



Columna



Miguel Atienza
IDEAR

Extensión de turnos mineros y trabajo regional

En Antofagasta, todos sabemos lo que significa vivir en una región minera. Sin embargo, son pocos los que prestan atención a cómo nos puede afectar los cambios en la forma de organización del trabajo en la industria, fruto de su necesidad de aumentar la productividad y reducir los costos. En especial, cómo se relaciona el avance de los turnos extendidos (del tradicional 4x3 al ya naturalizado 7x7 y al cada vez más frecuente 14x14) con el aumento del número de trabajadores relacionados con la minería que trabajan en la región, pero no viven en ella.

Este fenómeno, conocido como conmutación de larga distancia o población flotante, ha convertido a Antofagasta en un centro productivo con una vinculación laboral efectiva cada vez menor con su población residente. Casi la mitad de los trabajadores mineros llega desde otras regiones, con contratos que les permiten vivir lejos y pasar aquí solo el tiempo justo para cumplir con el turno.

Una reciente investigación del IDEAR muestra que la extensión de los turnos se relaciona con un aumento de la distancia que los trabajadores están dispuestos a recorrer, lo que aumenta la conmutación de larga distancia y la oferta laboral. Desde el final de la pandemia esto se ha manifestado en un aumento significativo del porcentaje de trabajadores que vienen desde otras regiones.

Esto no solo afecta al empleo regional. Quienes vienen de otras regiones, donde el costo de vida es más bajo, tienden a

aceptar salarios menores. Esta competencia silenciosa presiona a la baja los sueldos de la región, desvía buena parte de los ingresos generados hacia otras zonas del país y reduce su crecimiento demográfico, como indican los resultados del último censo.

Una pregunta se impone: ¿Puede desarrollarse una región si una de sus principales fuentes de empleo no arraiga a la población ni distribuye localmente una parte significativa de los salarios que genera? No es cuestión de cerrar fronteras laborales, algo ilegal e inútil. Se trata de pensar políticas que fomenten la atracción y retención de los trabajadores y sus familias.

La experiencia internacional muestra que las iniciativas para favorecer la contratación local, aunque apuntan en la dirección correcta y son valiosas, resultan insuficientes si no se articulan con una estrategia de desarrollo más amplia y de largo plazo. Por eso, mejorar la calidad de vida e invertir en la infraestructura y vivienda de nuestras ciudades, así como ofrecer una mejor imagen de la región al resto de Chile es clave para poder afrontar este problema.

Esto podría complementarse con un diseño de turnos cuya duración fomente la permanencia en la región. Todos estos esfuerzos requieren del compromiso y el esfuerzo coordinado de los gobiernos central, regional y municipal, las empresas, las universidades, los gremios y, en definitiva, todos los ciudadanos.