fabricación y distribución de más de 400 sustancias químicas industriales, que pertenecen a la Agrupación 351 de la Clasificación Industrial Estándar Internacional de las Naciones Unidas. Sin embargo, si se considera el total de empresas, que no siendo químicas, las manejan en algunos de sus procesos, el número es muy superior al indicado (dato 2010 entrega un total de 1.393 empresas).

Los datos de la SOFOFA indican que en el año 2012, las Importaciones fueron MUS\$ 9.300 y las Exportaciones de MUS\$ 2.900.



En Chile, el comercio internacional de productos químicos es muy activo, alcanzando durante el año 2010 un estimado de más de

20.000 millones de dólares, comercializados directa o indirectamente. Se debe agregar además una importación de sustancias químicas que a pesar de la baja producida el 2009, retomó fuerza con un monto de MUS\$ 9.300, para el año 2010. Los productos importados, se utilizan directamente en otros sectores productivos como materia prima, energéticos, solventes, u otros usos industriales transformándolos en productos de mayor valor agregado.



Dentro de la canasta, los envíos de productos químicos representan el 37% de las exportaciones industriales y los más de US\$3 mil millones que suman en lo que va del año representan un crecimiento de 24% respecto a 2011.

Por su parte, los productos de celulosa y el papel están en el segundo lugar del ranking, pese a que la exportación de este tipo de productos ha caído un 9% en lo que va del año, totalizando US\$1.882 millones.

En el tercer lugar están los productos forestales y los muebles de madera, que este año han registrado un crecimiento de 2% con negocios por US\$1.227 millones.

### 1.1. TIPOS DE EMPRESA

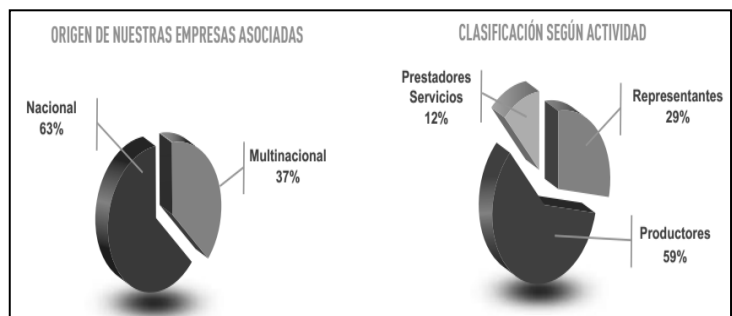
Es posible clasificar a la industria química chilena en tres categorías diferentes:

- **Empresas de escala mundial:** Esta categoría corresponde a empresas cuyos productos se consideran totalmente competitivos en los mercados globales gracias a que cuentan con ventajas comparativas y/o competitivas importantes. Son ejemplos de empresas pertenecientes a esta categoría

Methanex Chile (productor de metanol), el Grupo SQM (nitratos, yoduros, yodo) y Sociedad Chilena de Litio (carbonato de litio), Enaex S.A. (Nitrato de amonio) y Molybmet (Trióxido de molibdeno).

- **Empresas orientadas principalmente al mercado externo:** Corresponde a productores orientados a servir nichos específicos del mercado, con productos adaptados a los requerimientos de clientes internos y externos de importancia. Estas empresas cuentan con tecnologías competitivas en relación a la de productores de países industrializados. Además poseen capacidades administrativas y estrategias corporativas adecuadas para competir en mercados internacionales. Son ejemplo de empresas destacadas en este sector: Härting (aromas terpénicos, resinas, etc.), Sociedad Punta de Lobos, etc.

- **Empresas orientadas principalmente al mercado interno:** Esta categoría está formada por un centenar de productores que orientan sus operaciones principalmente a satisfacer la demanda por productos químicos del mercado interno, en las áreas de Alimentos, Farmacéutica, Celulosa y Papel, Minería extractiva, etc. En este grupo están empresas como Enaex Servicios S.A., que abastece de insumos y servicios a la Minería Chilena, a la que se suma las geográficamente ubicadas en la Región del Biobío, en un Polo Petroquímico, compuesto por la planta de Enap Refinerías Biobío, Occidental Chemical (planta de cloro-soda), Eka Chemicals (productor de clorato de sodio), Petroquim (productor de polipropileno) y Petroquímica Dow (productor de polietileno de baja densidad).





La Asociación Gremial de Industriales Químicos de Chile la conforman 125 empresas, que representan el 90% de la actividad química industrial del país. Asiquim cumple los principios éticos del programa internacional de Conducta Responsable adoptado por la industria química mundial.

## 2. EMPLEO EN EL SECTOR

Según informaciones de la ASIQUIM el sector Químico da empleo directo e indirecto a más de 50.000 personas, aunque no presenta el desglose.

Un ejemplo de las más grandes empresas químicas con presencia en el mercado nacional e internacional es SOQUIMICH-SQM (Sociedad Química de Chile), empresa privatizada, que ofrece más de 12 mil puestos de trabajo entre personal propio y contratistas. La Compañía contaba al 31 de diciembre de 2011 con 4.902 trabajadores en Chile y el extranjero, de los cuales 4.720 se desempeñan en territorio nacional.

SOQUIMICH desarrolla productos y servicios, constituyendo uno de los actores importantes en el mercado, que recientemente (24/09/2012) se adjudicó la licitación para acceder a contratos especiales de operación del litio durante 20 años, posteriormente declarada desierta por irregularidades.

Esta empresa es una referencia para un sector disperso, que no ofrece informaciones sistematizadas.

Un número importante de personal que trabaja en las faenas de SQM, pertenece a empresas contratistas, que durante el año 2011 alcanzaron un promedio mensual de 7.796 personas, tanto en operaciones como en proyectos. Durante el año 2011, SQM contó con la colaboración de más de 800 empresas contratistas, que apoyaron con sus servicios tanto la operación como los proyectos que se desarrollaron durante el año.

### 2.1. SUBCONTRATACIÓN: CONDICIONES DE EMPLEO

Dirigentes sindicales de la empresa SQM en la Región de Atacama (Salar y Nueva Victoria) indican que hay alrededor de 2.500 trabajadores subcontratistas, que se distribuyen en quince empresas contratistas: 1.100 en las áreas de movimiento de sales entre las pozas y

el acopio planta, y los demás en apoyo a producción, limpieza de planta (lavado y aseo industrial) y servicios en general (aseo, mantención campamento, alimentación, seguridad industrial o guardias, transporte de personal).

La relación entre números absolutos es de 1x3, un tercio trabajadores de planta en empresa mandante y dos tercios subcontratistas, que trabajan en turnos rotativos. Trabajadores subcontratados lo hacen en régimen 15x15 en la parte de producción y el mandante tiene un turno un poco más flexible de 7x7, lo que garantiza posibilidades de viaje al personal de fuera de la región.

Viven en situación de campamento, muy alejados de la ciudad (a 300 km) y de los pueblos más cercanos, en malas condiciones, dado que la empresa mandante no cumple una función de regular o controlar el sistema de sobrevivencia de los subcontratistas.

En términos de salarios, la diferencia es variada y depende de la actividad, ya que en algunas secciones es de un 20 a un 25% de diferencia y en otras la diferencia alcanza un 40%. Quienes más ganan entre los subcontratistas son los que manejan camiones de tracción, con ingresos cerca de ±US\$ 2.200, equivalente a 1 millón de pesos o un poco más. En promedio los salarios son de ± \$600.000 (US\$ 1.200) hasta unos \$400.000 (US\$830), aunque se mantiene la diferencia con salarios en la mandante que tiene otras condiciones y otros bonos, paridad que han incluido en sus demandas. En las empresas subcontratistas, prácticamente no existen bonos, sino más bien un salario fijo. En ese sentido, en la mandante están garantizados los beneficios sociales, seguros en salud y otros eventos, convenio colectivo, aunque señalan dirigentes, la remuneración es muy variable puesto que los subcontratistas trabajan por un tercio menos.

Señala un dirigente, que el papel de la empresa mandante es fundamental en la relación laboral de los 800 trabajadores de la empresa, ya que en su experiencia, la percepción de los trabajadores subcontratados es que existen diferencias entre empresas contratistas de minería metálica y minería no metálica, que se expresa en diferencias entre ellas en lo relativo a salarios, bonos y

beneficios, siendo más valorizado el trabajo en la minería metálica.

Respecto de la calidad de implementos o herramientas, es diferente porque el mandante hace un trabajo más técnico y de fiscalización, mientras las subcontratistas realizan el trabajo fuerte, aunque lo que reciben está dentro de las normas hay diferencias de calidad y de periodos de uso, pues la mandante cambia minimamente dos veces al año.

En relación a la seguridad social, hay una persona que se preocupa de los pagos previsionales y de remuneración mensual, y su exigencia se canaliza a través de la línea de supervisión de la empresa contratista.

La rotación de trabajadores es baja en las empresas, según indican los dirigentes, pues algunos tienen un promedio entre 5 y 10 años trabajando, y solo ahora en 2012 se ve que se está renovando el personal por gente más joven.

### 3. SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Existen dos sindicatos de trabajadores subcontratistas EXCON y TERMONOR, dos empresas que laboran en las pozas del Salar de Atacama de SQM. A juicio de dirigentes, la subcontratación fragmenta y debilita la organización de los trabajadores.

Un dirigente de EXCON indica que años atrás lograron el derecho a vacaciones, con la intervención de la Inspección del Trabajo.

Actualmente este sindicato tiene una directiva recién elegida (3 meses) y dependen de la negociación que se hizo en el periodo de la dirigencia saliente, con una duración de 4 años hasta el 2015, que es el máximo legal, considerada insuficiente por los 420 trabajadores que participan en el sindicato y la directiva actual se siente con pocas posibilidades de revertir los resultados.

### 4. EXPERIENCIAS DE ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES SUBCONTRATADOS

Indica un dirigente de la planta Toconao (Región de Antofagasta) que es una práctica común de SQM en esa zona, no incentivar la formación de sindicatos y no involucrarse en la relación de la empresa subcontratista con sus trabajadores, por eso existe un solo sindicato en esa faena con 420 miembros de los 800

trabajadores. La experiencia de formación de un segundo sindicato, según señala el dirigente, sufrió las presiones de la mandante y no fue posible mantener la movilización para su formación.

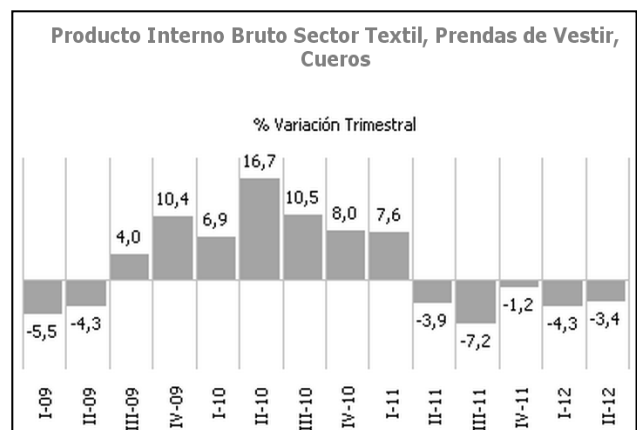
Una experiencia de negociación fue en 2010 sobre 3 puntos. Para poner fin al movimiento, la contratista ofreció resolver todos los problemas, lo que no se cumplió.

La apreciación de dirigentes es que SQM se mantiene al margen del funcionamiento de las empresas subcontratistas, aunque interviene en situaciones puntuales donde impone su punto de vista.

## SECTOR TEXTIL

Desde el año 2003 –año base definido por el Banco Central para las mediciones de indicadores macroeconómicos– hasta el año 2011, la producción del sector textil ha disminuido en 7,6%, y en el caso de las ventas físicas, estas descendieron en 10,2%. En relación al 2012, para junio la producción de la industria textil disminuyó 17,3% en relación al mismo mes del año anterior, mientras que las ventas bajaron un 12,6% en igual período. En cuanto a las ventas locales, estas han disminuido en 6,6% desde el 2003, y a junio de 2012, se registra una baja de un 14% con respecto al año anterior.

De acuerdo a la clasificación que hace la SOFOFA, este sector -que incluye la fabricación y/o preparación de productos textiles y cuero, tales como hiladura, tejeduría, acabado textil, confecciones, artículos de punto y ganchillo, adobo y teñido, cutido y fabricación de calzado y otros productos de cuero- en el cuadro del PIB indica:



El auge de la producción de telas y vestuario ocurrió hace casi medio siglo en Chile. En la actualidad quedan muestras de una actividad que no sólo vistió a todo el país, sino que sufre su destrucción vertical ante las importaciones asiáticas, la competencia desleal, y un proyecto país que privilegia los índices macroeconómicos por sobre el empleo, la equidad y el desarrollo estratégico del país.

En 1965, la producción textil representó un 17,9 % de la actividad industrial total y el sector de vestuario llegó a satisfacer el 97 % de las necesidades nacionales. Uno de los territorios más castigados por las políticas neoliberales y de aperturismo extremos impuestas durante la dictadura y luego consolidadas por los gobiernos civiles fue el textil y de vestuario, cuya debacle se profundizó en los 90. Mientras en 1996 empleaba a 152.600 trabajadores, hoy la cifra alcanza a poco más de 100.000, según el Instituto Nacional de Estadísticas.

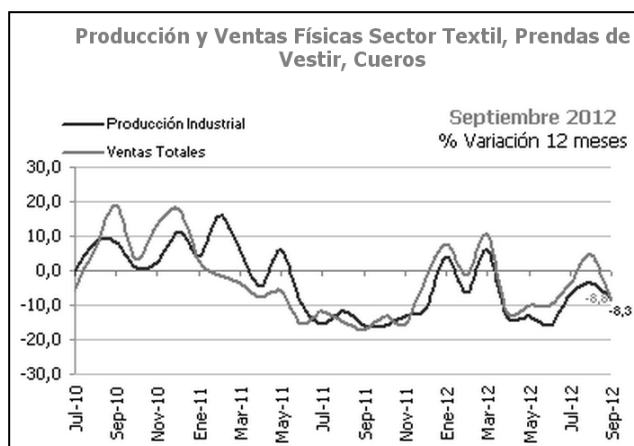
Las crisis de 1975 y 1982 afectaron decisivamente el desarrollo de la industria textil y del vestuario en el país, para estancarse en los 90', contradictoriamente con el contexto económico general en el país de crecimiento y estabilidad macroeconómica. Un hito crítico lo constituyó el cierre de Bellavista Oveja Tomé -la textil más antigua del país y primera lanera latinoamericana-, a fines de 2007. Había sido inaugurada en 1868 como "Fábrica de Paños Bellavista-Tomé".

La gran decadencia coincide con la crisis de comienzos de los 80', que con la tecnificación dejó a mucha gente sin empleo y fue una de las industrias que introdujo la maquila en Chile, eliminando un sector productivo sin ningún tipo de reconversión laboral. En el mismo período ocurre un boom importador que también atenta contra el sector en una de las economías más abiertas del planeta, que no solamente destruye la industria textil local, sino se desplaza la producción interna y secciones de ella se convierten en comercializadoras de productos venidos de otros países (fundamentalmente China e India). Toda esta dinámica termina convirtiendo a los productores en vendedores.

Según la Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Trabajadores y Trabajadoras Textiles y de la Confección, Vestuario, Piel y Ramos Similares y/o

Conexos de Chile de Chile CONTEXTIL, la industria textil tiende a desaparecer formalmente aunque de manera informal el sector disminuido se flexibiliza, y se concentra en determinados nichos como la confección de uniformes de trabajo y militares, que se concesiona también internacionalmente.

La confección se realiza en pequeños talleres y trabajo a domicilio para cadenas de tiendas y marcas; por ejemplo, hace cuatro años una empresa nacional (Trial) tenía 70 talleres y actualmente conserva la marca y tiene 3 razones sociales para realizar corte, bodegaje para distribución y una tienda. Según datos de la SOFOFA, los datos actuales del sector indican:

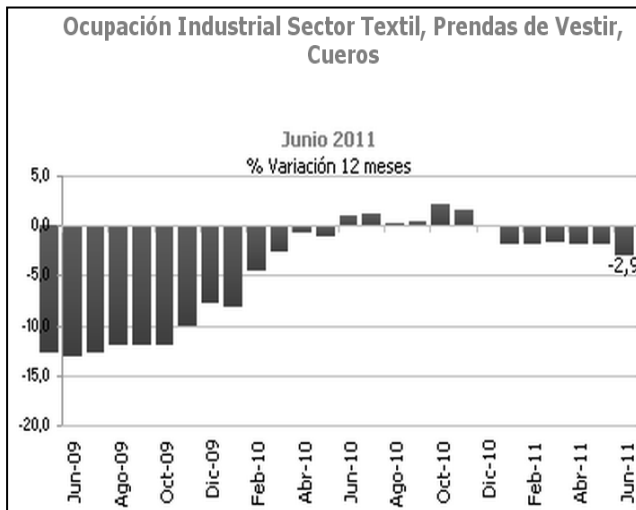


Las empresas que sobreviven lo hacen bajo las ordenes de una empresa mandante, generalmente con altos estándares de producción y son dependientes pequeñas empresas subcontratistas que hacen trabajos por pieza, que se distribuyen en distintos barrios de la ciudad, como trabajo a domicilio. Entre sí, los trabajadores no se conocen, es una especie de industria clandestina e individualmente asumen los costos de producción, porque los empresarios abaratan costos no pagando luz, agua, dividendos, al externalizar toda la actividad productiva. Se trabaja en casas particulares y lo hace, al final, toda la familia en una cadena de pequeñas labores, generalmente en acuerdos por trato.

Estudios demuestran que hasta 2005, una práctica muy extendida en el sector textil era la existencia de talleres de producción externalizada en el interior de las instalaciones de las propias fábricas, en que se alquilaba las

dependencias a ex trabajadores el lugar y se les encargaba trabajo.

Muchas de las trabajadoras de taller, según indica una dirigente de CONTEXTIL, son mujeres de más de 45 años que trabajaron en el sector o aprendieron de otras mujeres, quienes no son recibidas en otras empresas y sectores, que trabajan como sea sin posibilidades de exigir derechos.



## 1. SITUACIÓN GENERAL DEL SECTOR

En la Cuenta del Periodo 2003-2005 de la CONTEXTIL en su congreso, se señala la situación por la que atraviesan trabajadores y trabajadoras del sector textil y de la confección, trabajen en talleres o laboren en su casa, trabajo que muchas veces hace parte de cadenas globales de producción de empresas multinacionales. Puntualiza el informe:

*En el sector los contratos en el caso que los tengan son de corta duración y “son de la temporada o fiestas de fin de año” la mujer y el hombre trabajan a ritmo frenético a cambio de un salario muy bajo, en condiciones insalubres. Se ve obligada a realizar muchas horas para ganar lo suficiente como para sobrevivir. La mayoría no goza de licencia de enfermedad o maternidad, pocas están amparadas por una cobertura en salud o de desempleo y aún menos consiguen ahorrar para el futuro. En lugar de apoyar el desarrollo a largo plazo, el comercio fomenta la inseguridad y la vulnerabilidad de miles de trabajadores/ras.*

En Chile quedan dos empresas textiles, Lanera Chilena y Garib. De otra parte está

Mavesa con 1500 trabajadores, fábrica textil propiedad de Falabella que confecciona vestuario de hombre, mujer, juvenil y uniformes escolares. y Johnsons con 70 trabajadores en confecciones.

Mientras tanto, los derechos de los trabajadores y trabajadoras han evolucionado en sentido negativo y no es casual que el ascenso de los contratos flexibles haya ido parejo al aumento del número de mujeres trabajadoras. El resultado es que el derecho de las empresas es cada vez más fuerte, mientras los derechos y la protección de las personas en el trabajo se debilitan, y mujeres y hombres están pagando los costos del establecimiento de cadenas de producción globales.

Desde 1997 organizaciones del sector han pedido al Estado crear dentro del Ministerio del Trabajo un encargado de reconversión e inserción de trabajadores y trabajadoras despedidos/despuestas del sector, cuestión nunca respondida.

En esa línea de defensa de trabajadores y trabajadoras se han reunido con la PYMES, con el fin de construir confianzas y alianzas y llegaron a firmar un convenio en marcos de Dialogo Social, con el fin de alcanzar el mejoramiento de estándares y condiciones de trabajo en los sectores de la pequeña y mediana empresa que concluyó en una mesa tripartita donde acuden los empresarios, el gobierno y la CONTEXTIL con los siguientes acuerdos:

- Pago y declaración de la cotización provisional
- Defensa de la Industria nacional (conservación de puestos de trabajo)
- Indemnización por años de servicios.

## 2. TRABAJO A DOMICILIO

El trabajo a domicilio es un trabajo a trato donde no se parte del salario mínimo, sino con suerte se llega a su monto, en una actividad productiva sin horario ni demandas gremiales porque la dispersión impide la organización. Estas actividades son denominadas por el lenguaje oficial como “emprendimientos” y/o microempresas, desde que se promulgó la Ley nº 222 del 21 de diciembre de 1995 de Empresas Unipersonales y se ha derogado la

Ley 178 (1931), que reconocía y protegía al trabajador a domicilio, para convertirlo en trabajador independiente.

Si bien el trabajo a domicilio es una antigua modalidad que existe desde los inicios de la industrialización, aparece también hoy en día como un empleo propio del mundo del trabajo moderno, y es precisamente por esta última razón, y por sus implicancias económicas y sociales, que ha sido objeto de especial preocupación en los últimos años, no sólo por su extensión sino por lo invisible que se vuelve la realidad de miles de personas en esta modalidad laboral, lo que, por ejemplo, no permite determinar la extensión productiva y laboral tercerizada en el sector textil.

La ley N° 18.018 de 1981, derogó el párrafo que reconocía y regulaba el contrato de trabajo a domicilio, y al mismo tiempo modificó el D. L. 2.200 de 1978 -texto básico del Plan Laboral de inspiración liberal que impuso el gobierno militar-, estableciendo que no dan origen al contrato de trabajo: *“los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia ni dirección inmediata del que los contrata”*.

La discusión se centra en que el trabajo a domicilio es un empleo independiente y no subordinado. Con la derogación de 1981 se adhiere a la primera de estas posiciones y, además, se adopta la postura de considerar la vigilancia inmediata como un factor de la naturaleza del contrato de trabajo. De acuerdo a lo señalado en el establecimiento de la ley 18.018, el motivo de tal revocación fue que el contrato de trabajadores o trabajadoras a domicilio no habría reunido los requisitos del contrato de trabajo, ya que no existiría por parte del empleador o empleadora ni supervigilancia ni dirección inmediata, razón por la que se argumenta que las normas que lo rigen han pasado a ser inaplicables e incontrolables en su cumplimiento.

Las últimas reformas al Código del Trabajo en el año 2000, eliminan del Artículo 8° el párrafo que tiene claramente una intencionalidad excluyente (año 1978) y que dice *“No hacen presumir la existencia de contrato de trabajo los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar*

*libremente elegido por ellas, sin vigilancia, ni dirección inmediata del que los contrata.”*

Entonces queda establecido en el mismo artículo reformado que: *“Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. Los servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, o aquellos que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio, no dan origen al contrato de trabajo.”*<sup>44</sup>

Esta legislación también liberaba al empleador o empleadora de algunas obligaciones al no establecer regulación salarial ni obligación patronal en materia de previsión, la que era de cargo del trabajador o trabajadora. Tampoco estableció obligación de indemnización por término de contrato. Se crea en esos años la jurisprudencia *“bajo la vigencia del D.L.2.200” (...)* *“concluyó que los trabajadores a domicilio podían plantear conflictos colectivos y presentar pliegos de peticiones a la industria para la cual laboran habitualmente.”*<sup>45</sup>

En el primer gobierno de la Concertación de Partidos por la Democracia (1992), se dicta la Ley N° 19.250, que modifica la fórmula que excluía y desconocía el trabajo a domicilio. Aunque dejándolo en un espacio de interpretación relativo, permitiría que si se pueden comprobar los elementos constitutivos de una relación laboral, esta relación sea reconocida. Sólo que la ineficacia de aplicación de esta ley y la no especificación ni efectividad de instancias de fiscalización, reproducen una situación de injusticia que se mantiene. Con la ausencia de una regulación más explícita se continúa por el camino de la desregulación, entonces con la omisión realizada en la reforma, podríamos suponer que los procesos flexibilizadores que comenzaron con las reformas al Plan Laboral de 1978, se siguen profundizando con las reformas del año 2000.

La realidad de trabajadoras a domicilio en Chile muy vinculada a la realidad de sector textil, es de asalariadas atípicas, sin estabilidad laboral, sin empleadores identificables o con

<sup>44</sup> Nuevo Código del Trabajo, nueva edición 2003, Forum Ediciones Jurídicas. Santiago Chile 2003.

<sup>45</sup> OLATE, S. 1995. Estudio Sistemático y Crítico de la legislación extranjera y nacional en materia de trabajo a domicilio Boletín Dirección del Trabajo; Chile. P.27

varios empleadores, con jornadas laborales acomodadas a los intereses del empleador, sin horarios, ni domingos ni festivos, sin descansos, con entera responsabilidad en su previsión social y de seguros de salud, todo esto en una escena que se caracteriza por la entera desprotección. En general, son personas contactadas por intermediarios, usualmente ex trabajadores de empresas, que distribuyen el trabajo, cuya única formalidad es la guía de despacho, cuando existe. Lo cierto es que, en general, estos tratos son de palabra, y el pago no siempre es contra entrega de los productos, para revisar calidad y calcular el pago correspondiente, incluidas las pérdidas.

Esta forma de producir que se realiza en las casas, por una persona o por el grupo familiar, siendo una antigua forma de inserción laboral, tiene actualmente como característica la absoluta desprotección de quien produce bajo las nuevas formas del trabajo a domicilio. Una ex dirigente nos manifestó que *“(...) en Maisa yo sé que cuando han despedido una cantidad de gente y por no pagar su indemnización como correspondía, les dieron una cantidad de máquinas para que fueran a trabajar a sus casas, y formaron supuestamente... ¿cómo se dice? ... pequeños empresarios, o microempresarios entre comillas porque igual estaban dependiendo de su empleador y ahí si le salía super barato porque las máquinas que les dio fueron las de peor calidad, y al final fue para ahorrarse toda esa indemnización, y les dio trabajo creo que por seis meses y después quedaron tirados.”*<sup>46</sup>

Gran parte del trabajo a domicilio se desarrolla en condiciones laborales muy desmedradas; siendo, en general, un empleo de baja calidad. La información sobre pequeñas o microempresas que participan en el mercado en régimen de subcontratación, sobre talleres u otros asientos informales de producción integrados a las cadenas productivas, muestra un cuadro de severa vulnerabilidad, desprotección y dificultades para quien trabaja, además de no existir posibilidad de acceso al sistema de protección social.

Por las condiciones de informalidad en que se realiza y por las características que posee, se presenta como una “deslaborización” de las

relaciones que en realidad son laborales porque:

- Es clandestino en la medida que sucede en los márgenes de la legalidad laboral vigente, en que se oculta como forma de producción por los diferentes actores involucrados, ello por diferentes razones: los empresarios que recurren a él como una forma de abaratar sus costos, los intermediarios que realizan la circulación de materias primas y que no declaran su actividad económica, los talleres formales e informales que derivan trabajo a los hogares y también por las mujeres que lo realizan ya sea por temor de perder la fuente de trabajo y por sentir que tienen una actividad laboral que de declararla les podría significar pagar derechos e impuestos que no están en condiciones de costear.
- Es precario puesto que el pago que reciben las trabajadoras, que está por debajo de los mínimos establecidos, es determinado por quien da el trabajo, teniendo ellas un mínimo o nulo poder de negociación que les permita obtener un mejor precio por el trabajo realizado y porque este trabajo además se recibe por temporadas y en un volumen variable.
- No existe contrato vínculo material y tangible que institucionaliza la relación entre las partes.
- Jornada laboral no especificada: es la premura de la entrega lo que determina la cantidad de horas al día que las mujeres fijan para completar su trabajo.
- La magnitud y la cantidad de tareas a desempeñar son variables, puesto que depende de si se trata de temporadas de alta, media o baja de producción y del volumen del trabajo asignado.
- Se recibe por temporadas: por lo que no constituye una entrada monetaria fija ni menos una actividad laboral constante.
- En temporadas de baja productividad, las mujeres lo combinan o derivan a trabajo por cuenta propia para dar respuesta a sus necesidades económicas. La línea que separa una modalidad de trabajo de otra es muy frágil según se aprecia en las experiencias recogidas en terreno.

<sup>46</sup> Entrevista con ex dirigente de la Confederación de Trabajadores Textiles y del Vestuario de Chile, CONTEVECH y ex presidenta del Sindicato de Maisa S.A.

Es importante señalar que los emprendimientos como la microempresa, se comportan como una compensación social del modelo, acentúa los problemas generales que afectan a las mujeres trabajadoras pues potencia la fatiga y la sensación de agotamiento, en condiciones generalmente inadecuadas de trabajo, ritmos intensos y jornadas largas sin descanso, todo eso sumado el trabajo doméstico.

Poco alentador se ve el panorama para la industria textil. A pesar de varias iniciativas para incentivarla, junto a otras asociadas como el rubro del diseño, pequeños productores ponen sus esperanzas en el mercado interno, incorporando a la industria nuevas formas para el diseño textil, innovadoras y con nanotecnología, como la fabricación de trajes especiales y los que responden a las nuevas necesidades, como los tejidos y confecciones de ropa contra los rayos UV.

### 3. ORGANIZACIÓN SINDICAL EN EL SECTOR

Existe actualmente una organización, según informaciones de la propia CONTEXTIL - Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Trabajadores y Trabajadoras Textiles y de la Confección, Vestuario, Piel y Ramos Similares y/o Conexos de Chile de Chile- afiliada a la CUT. Hasta hace 5 años existían también la CONTEVECH - Confederación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Textiles, del Vestuario, de la Confección, Ramos Conexos y Otros de Chile-, organización constituida legalmente el 11/07/1980; y la FENSITECO, no afiliada a ninguna Central.

La CONTEXTIL tiene bases en la Región Metropolitana y la de Valparaíso, que alcanzan a 2.500 afiliados en 15 sindicatos de empresas nacionales. En entrevista declaran estar en campaña por organizar a todas las trabajadoras a domicilio, incluyendo a las que laboran en el sector.

En el caso del trabajo a domicilio, a partir de un Mapeo Horizontal<sup>47</sup> -que permitió realizar un

diagnóstico del trabajo a domicilio con un estudio exploratorio –distinto y más amplio del de la Dirección del Trabajo-, en varias comunas de la Región Metropolitana en que contactó a más de 1000 mujeres-, si bien en el actual modelo de relaciones laborales que supone la formación de sindicato por empresa con una flexibilización productiva y laboral en la cadena de subcontratación, vuelve imposible la organización sindical, se impulsó la organización de sindicatos independientes, en la lógica que:

*“Hoy desde el punto de vista de la extensión, los procesos de valorización no son procesos que se limitan a la fábrica, al régimen fordista de producción. Sino que son procesos que se extienden más allá de la fábrica, que envuelve una capacidad productiva, una cooperación, una producción de valores y de vínculo social que va mucho más allá del trabajo directamente comandado por el capital en la fábrica.”<sup>48</sup>*

Durante un par de años se mantuvieron las organizaciones, donde las trabajadoras pudieron articularse a nivel territorial, también a nivel nacional e incluso internacional, sin la presencia del sindicalismo clásico y sin desecharlo del todo, reconfigurando con su práctica aspectos participativos de trabajadoras, que al ser expulsadas de fábricas o al no haber trabajado nunca en fábricas, reducían su participación a organizaciones que no la representaban del todo.

En el año 2003, llegaron a existir dos Sindicatos de Trabajadoras a Domicilio del vestuario en Santiago, un grupo en Chiguayante; y una Comunidad criadora de alpacas, tejido y confección en Putre, Arica, además de organizaciones de trabajadoras a domicilio cuentapropistas y dependientes de otros rubros.

<sup>47</sup> Realizado por la ONG AnaClara el Mapeo Horizontal fue la última etapa de la Investigación Acción en que las propias trabajadoras buscaron trabajadoras con un instrumento de encuesta en cinco comunas de Santiago. Ver publicación con resultados Fernández, Silvia y Rodríguez, Jaime. *Trabajadoras a domicilio en Chile, un proyecto de investigación*. Santiago: CECAM, 2004.

<sup>48</sup> Negri, Toni. “Tenemos que buscar nuevas formas de organización”, Topía revista N°39/ noviembre de 2003. Disponible en: <http://www.topia.com.ar/articulos/trabajo-y-poder>