



CODELCO CHILE
form. 3.340

AUTORIZACIÓN PARA
COMPRAS EN PULPERÍAS

nombre MARIA GOMEZ BERNA

Nº de archivo 84050

CONTROLORIA
FINANZAS

Para pedir un nuevo certificado diga:
Inscripción N° 282 Fecha 1933
Oficina Potrerillos

DE NACIMIENTO

AL CIVIL QUE SUSCRIBE, CERTIFICA: Que en
número y fecha indicado en la casilla superior se
Georgina Torres Ramírez
es hija de aceleros
Torres



CHILE EXPLORATION COMPANY
CHUQUICAMATA

REGLAMENTOS INTERNOS PARA OBREROS

Nº 19564

CLUB OBREROS
Chuquicamata

El presente carnet certifica que
Dr. Luis Gómez Gómez
está inscrito en el registro de so-
cios del Club Obrero de CEC y
podrá hacer uso de las garantías
establecidas en los estatutos de
esta entidad social.





Somos Patrimonio
Boletín de divulgación patrimonial

Agrupación de Hijos y Amigos de Chuquicamata. Camino
al Patrimonio
Nº 6. Año 2. Junio, 2024

Comité Editorial:
Jorge Véliz Villegas
Miria Véliz Hernández
Dorys Quinteros Pfeng
Patricio Lillo Plaza

Directora & Responsable Editorial: Dorys Quinteros Pfeng

Desarrollo técnico, diseño: **actiivo spa**

Concepto Gráfico & Diseño Portada: **Patricio Lillo Plaza**

Fotografías interior:
Codelco,
Aportes comunidad,
Miria Véliz Hernández,
Patricio Lillo Plaza

*Esta publicación cuenta con el apoyo del Programa de
Inversión Comunitaria, de la Gerencia de Sustentabilidad,
Codelco Distrito Norte.*



La Lucha Obrera en Chuquicamata y la Evolución de sus Sueldos y Beneficios

Chuquicamata no solo es un ícono de la minería chilena, sino también un epicentro histórico del movimiento obrero en el país. Durante el siglo XX, y hasta su cierre en 2007, este campamento, conocido como "Company Town", fue escenario de luchas laborales y sociales que no solo mejoraron las condiciones de los mineros, sino que también influyeron en la legislación laboral chilena.

Desde su fundación a principios del siglo XX bajo la administración de la Chile Exploration Company, la vida en Chuquicamata estuvo marcada por una estructura jerárquica rígida. Los trabajadores chilenos, ocupando los puestos más bajos, enfrentaban largas jornadas, bajos salarios y escasas prestaciones, mientras que los extranjeros, principalmente estadounidenses, disfrutaban de mejores condiciones laborales y de vida.

Estas desigualdades impulsaron la organización de movimientos sindicales desde las primeras décadas, dando lugar a huelgas que, aunque reprimidas, sentaron las bases para la lucha por mejoras laborales. Con el tiempo, y especialmente tras la nacionalización del cobre en 1971 bajo el gobierno de Salvador Allende, las condiciones laborales y los beneficios sociales mejoraron sustancialmente. Los sueldos aumentaron y el campamento se convirtió en una comunidad con acceso a servicios de salud, educación y vivienda de calidad.

Este número presenta a modo de introducción, apenas una relación sucinta de los beneficios y mejoras logrados en Chuquicamata a lo largo de su historia.

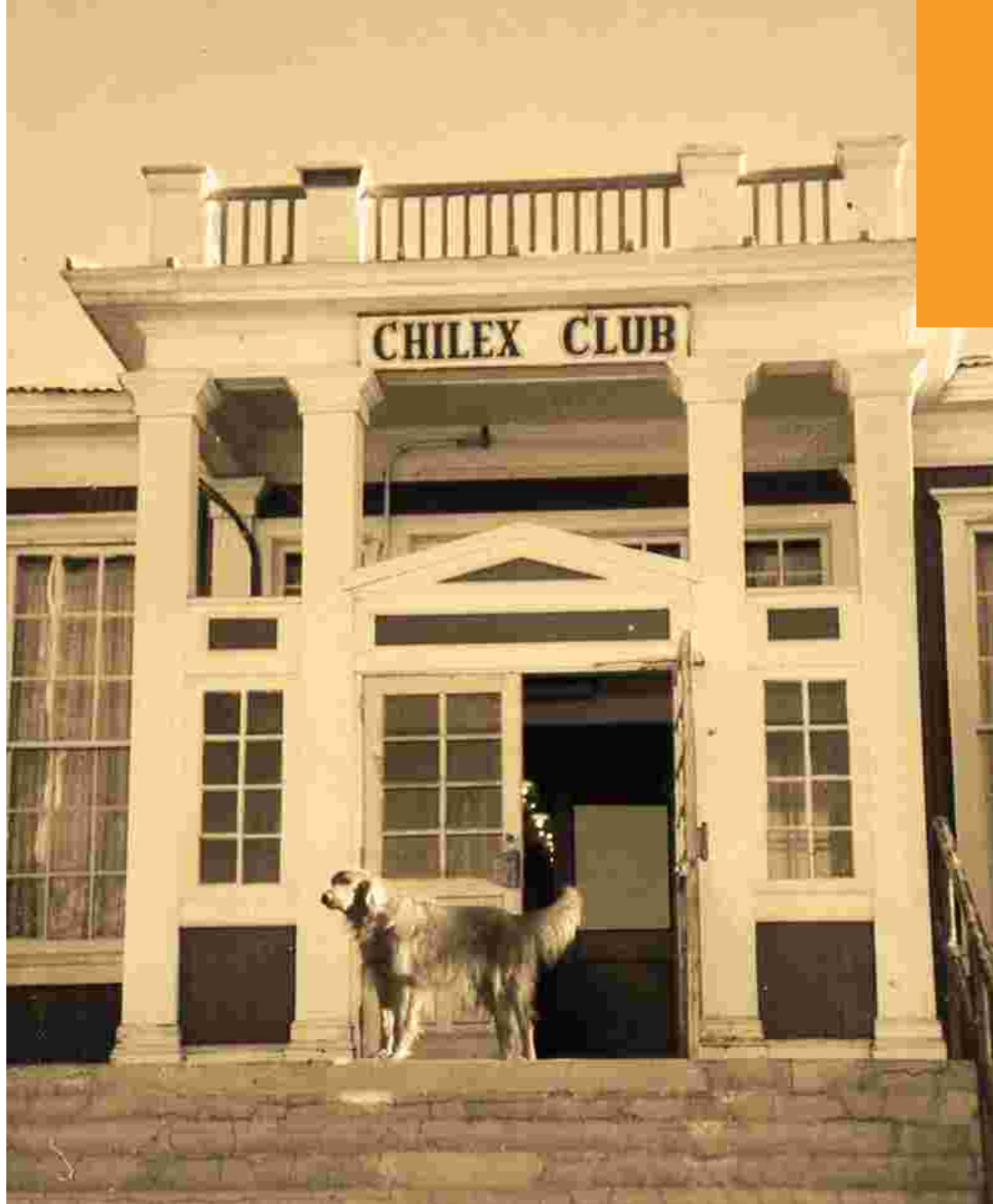


LOS DIAS 17
18 Y 19 NO
TRABAJAN
LA MINA

FINO
MERCOLES
20
TRABAJAN LA
MINA

PERSONAL

SOMOS
PATRIMONIO



BENEFICIOS DEL MINERO

El departamento de relaciones industriales de la Chile Exploration Company, mantenía un nexo de comunicación entre la empresa, sus trabajadores y empleados.

Ésta era dirigida por medio de cartas en donde se ponían en relieve los factores que podrían conducir a la elevación del estándar de vida y al incremento de la producción, tales como la colaboración mutua, la iniciativa personal, entre otras.

Estas comunicaciones cumplían con el objetivo de informar a los trabajadores sobre los principales acontecimientos que afecten a la empresa ya sea proporcionando datos sobre producción o rendimiento.





También anticipaban los planes elaborados por los órganos directivos.

El 1° de febrero de 1957, se leía lo siguiente: “El progreso y bienestar de los trabajadores depende necesariamente de las condiciones en que la compañía pueda realizar labores y el volumen de producción que se alcance”. Esto ha quedado claramente comprobado durante el año anterior con 3 hechos:

- a) Un aumento de la producción que benefició de manera importante al país y contribuyó a mejorar los salarios del personal.
- b) El comienzo de un enorme plan de ampliaciones que permitirá aumentar aún más la producción, asegurando de este modo la estabilidad del trabajo.
- c) Un conjunto de reformas y mejoras en la población que ha contribuido al confort y a elevar el nivel social y cultural de cuantos vivimos en el mineral.

La compañía se encargó además de editar un semanario ilustrativo que se distribuyó gratuitamente entre sus obreros y empleados.

SOMOS
PATRIMONIO



SUELDOS Y BENEFICIOS DE LOS MINEROS

La Chile Exploration Company compensaba la cooperación activa del personal, cada cierto tiempo se realizaban concursos en los que participaban todos los obreros y empleados.

El término medio de los sueldos que la Chile Exploration Company, paga a sus empleados eran aparentemente inferior al promedio de las remuneraciones que percibían los trabajadores de otras industrias.

Si a este salario se les suman las remuneraciones suplementarias, que son especiales o particulares para cada obrero o empleado de cada sección, el promedio del estipendio de los trabajadores de esta empresa resulta sensiblemente superior al promedio general.

Este cálculo promedio determinado en una época en que los beneficios del trabajador estaban afianzados, demuestra que éste es bastante superior al de otros obreros del país, dada la sensación de seguridad que se percibió incluso en épocas difíciles de la historia como la gran depresión.

Para un análisis exhaustivo no se consideran parte del salario, los beneficios de casa y transporte gratuitos, precios congelados de pulperías y la venta de herramientas a mitad de costo. Las remuneraciones especiales reciben la denominación de bonos.



SOMOS
PATRIMONIO



REMUNERACIONES ESPECIALES

Los bonos o remuneraciones suplementarias se clasifican en dos categorías:

Aquellos que tienen relación con el trabajo del personal asalariado y que constituyen un incentivo para la intensidad y eficiencia de sus labores y las que tiene relación con el ámbito familiar. En la primera categoría están circunscritos seis clases de bonos: tarjeta, producción, tonelaje, reemplazo, turno C, seguridad y tronadura.

BONO DE TARJETA

Es una remuneración que se cancela a los trabajadores por la puntualidad, disciplina y regularidad de sus labores.

BONO DE TONELAJE

El bono de tonelaje recorrido se asocia a la cantidad de cobre fino producido.

BONO DE PRODUCCIÓN

Es un estímulo por sección o trabajo individual



BONO DE REEMPLAZO

Se paga al trabajador que suple a otro de mayor salario y es equivalente a la diferencia entre su salario base y bonos del reemplazado, este bono sólo se paga cuando el reemplazo comprende a lo menos un turno completo.

BONO TURNO C

Este bono se paga a los trabajadores a quienes les corresponde trabajar de noche.

BONO DE SEGURIDAD Y TRONADURA

Este bono se paga solamente a los empleados que ocupan explosivos.

En la segunda categoría se incluyen cuatro bonos: estudios, vacaciones, aguinaldo de pascua, servicio militar.





 **NUESTRO COMPROMISO**
con un
medio ambiente SUSTENTABLE

SUBGERENCIA G.I.S.C.A.

PLASTICOS

ENVASES DE BEBIDA
ENVASES DE YOGURT
BOLSAS PLASTICAS
ENVOLTURAS DE DULCES
ENVASES DE LIMPIADORES
OTROS PLASTICOS

MATERIA ORGANICA

MADERA
FRUTAS
ALIMENTOS
CENIZAS
TE
CAFE
OTROS ORGANICOS

PAPELES Y CARTONES

DIARIOS
HOJAS
SOBRES
FOLLETOS
ENVOLTURAS
REVISTAS
PANFLETOS
OTROS PAPELES



SOMOS
PATRIMONIO



BONO DE ESTUDIOS

Es una asignación que paga la compañía por cada hijo estudiando. También es cancelado por cada hijo del trabajador que curse estudios secundarios, técnicos o de especialización en Tocopilla y Antofagasta, una vez cesada la instrucción se elimina el aporte.

BONO DE VACACIONES

El bono de vacaciones se paga al trabajador, su cónyuge, si tiene una madre viuda o un padre incapacitado y a los hijos e hijastros mayores de 18 años.

Para obtenerlo el trabajador debe comprobar que cumplió con 290 días trabajados en el año o 295, computando los sobretiempos. Se consideran días trabajados los accidentes de trabajo y permisos que no se extiendan por más de 10 días.



AGUINALDO DE PASCUA

Fue variable, pero, a manera de ejemplo, según el Acta de Avenimiento vigente en 1958, los trabajadores casados recibían 50 mil pesos y 25 mil pesos los solteros. Si el trabajador estaba cumpliendo con la ley de reclutamiento también recibía un estímulo.

ESTÍMULOS

Comenzaron a surgir ideas útiles para aumentar la eficiencia de cada labor o de las faenas en conjunto. Esto a veces, significaba que, en efecto se simplificaban los métodos de trabajo, mejoraba el sistema de administración o se evitaba la pérdida de materiales.

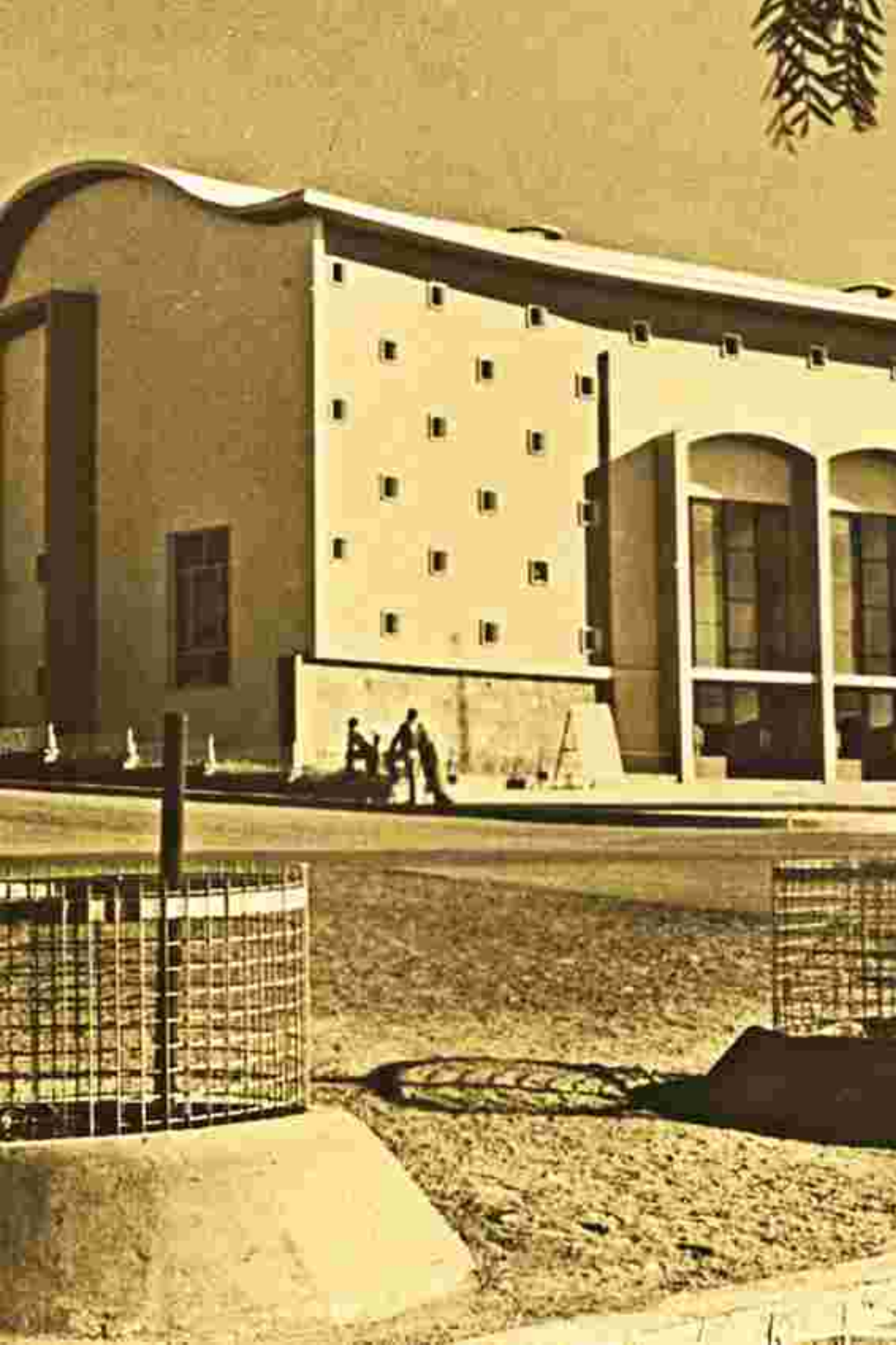
Cada idea era minuciosamente estudiada por un comité integrado por 4 jefes superiores que actuaban imparcialmente. Si la idea era utilizable y beneficiosa, el autor recibía un premio de 5 mil pesos en dinero. El comité a veces acordaba un premio mayor cuando las iniciativas reportaban una considerable economía a la empresa.

El vicepresidente de la compañía se encargaba de publicar la convocatoria, ésta versaba:

“Los premios en efectivo que recibirán quienes envíen ideas utilizables y el testimonio público de aprecio que les será otorgado deben constituir un estímulo para el renovado esfuerzo de los demás”.

En esta forma, el espíritu de cooperación que es tan importante para nuestro progreso y nuestro bienestar, tendrá como manifestarse de modo efectivo en los empleados y obreros que lo practiquen.







ASIGNACIÓN FAMILIAR

La asignación familiar para los obreros fue instituida en el país por el Decreto 245 del 25 de Junio de 1953.

No obstante, este beneficio se concedía ya a los obreros desde el 14 de julio de 1945, en virtud de un fallo arbitral emitido por el dirigente Moisés Poblete Troncoso.

Finalizada la década del año 1950

Finalizada la década de 1950, la sección Asignación familiar para obreros, registraba la cantidad de 11 mil cargas familiares aproximadamente.

Estas medidas beneficiaban, según de acuerdo con sus sindicatos a la esposa del trabajador, hijos legítimos e ilegítimos naturales, hijastros, madres y padres legítimos o naturales, en suma todos los que vivían a expensas del obrero que solicitaba el beneficio. Esta asignación se paga íntegramente, aun cuando el obrero ha estado ausente del trabajo por vacaciones, enfermedad o accidente que no excedía de las 26 semanas, o cuando la ausencia era autorizada por la empresa por un máximo de 7 días. En los casos de ausencia del obrero por otras causas, la asignación disminuía en proporción a los días no trabajados.

Hasta el 15 de Agosto de 1958, deducidas las imposiciones legales, el monto de las cargas ascendía a la suma de 4.500 pesos.





SOMOS
PATRIMONIO

PULPERÍAS EN EL CAMPAMENTO

Se soluciona el problema del abastecimiento.

La vida del trabajador minero era toda una odisea en Chuquicamata, aun cuando se había mejorado sustancialmente la calidad de vida de los trabajadores, todavía quedaban algunos temas pendientes que por su persistencia rápidamente se convertían en un pesado problema.

Uno de ellos sin duda, el abastecimiento de mercadería, pues desde que se instaló el campamento como tal, todos los productos se compraban en Punta de Rieles, otro gran dolor de cabeza para los norteamericanos.

Primero, porque en lugar era muchas veces la perdición de los colaboradores, que apenas tenían un minuto libre se escapaban a beber descuidando muchas veces sus labores.

Luego la gran delincuencia que se vivía en aquellos tiempos, en donde los que eran víctimas de robos, generalmente quedaban con lo puesto, perdiendo todo lo que llenaban de valor.

A esto se suma la gran cantidad de vendedores ambulantes que conscientes del circulante que existía en el mineral, se dejaban caer justo en los días de pago, para literalmente atacar a los empleados con su labia sacándoles el máximo de provecho.

A partir de 1910, existía el comercio establecido en Chuquicamata, el que se fue reforzando con la inminente desaparición de Punta de Rieles, instalándose con pequeñas tiendas, se había formado una incipiente calle del comercio ubicada frente al club Chuqui.

La lucha entonces se centraba entre estos últimos y los ambulantes provocando muchas veces serias dificultades.

Sin embargo, toda esta situación era más o menos manejable, no así los productos cárneos, pues éstos llegaban directamente a Antofagasta y obviamente cuando se hacían presentes en el mineral, estaban completamente descompuestas.

Las epidemias y contagios eran entonces el pan de cada día.





SOMOS
PATRIMONIO

EMPIEZAN LAS SOLUCIONES

La jefatura tomó las riendas del asunto y levantó un edificio que hacía las veces de “faenadora”, lugar hasta donde llegaban directamente los animales desde Antofagasta.

Los chinos fueron los encargados de atender el recinto. Un punto a favor, no obstante, los problemas seguían existiendo. Por norma, todas las empresas mineras que tenían campamento debían instalar una pulpería, la solución llegó sola.

LA CULTURA PULPERA

El término pulpería se adaptó de Estados Unidos, significa “pulp”, lugar donde se venden varios géneros. Fueron muy conocidas en las salitreras, se extendieron hasta los campamentos mineros, incluyendo todo tipo de productos.

Su creación en 1918, vino a paliar en cierto modo este conflicto, pero, para que las grandes toneladas de alimentos llegaran al mineral, la Chile Exploration Company tuvo que invertir en una extensión de la línea férrea, haciéndola pasar por el campamento, para aprovechar que los trabajadores abordaran el tren que los llevaría a las distintas áreas de trabajo, nace entonces “el tren minero”.

Las pulperías fueron otros de los beneficios que entregaba la empresa a sus trabajadores en forma gratuita, gracias a un subsidio otorgado por trabajar en la empresa.

En los albores del siglo XX el costo de la vida de los empleados era extremadamente alto debido a la especulación y los fletes.

Sin embargo, cuando se instaló la administración norteamericana, se congelaron los precios de los artículos de primera necesidad, primero con precios bajos en nueve comestibles, extendiéndose en 1932 a todos los productos, puesto que la crisis financiera desvalió el peso chileno.





SOMOS
PATRIMONIO



RACIONAMIENTO

Los artículos de pulpería se clasificaban en “rationados” y “no racionados”.

Los primeros estaban específicamente determinados en tarjetas de racionamiento y sólo podían ser adquiridos en las cantidades que en ellas se expresaban.

Las pulperías eran grandes galpones que estaban en lugares estratégicos.

La pulpería N° 1 funcionaba en la entrada del campamento americano. Ahí compraban tanto los empleados como los gerentes de la empresa. Junto a ella se construyó una panadería que era exclusiva de la Compañía, al igual que la planta de leche.

En el campamento se encontraban las pulperías N°2 y 3, eran grandes bodegas donde compraban la mayoría de los obreros. Esta distribución obedecía a la cercanía que tenían estos negocios con las viviendas.

Finalmente, la Recova americana, que fue construida especialmente para los norteamericanos.

Todos los datos fueron extraídos de “Chuquicamata la gran historia”.
Fascimil El Mercurio de Calama. Codelco

SOMOS
PATRIMONIO



SOMOS
PATRIMONIO

