

COMUNIDAD, CONFLICTO Y CAMBIO SOCIAL: El caso de la Southern Perú Copper Corporation

Elizabeth Bauch

Universidad de Columbia,
Departamento de Antropología

El presente artículo tiene dos propósitos: presentar datos históricos y etnográficos de la Southern Peru Copper Corporation, en especial de sus campamentos en Ilo y Toquepala; y ubicar los datos en una perspectiva analítica que nos permita sacar no sólo conclusiones acerca de la trayectoria de esta empresa y su fuerza laboral, sino que también nos ayuden a entender el proceso laboral dentro del sistema de capitalismo transnacional en diversos lugares del mundo.

Postulamos que el sistema económico internacional, el capitalismo, está constantemente transformándose. El sistema se manifiesta de diferentes maneras en distintos lugares del mundo. En casi todos los países podemos observar sus distintas formas, con sus variaciones en las relaciones de producción. Se nos presentan varios puntos de partida para el análisis: podemos enfocar la interrelación que existe entre las diversas formas del capitalismo (por ejemplo, la relación entre el sector agrario y el sector industrial en el Perú), las variaciones en las relaciones de producción en diferentes lugares o la transformación de estas relaciones. El interés en comprender el proceso de transformación del sistema y el cambio social que lo acompaña nos llevó a realizar una investigación de esta empresa (1).

Los componentes del sistema existen en diferentes niveles: el local, la región, la nación, el mercado internacional. Se pueden examinar los cambios en todos los niveles para ver la correlación entre ellos. Los campamentos de una empresa transnacional representan un marco espacial para la investigación concreta. Los conflictos laborales que suceden aquí son hechos que reflejan las contradicciones del sistema y que indican un aspecto del proceso de cambio social.

El caso de la Southern representa una oportunidad de estudiar los procesos de cambio que se dan en un enclave contemporáneo. El acercamiento etnográfico a la problemática de las relaciones de producción es apropiado al ser, por definición, un estudio de base. En los campamentos de esta empresa podemos notar el impacto de los cambios en el mercado global y de los cambios políticos nacionales. Podemos observar también hechos concretos de resistencia a la dominación del sistema, expresados éstos en acciones de la empresa, del estado, o bien de las personas que viven y trabajan aquí.

¿Cuales son las características principales de la población en los campamentos de la Southern? Su alta militancia laboral es una de las características más conocidas, no sólo en el Perú. Varias fuentes de la minería internacional han observado que son los conflictos laborales y no las condiciones naturales las que han afectado negativamente la producción de la Southern (U.S. Minerals Yearbook, Business Latin America). Pero, ¿significa esto que los trabajadores son un grupo homogéneo que siempre actúa en conjunto? ¿Qué condiciones se requieren para que los conflictos dentro de la comunidad se manifiesten en forma de huelgas y paros? ¿Cómo reaccionan la empresa o el estado? ¿Cuáles son los elementos que contribuyen a las acciones políticas de la fuerza laboral de la Southern?

LA INDUSTRIA MINERA: BREVE HISTORIA SOCIAL

La explotación del cobre en el siglo XX tiene una historia paralela en varios países. La nueva tecnología que permitió la apertura de minas de tajo abierto, y la expansión de capital desde los EEUU y Europa hacia América Latina y Africa llevó a la formación de empresas extranjeras organizadas en base a modelos de relaciones de producción propias de sus países. Sin embargo, es-

tudios antropológicos mostraban que existían importantes diferencias en las relaciones sociales en los nuevos centros mineros. Presentamos dos ejemplos.

En el caso de Rhodesia del Norte (hoy Zambia), las empresas encontraron una población rural organizada políticamente en diversas tribus. La autoridad colonial, buscando la mejor forma de imponer control y mantener una fuerza laboral estable, decidió utilizar autoridades nominales de las tribus dentro de los campamentos mineros. De esta manera pensaban evitar el desarrollo de la conciencia política de los trabajadores africanos. Sin embargo, después de una serie de graves conflictos laborales, motivados por la discriminación racial en los años 40 y 50, surgió un nuevo grupo de autoridades políticas dentro la población: los dirigentes laborales, que legitimaron su poder no en la identificación con las tribus de la época pre-colonial, sino como trabajadores dedicados a la desaparición del sistema colonial y racista. (Epstein, 1958).

En el caso de Bolivia, la antropóloga norteamericana June Nash argumentó que la permanencia de una ideología pre-hispana en los mineros de estaño no evitó la formación de su conciencia de proletarios, y que para ellos las dos ideologías se complementan (Nash 1979).

En el Perú, la minería ha pasado por diferentes etapas de organización de la producción, desde la época pre-incaica hasta la actual época de empresas particulares y mixtas. La minería industrial comenzó con la Cerro de Pasco Corporation en 1902. La terrible historia de la explotadora Cerro está bien documentada: desde el inicio desplazó a comunidades enteras, abusó de los trabajadores peruanos y envenenó el medio ambiente en la zona de sus operaciones.

La Cerro de Paso fue la primera industria capitalista en una zona cuyas relaciones sociales estaban basadas en la ganadería y la agricultura mercantil, relaciones propias del siglo XIX. Buscando una fuerza laboral estable, la Cerro utilizó el sistema de enganche para contratar mano de obra. Sin embargo, no logró destruir el sistema social que existía antes de su fundación. Surgieron así, grandes conflictos entre los diversos grupos sociales, conflictos que no desaparecieron con la nacionalización de la empresa en 1974. Este hecho nos indica que el origen fundamental de los conflictos laborales está dentro del sistema de producción y no en la nacionalidad de los dueños de los medios de producción.

La transformación social de la sierra central está documentada en la obra de Bonilla, Flores Galindo, Kruijt y Vellinga, DeWind, Laite, Long y Roberts, y otros.

SOUTHERN PERU COPPER CORPORATION

La Southern Perú Copper Corporation (SPCC) representa otra etapa de la minería transnacional en el Perú. Empresa particular según las leyes norteamericanas, la Southern es formada a principios de los años '50 por cuatro empresas mineras para explotar los yacimientos cupríferos de Toquepala. Sus acciones y el monto de su participación son los siguientes: ASARCO, 51.50/o; Marmon Group (dueños actuales de la Cerro Corporation), 22.250/o; Phelps Dodge, 160/o; y Newmont Mining, 10.250/o. En 1954, después de varios años de exploraciones en la zona de Toquepala se firmó el contrato para la explotación con el régimen de Odría (véase Becker 1983).

La empresa se organizó en la post-guerra, durante el llamado "conflicto coreano", cuando el cobre era considerado como material crítico para la defensa nacional. Es por ello que el estado norteamericano impulsó, en parte, la inversión en el Proyecto Toquepala con un préstamo del Export-Import Bank de US \$ 115 millones. La construcción de la mina y la concentradora en Toquepala y de la fundición y el muelle en Ilo fue acompañada por la construcción de las carreteras y del ferrocarril industrial entre los centros de producción y también entre los campamentos para los trabajadores. El costo de Toquepala hasta 1960 fue US \$ 234 millones (Peruvian Times, Toquepala Supplement 4/60).

La zona en que se estableció la empresa era una zona árida y poco poblada. En 1950, Ilo, provincia del departamento de Moquegua, tenía 5,000 habitantes, que vivían de la pesca artesanal y la agricultura. No habían grandes industrias en la región, económicamente estancada desde la Guerra del Pacífico. La guerra y la ocupación chilena trajeron consigo una ruptura en las relaciones tradicionales de intercambio. Tacna, sin acceso libre al puerto de Arica y con la construcción del ferrocarril Arica-La Paz, perdió su posición de eje del comercio regional (Basadre 1959). Por eso, la fase de construcción del conjunto de operaciones representó un *boom* para ambos departamentos.

El estado peruano tenía especial interés en mantener el control político de la región sur, por los problemas que esta presentaba. Según el reporte de 1959 del Southern Perú Regional Development Project, un proyecto de colaboración entre los gobiernos de los EEUU y del Perú, no vinculado con la empresa Southern, había una serie de graves problemas de infraestructura en los departamentos del sur. Citaban la sequía de 1955-57 como impulso a la migración urbana y señalaban, los problemas sociales potenciales que podían acompañar la migración interna (2).

La empresa se mostraba conforme con la idea de otorgar ciertos beneficios sociales a sus trabajadores. Según Becker, la política social del principal accionista de la Southern, la ASARCO, era históricamente benévola (1983: 292). Además, la Southern tenía los ejemplos de la Cerro, la Marcona, y la International Petroleum Company, empresas transnacionales anteriormente establecidas, que mantenían campamentos para sus trabajadores. Comprendían la relación entre servicios sociales y una fuerza laboral estable.

Durante la fase de construcción de Toquepala, utilizaron once empresas contratistas. Personas de todos los niveles sociales encontraron puestos en la nueva compañía y se establecieron fuertes lazos entre la empresa y la burguesía local. Miles de personas migraron hacia acá procedentes de otros departamentos del sur. Alrededor de 10,000 participaron en la construcción, y de ellos solo 3,600 quedaron como permanentes en 1960. (Peruvian Times Toquepala Supplement 4/60).

A mediados de la década del 60, hubo una investigación del parlamento peruano del Contrato de Toquepala, fruto de la cual se fijaron nuevas condiciones para el pago de impuestos. A pesar de lo que esto significaba como reacción negativa hacia la empresa, la Southern no sólo continuó sus operaciones en Toquepala sino que también comenzó negociaciones con el estado para la explotación de Cuajone. El Contrato de Cuajone fue firmado en Diciembre de 1969 con el gobierno de Velasco; la financiación del Proyecto fue sumamente complicada e involucró a 50 bancos de los EEUU, Canadá, Japón, y Europa. (SPCC El Mensajero 31/1/76). El costo proyecto llegó a cerca de US\$ 670 millones. (véase Sánchez Albavera 1981, Becker 1983).

Cuando se inauguró Cuajone en 1976 y la Southern se convirtió en el productor de cobre más grande en el Perú, el precio

del metal seguía subiendo. El mercado llegó a su cumbre en 1980, y comenzó a bajar súbitamente a partir de 1981. (véase Sánchez Albavera 1982).

DESCRIPCION FISICA

Actualmente la Southern mantiene tres áreas de producción en los departamentos de Tacna (Toquepala) y Moquegua (Ilo y Cuajone). Tiene oficinas administrativas en Tacna y Lima, y también en el estado de Arizona, EEUU. Su oficina principal está en Nueva York, entre las oficinas principales de la ASARCO. Emplea directamente a más de 6,000 personas.

En Ilo, el campamento de la Southern, llamado "Ciudad Nueva", está situado frente al mar, entre el puerto mismo, la refinería de Minero-Perú y la fundición (17 km. al norte). Hay zonas de viviendas para obreros, empleados, y funcionarios, además de un hospital, un mercado, colegios y centros recreativos. Las oficinas principales, la planta de fuerza y la planta desalinizadora quedan alrededor de la fundición. También hay una planta de coquina al sur del pueblo. Ilo está atravesado por los rieles del ferrocarril industrial que transportan el concentrado y el *blister* desde los centros de producción al muelle.

Toquepala está ubicada en la sierra de Tacna, a 100 km. de Ilo. Aquí hay dos divisiones principales: "Villa Staff", para funcionarios y ciertos empleados y sus familias, a 2,800 msnm, y "Plaza", para las familias de empleados y obreros, a 3,400 msnm, al lado de la concentradora y cerca de la mina. "Plaza" está dividida físicamente en diversos barrios por la misma configuración geográfica: Barrio Obrero antiguamente era para obreros comunes y Barrio Azul era para empleados y obreros especializados. En "Staff" hay un mercado, un colegio americano y un colegio peruano. En "Plaza", hay otro mercado, dos colegios peruanos, el hospital y una iglesia católica. En "Plaza" y "Staff" hay centros recreativos, con canchas de futbol y basquet, y clubes para obreros y empleados.

Cuajone está físicamente dividida como Toquepala: "Villa Cuajone", para ciertos empleados y funcionarios y "Villa Botiflaca". También ofrece todos los servicios que ofrece la empresa en los campamentos más antiguos.

CARACTERISTICAS DE LA FUERZA LABORAL

La fuerza laboral peruana de la Southern es heterogénea en cuanto a origen, educación, tiempo de servicio, y conciencia política.

La mayoría de los trabajadores de la Southern proviene de los cuatro departamentos del sur. La formación de la empresa dió un gran impulso a la migración desde las zonas agrícolas hacia los campamentos. Como describe Martínez (1983 p. 230):

“La apertura de Toquepala y Cuajone sería particularmente importante para los migrantes potenciales del entonces departamento más poblado del país después de Lima: Puno, tanto por su cercanía como por el hecho de que para encontrar ocupación en ellas no se requerían mayores calificaciones... Mano de obra especializada (albañiles, carpinteros, electricistas, mecánicos, etc.) provendrían mayormente de Arequipa, Lima y Callao”.

Los primeros obreros de la zona no trabajaron directamente para la Southern sino para las empresas constructoras. Como señalamos antes, alrededor de 10,000 personas trabajaron durante los años de construcción (1956-1959). Pocas pasaron a la planilla de la Southern cuando se iniciaron las operaciones, en 1960. La migración hacia Ilo y Toquepala fue impulsada en parte por la sequía que afectó al altiplano durante 1955-57. (Southern Peru Regional Development Project 1959, Arciniega 1980: 61).

Con el Proyecto Cuajone entraron más trabajadores permanentes en Cuajone e Ilo. Antes habían alrededor de 3,600 trabajadores en las dos áreas; con Cuajone el número incrementó a casi 6,000.

Cuajone representó otra etapa en la política laboral de la Southern. Obligada por ley a otorgar ciertos beneficios a sus trabajadores en planilla, la empresa impulsó una nueva organización del trabajo, que también se observa en Toquepala e Ilo: hay campos de trabajo no vinculados a la producción que está en manos de empresas contratistas. El uso de contratistas es legal y formalmente crea dos tipos de trabajadores: los sindicalizados y los no-sindicalizados. Estos últimos son los trabajadores de las empresas contratistas, quienes, por lo menos durante nuestra investigación, no tenían ningún derecho a negociar con la Southern. Esta tácti-

ca no es particular a la Southern en el Perú, y tiene la doble ventaja (para la empresa) de ahorrar costos de mano de obra y de quitar poder político de los sindicatos. Actualmente sucede algo parecido en diversas industrias norteamericanas, lo cual constituye un punto de conflicto entre empresa y sindicato.

Además de las personas que trabajan directamente para la Southern (y sus contratistas), hay centenares de familias en la región sur que dependen de ella. La Refinería de Ilo solamente recibe cobre blister de la Southern; toda su producción de cobre refinado depende de la empresa norteamericana. Otros que viven de la empresa son los comerciantes que venden sus productos no necesariamente a la Southern misma, sino a sus trabajadores. Como en otras regiones del país, aquí los trabajadores asalariados forman parte de un grupo privilegiado en el Perú. Personas que se ganan la vida con un trabajo eventual o con el comercio vienen hacia los campamentos. Los viernes, cuando los trabajadores cobran sus sueldos, los campamentos viven una intensa actividad: comienza la feria del fin de semana, los vendedores ambulantes van de casa en casa con sus productos y mujeres y niños campesinos pobres de las aldeas cercanas vienen a pedir limosna.

Actualmente la empresa exige que sus trabajadores tengan por lo menos primer año de educación primaria, aunque ahora hay trabajadores que han terminado la secundaria e inclusive algunos que han cursado estudios superiores. Un gran porcentaje de la fuerza laboral es estable: muchos trabajadores tienen 15 o más años de servicio en la empresa. La Southern tiene también la política de contratar los hijos de sus trabajadores cuando hay vacantes. Actualmente hay varias familias con dos generaciones trabajando para la Southern, inclusive en diferentes categorías, obrero y empleado u obrero y funcionario, por el mayor grado de educación del hijo.

Los trabajadores de la Southern siguen diferentes líneas políticas. Varios partidos actuantes han sido asociados en el movimiento sindical. Víctor Cuadros, ex-Secretario General del Sindicato de Trabajadores de Toquepala, fue elegido en 1978 a a Asamblea Constituyente integrando las listas de un partido de izquierda. En 1980, un trabajador de Toquepala, Rolando Márquez, fue elegido Diputado por Tacna formando parte de Acción Popular. En 1983 eligieron un alcalde aprista en Toquepala, y un alcalde de I.U. en Ilo.

Como anotamos antes, los trabajadores de la Southern no comparten una misma experiencia del trabajo. La primera generación, que ingresó a la empresa durante los años 50 y 60, trabaja al lado de la segunda generación que llega a los campamentos apartados porque no encontró trabajo en las ciudades. La primera generación encontró una fuente de ingresos segura, y la mejoró mediante sus luchas sindicales. La segunda generación empezó a trabajar con estabilidad laboral, en momentos que el mercado internacional del cobre comenzó a decaer y cuando el país se encontraba en flujo político, al término de la dictadura militar.

Los trabajadores y sus familias han buscado mejorar su situación económica según su propio criterio. Algunos han invertido sus ahorros en propiedades: según la estadística de préstamos de la Cooperativa de Crédito de Toquepala, en 1967, casi el 53% de los préstamos efectuados eran para la compra de viviendas y terrenos. (SPCC, *El Mensajero* 30/5/68). La huelga de Toquepala, en setiembre-octubre de 1983, exigiendo el pago del 50% de las indemnizaciones para vivienda, muestra que en ese tiempo los trabajadores siguen invirtiendo en casas y terrenos. De otro lado tenemos que muchas familias de obreros y empleados invierten en la educación de sus hijos. Hay varias familias que viven separadas, el padre en el campamento y la madre en la ciudad, para que los hijos estudien en colegios particulares y universidades. Hay fuertes vínculos entre los habitantes de los campamentos y los centros urbanos de Tacna, Ilo, Moquegua y Arequipa, donde han comprado viviendas. Otras familias tienen pequeños negocios, algunos dentro de los mismos campamentos: pensiones, salones de belleza, cantinas y bodegas.

Todo lo descrito son formas particulares de asegurar el futuro, adaptándose a las oportunidades que se presentan dentro del sistema económico. En las secciones que siguen presentamos datos acerca de una forma de resistencia colectiva al sistema; los conflictos laborales.

VIDA SOCIAL EN LOS CAMPAMENTOS

Alrededor de 11,000 personas viven en cada campamento, según cálculos de la gerencia. Todos los departamentos del Perú están representados aquí, pero la mayoría de los trabajadores vienen de los departamentos de Puno, Arequipa, Moquegua y Tacna.

El ingreso a los campamentos está controlado por la policía particular de la Southern y por la Guardia Civil. Hay representantes de la autoridad del estado en las tres áreas: Guardia Civil, Guardia Republicana, y PIP, además de oficiales municipales. La vivienda en la Southern está asignada según dos criterios: el puesto del trabajador y su carga familiar. Hay hoteles para solteros donde comparten habitación y baño, departamentos con hasta 4 dormitorios para obreros y empleados, y casas para funcionarios con familia. La organización de los campamentos agrupa personas que ocupan lugares similares en la jerarquía de la empresa.

Todo el personal y sus dependientes tienen derecho a los servicios de la Southern, sea atención médica, colegio, o mercado. La empresa controla el acceso de personas extrañas y pueden solicitar carné de identidad en cualquier centro. El grado de control es flexible: a veces es rígido, a veces no.

La vida en los campamentos gira alrededor de la producción de cobre. Actualmente se trabaja los 7 días a la semana en tres turnos. La gran mayoría de los trabajadores están organizados en guardias que trabajan 6 días a la semana y que cambian de turno cada 15 días. Los del turno A trabajan desde las 7 a.m. hasta las 3 p.m., los del turno B de 3 p.m. a 11 p.m., y los del turno C de 11 p.m. a 7 a.m. Descansan un día de cada siete, y tienen dos días de descanso cuando cambian de turno C a turno A. En cualquier momento del día, hay personas trabajando, gozando su tiempo libre, y descansando.

El trabajo en turno afecta la vida familiar, especialmente a la ama de casa que tiene que alistar a sus hijos para el colegio, preparar el rancho del marido y llevarlo a la estación apropiada para que se lo entreguen. En Ilo, los niños estudian en turnos en los colegios en Ciudad Nueva: primaria de mañana y secundaria de tarde.

Hay movilidad de la empresa que transporta personal a sus centros de trabajo en cada área de producción. También hay servicio interno y particular entre las diversas zonas de los campamentos de la sierra, y servicio urbano entre el campamento e Ilo. Empresas particulares prestan servicio interprovincial.

Por ley y por su propia política, la empresa ofrece diversas actividades recreativas y educativas a sus trabajadores. Además del personal dedicado a la producción, hay personal para mantener los servicios no vinculados directamente con la extracción de

cobre, como en las divisiones de Bienestar Social y de Campamentos. Hay asistentas sociales que ofrecen consejos y ayuda familiar y que organizan charlas y cursillos para la población. Ellas sirven de vínculo entre las familias de los trabajadores y la empresa: explican las reglas sociales a la gente y canalizan sus quejas. Siempre se presentan casos especiales, como de hijos fuera de matrimonio no registrados que no perciben beneficios de dependientes. Las asistentas ayudan a regularizar el registro de la empresa según la ley peruana. Cumplen una función importante para la población de los campamentos porque interpretan derechos no sólo a servicios de la Southern sino también orientan a las personas en cuanto a las leyes civiles.

También hay personal dedicado a organizar actividades exclusivamente recreativas: torneos de fútbol entre secciones de trabajadores, basquet, volley, cursos de karate... cualquier deporte que interese a la población. También organizan programas de vacaciones útiles para los hijos de trabajadores.

Becker ha observado que la población en los campamentos depende mucho de la empresa para mejorar su condición de vida. Al respecto, cita comentarios de los gerentes (Becker 1983: 285). Estamos de acuerdo en que muchos consideran que la responsabilidad de mejorar los campamentos corresponde a la empresa, lo cual constituye el correlato de una actitud paternalista. Sin embargo, durante nuestra investigación observamos que diferentes sectores de la población se movilizan de diferentes maneras para lograr mejoras físicas y sociales. Grupos de empleados y funcionarios han buscado mejorar la educación de sus hijos formando colegios particulares. Los trabajadores se han movilizado, a través de sus sindicatos, exigiendo cambios por medio de huelgas y paros.

Existen diferentes asociaciones no directamente relacionadas con la empresa: Club de Leones, Masones, asociaciones de padres de familia, grupos religiosos protestantes que han construido sus propias capillas, clubes de damas, hermandades católicas que hacen procesiones y otros actos religiosos, asociaciones barriales y departamentales. Entre estos últimos, los grupos más sobresalientes figuran los de origen puneño en Toquepala, que presentan bailes folklóricos en la celebración del 1º de Mayo. También existen grupos políticos, tanto partidos como sindicatos.

EXTRANJEROS

En la Southern hay dos tipos de funcionarios: los contratados nacionales y los "dollar contract". La gran mayoría de las personas cuyos salarios están calculados en dólares son extranjeros, aunque hay altos funcionarios peruanos. Los extranjeros proceden de diversos países y categorías sociales y poseen distintos niveles de educación. Los que no están directamente involucrados en la producción del cobre forman parte del personal de los tres colegios americanos.

Muchos son norteamericanos que vienen de los estados mineros de los EEUU y que tienen experiencia en las minas de allí y de otros países. Durante nuestra investigación habían personas naturales de Holanda, India, Alemania, México, Canadá e Inglaterra. Varios extranjeros están casados con peruanas o tienen hijos nacidos en el Perú. Algunos de ellos trabajaron para la Cerro o la Marcona antes de ingresar a la Southern. Algunos trabajan para la Southern porque quiere estar en el Perú, otros simplemente porque no encontraron un mejor puesto en la industria minera norteamericana.

Hay divisiones jerárquicas entre los extranjeros y también lazos sociales que les unen. Comparten una posición económica privilegiada en el Perú, donde sus ingresos son sumamente altos. También comparten la separación de sus familiares que quedaron en sus países de origen; sus hijos asisten a los colegios americanos de la Southern hasta el 9º grado y luego tienen que buscar su educación fuera de los campamentos. Comparten una posición legal en el Perú: los "chismes" de la comunidad extranjera tienden a girar alrededor de los cambios en la estructura de impuestos o de los cambios monetarios oficiales.

Las diversas familias extranjeras se unen en momentos de celebración o crisis personal, por ejemplo cuando nace un bebé o cuando fallece alguien. La diferenciación o cohesión entre peruanos y extranjeros aparentemente no tiene que ver fundamentalmente con la nacionalidad o la política, sino con la posición que las personas ocupan dentro de la jerarquía de la empresa.

SINDICATOS

Dentro de la Southern actualmente existen 7 sindicatos oficialmente reconocidos:

Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos (STTA)
Sindicato de Empleados de Toquepala y Anexos (SETA)
Sindicato de Trabajadores de Cuajone (STC)
Sindicato de Empleados de Cuajone (SEC)
Sindicato de Trabajadores Area Ilo (STAI)
Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos Area Ilo (STMAI)
Sindicato de Empleados Area Ilo (SEAI)

También existían organizaciones laborales no reconocidas por el estado ni por la empresa. Entre ellas están los sindicatos de trabajadores de las empresas contratistas y la Federación de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de Moquegua y Tacna, que agrupa a todos los sindicatos de la Southern, reconocidos o no.

La trayectoria del movimiento sindical comenzó durante la fase de construcción, en los años 50. (Véase López Aliaga 1960). Los primeros años de producción fueron críticos en la formación sindical de la fuerza laboral. Tal como lo presenta Arciniega, la Southern prefirió tratar con organizaciones formales e influyó en el gobierno de Prado logrando el reconocimiento oficial de los primeros sindicatos de Ilo y Toquepala en 1961. Los fundadores del STAI eran apristas, los fundadores del STTA independientes. En los inicios de la organización sindical la influencia política era aprista: los sindicatos pertenecían a la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), sus dirigentes participaron en cursillos auspiciados por esta confederación. Pero, tras la masacre de Toquepala en 1966, donde murieron tres personas, y en el contexto de los cambios políticos a nivel nacional a fines de los años 60, surgió una nueva promoción de dirigentes izquierdistas. (véase Arciniega 1980).

Los sucesos políticos ocurridos en los campamentos y profundizados por los cambios en la situación nacional, llevaron a un nuevo nivel de militancia sindical, a comienzos de los '70. Se dividió el STAI y se formó el STMAI, según informaciones, por motivos políticos. La aguda diferencia filosófica entre el APRA y los partidos de la izquierda tuvo y tiene mucha influencia en el ámbito de acción sindical dentro de los campamentos de la Southern, así como en el ámbito político nacional.

PAPEL SOCIAL DE LOS SINDICATOS EN LA SOUTHERN

Las organizaciones sindicales obligan a la empresa a cumplir con el Reglamento Interno y el Convenio Colectivo de Trabajo,

además de cumplir con las leyes laborales nacionales. Constituyen una presencia crítica que balancea el poder político de la Southern. Son focos de oposición que, en casi todas las circunstancias, cuestionan los motivos y las metas de cambios en la política laboral de la empresa. Esto es su papel político. También observamos que los sindicatos ocupan un lugar muy importante como institución social en los campamentos.

En un campamento la empresa domina la vida social por su constante presencia: publicaciones, letreros con su insignia, policía particular, hasta avisos por televisión... todo habla del innegable control social de la empresa. Los locales de los sindicatos significan una alternativa a los clubes de obreros o empleados autorizados por la Southern. Los trabajadores van para consultar a sus dirigentes, asistir a asambleas, cursillos, ver películas especiales, bailes, así también para velorios. Son focos importantes de actividades durante las huelgas, cuando los trabajadores concurren para votar si acatarán a la huelga o no, para escuchar los resultados de las negociaciones y para decidir si aceptan las ofertas de la empresa o siguen la huelga.

CONFLICTOS LABORALES

En la Southern existen diversas categorías de conflictos laborales a nivel colectivo. Estas no le son particulares a ella en la medida que también aparecen en otras empresas capitalistas en el Perú y en otros países. (Véase Kruijt y Vellinga 1983: 210). Durante nuestra investigación, observamos los siguientes:

a) Conflictos seccionales en el mismo centro de producción. Comienzan por desacuerdos entre trabajadores y supervisores acerca de cambios en la organización de las guardias, acciones disciplinarias, ascensos, y sustituciones. Pueden derivar en paros.

b) Conflictos entre sindicatos y empresa sobre sueldos y salarios. Casi siempre derivan en huelgas generales; a veces hay coordinación entre dos o más sindicatos para lograr mayor impacto.

c) Conflictos a nivel de empresas acerca de los beneficios otorgados por la Southern. Por ejemplo, transporte de "ranchos" a los centros de trabajo, uniformes, becas para estudiar en el SENATI, fondo de becas para los hijos de trabajadores, condiciones para la atención en el hospital, condiciones para cobrar el presta-

mo para vivienda propia. Pueden coincidir con las huelgas por mejoras salariales o llevar a huelgas generales.

d) Conflictos a nivel de empresa acerca de los beneficios institucionales otorgados por la Southern: construcción de local sindical, donativos a bibliotecas sindicales, donativos a las universidades regionales. Siempre vinculados con conflictos mayores, forman la última parte del pliego de reclamos.

e) Conflictos a nivel de empresa sobre hechos políticos generalmente fuera de los campamentos. Por ejemplo, paros de solidaridad con otros centros mineros en huelga, paros provinciales o nacionales.

f) Conflictos a nivel de empresa acerca de derechos y beneficios garantizados por ley del estado: Estabilidad Laboral. Fue el motivo de la huelga general más larga y amplia en la historia de la Southern, en 1981.

El cuadro que sigue presenta la incidencia de los paros y las huelgas en Ilo y Toquepala durante diez años. En él podemos ver que si bien no hay año sin conflictos, la incidencia de huelgas ha variado mucho.

HUELGAS Y PAROS, 1973-83

	Obreros/Ilo		Obreros/Toquepala		Total	
	No. Paros	Horas/Hombre Perdidas	Paros	Horas/Hombre Perdidas	Paros	Horas/Hombre Perdidas
1973	5	143,552	43	812,998	48	956,550
1974	3	42,568	13	420,352	16	462,920
1975	4*	17,601.5	18	410,175	22	427,776.5
1976	3*	30,752	5*	57,711	8*	88,463
1977	3	120,288	4	277,552	7	397,840
1978	2	517,680	2*	395,904	4	913,584
1979	3	230,334.5	3	199,200	6	429,534.5
1980	3*	17,048	4*	225,604	7*	242,652
1981	4	444,232	11	660,804	15	1,105,036
1982	7	195,221	3	224,231	10	419,452
1983	10	590,758	9	587,444	19	1,178,202

Fuente: SPCC

(*) no hubo huelga sobre el contrato anual.

HUELGAS

Como indica el cuadro, huelgas y paros son un componente de la vida de los trabajadores de la Southern. Pero dichas acciones no ocurren de un momento a otro, sino después de un proceso legal y social.

La democracia es muy importante para los trabajadores de base: todo lo que hacen los sindicatos de la Southern necesariamente tiene que ser legitimado mediante el voto democrático. Los dirigentes son muy conscientes de la necesidad de presentar su pliego de reclamos al voto de la asamblea, para poder hacer frente a los argumentos de la empresa, que en casi todos los casos cuestiona la votación. Las reglas de juego están fuertemente institucionalizadas: los preparativos para la huelga general por el nuevo contrato comienzan a realizarse cuidadosamente varios meses antes, cuando la gente debe planificar sus finanzas familiares. Desde el reconocimiento de los sindicatos, son pocos los años en que no ha habido huelga general por este motivo.

Por consiguiente, la población anticipa la huelga que dura como promedio de 10 a 15 días. Muchas familias viajan fuera de los campamentos no para evitar los choques sino para atender quehaceres familiares. Según nuestros informes, pocos son los actos de violencia asociados a huelgas sobre contratos. La población se comporta en forma "civilizada". Por lo general no hacen piquetes. Más bien, ponen letreros frente a los locales de los sindicatos que participan en la huelga y hacen registros de los "amarillos". Sindicatos y empresa se lanzan críticas a través de sus publicaciones y de la propagación de rumores en la comunidad.

Otro es el caso de los paros generales, más limitados en cuanto a duración. Dentro de los campamentos hay poca actividad durante las 24 ó 48 horas que comprende esta medida. Los trabajadores de la Southern no siempre acatan los paros provinciales o nacionales. En Ilo, centro donde actúan varias organizaciones laborales, a diferencia de Toquepala, la presión política a los dirigentes sindicales para obtener la participación de sus sindicatos en un paro provincial existe, pero los trabajadores tienen ideas independientes respecto de otras organizaciones laborales. Escogen cuando participar y parece que esta decisión tiene relación con los planes de su huelga anual.

Los paros disminuyen las reservas financieras que las fami-

lias necesitan para la huelga anual, lo cual modera la participación de los trabajadores de la Southern en paros de protesta. Es importante señalar que no todos los conflictos resultan en huelgas y paros.

Lo que acabamos de describir son ejemplos de tipos de conflictos laborales normales en esta empresa. Por razones históricas, la militancia sindical es, aquí, la norma. Además de los paros y las huelgas, previstos por la población pues tienen lugar en temporadas esperadas o por motivos particulares a ciertas secciones, hay huelgas generales motivadas por acontecimientos especiales, como la huelga de 45 días en 1981 cuando participaron los 7 sindicatos. La causa fue el despido de 117 trabajadores en 1977 y de 192 trabajadores en 1979. Otra huelga excepcional fue la huelga de los obreros de Ilo y Toquepala en 1983 para conseguir el pago del 50^o/o de sus indemnizaciones, que duró 43 días.

Los años que no hubo huelga por el pliego de reclamos anual fueron los años inmediatamente posteriores a fuertes acciones de represión, por medio de los cuales las autoridades del Estado dejaron sin líderes a los sindicatos. Los trabajadores de la Southern han demostrado, sin embargo, su capacidad de resistir la represión y podemos ver que históricamente los sindicatos se han recuperado y dirigido las huelgas más conflictivas (por ejemplo la huelga de 45 días de 1981). La experiencia de los trabajadores de la Southern nos indica, entonces, que la represión no sirve como medida de solución a los conflictos. Mas bien se convierte en medidas de corto plazo con efectos de largo plazo: los trabajadores no olvidan a quienes les dejaron de lado, ni la forma como lo hicieron. La experiencia colectiva de la fuerza laboral de esta empresa ha servido para fortalecer su militancia, que ahora forma parte de su identidad como trabajadores.

POLITICA LABORAL

Como señalamos antes, los paros y las huelgas en la Southern tienen diferentes motivos. Sin embargo, la empresa tiene la misma perspectiva hacia huelgas y paros sea cual fuere el motivo que los inspira: van contra la productividad y por consiguiente contra el bienestar de la empresa, de sus trabajadores y del país. Es una visión simplista de un fenómeno complejo: la huelga es sólo una manifestación de las contradicciones dentro del sistema

de producción, y tiene varias formas. No tienen una solución definitiva. En el caso de los conflictos a nivel de las secciones sobre ascensos y amonestaciones, o a nivel de sindicato sobre salarios y beneficios, la solución de la huelga durará hasta el vencimiento del convenio colectivo de trabajo. Otros motivos de huelgas no tienen una solución tan fácil, como por ejemplo los despedidos de 1979. Históricamente, conflictos mayores han surgido a partir del momento en que los mismos trabajadores interpretan que determinados cambios tienen un impacto a largo plazo en sus vidas: la estabilidad laboral, el derecho al cobro anual del 50% de sus indemnizaciones para la compra de vivienda o terreno.

La política laboral del estado influye mucho en el impacto de los paros y las huelgas. Las variaciones legales a nivel nacional y la represión en los mismos campamentos ha influido en las reacciones de la empresa y de la población laboral. (véase Santistevan y Delgado 1980). Las etapas legales que tienen que cumplir los sindicatos pueden ser manipuladas tanto por el estado como por la empresa y, en cierto modo, por las organizaciones laborales. Por ejemplo, en el caso de los conflictos anuales por el pliego de reclamos, la empresa ha buscado variar las fechas de vencimiento de los convenios colectivos con los siete sindicatos. Así aunque haya huelga en un área, la producción en las otros dos seguirá.

La empresa casi siempre se comporta de la misma manera en relación a los conflictos. Declara que no negociará bajo amenazas de huelga, recurre a medios legales para influir en la opinión de las autoridades de trabajo. Utilizando todos sus medios de comunicación, la empresa desmentirá el motivo del conflicto, criticará el comportamiento de los dirigentes e invocará a la conciencia patriótica de los trabajadores para seguir produciendo cobre. Si no resultan estos esfuerzos, tratará de avergonzar a la población trabajadora comparando sus salarios y beneficios con los de grupos menos favorecidos de otras industrias. Nunca falta un periodista o un comentarista dispuesto a culpar a los huelguistas por la pérdida de divisas nacionales. Otra de las tácticas de manipulación utilizada en momentos de conflicto es la constante solicitud de los carnets con cualquier pretexto, apelando al control legal de la empresa.

Si bien es cierto que los trabajadores de la Southern tienen privilegios, estos se explican en razón de a) haber tenido la suerte de ser contratados permanentes; b) trabajar en el sector de la gran

minería, donde el estado impuso ciertas condiciones de trabajo; y c) haber obtenido beneficios a partir de sus luchas y sacrificios colectivos.

CAMBIO SOCIAL: IMPLICACIONES

La Southern es una empresa transnacional que ha creado un enclave económico en el extremo sur. Su impacto social en el Perú comenzó con la fase de construcción de Toquepala e Ilo y continúa hoy. Sin embargo, de considerar la empresa en términos de los conflictos en sus áreas de producción, tenemos que considerar su posición en el mercado internacional.

Actualmente hay sobreproducción de cobre en el mundo: la demanda del metal no es la misma de décadas anteriores. La crisis del cobre ha tenido que afectar necesariamente las decisiones tomadas por la gerencia de la Southern.

El impacto más fuerte de los cambios en el mercado de cobre se da en los Estados Unidos, donde el costo de mano de obra es alta, sobre todo en centros sindicalizados. El precio de cobre subió durante la década del '70 hasta \$ 0.99.25/libra en 1980; en 1981 el precio bajó a \$ 0,79.35/lb. y ha seguido bajando. (U.S. Minerals Yearbook 1982-1985). Entre 1981 y 1983, en los EEUU 28 empresas mineras interrumpieron su producción o cerraron definitivamente. El 1º de enero de 1982, 17,800 de los aproximadamente 42,300 trabajadores de la industria cuprífera norteamericana estaban despedidos. (U.S. Minerals Yearbook 1982). Varias fundiciones han preferido dejar de operar en vez de colocar el equipo anti-contaminación ambiental cuyo consumo de energía eléctrica tiene un costo mucho mayor a lo que gana fundiendo el cobre. Desde el año pasado, hay agitación política entre los congresistas de los estados más afectados por los despidos masivos, que buscan imponer una legislación que limite la importación de cobre.

El conflicto laboral más conocido en el sector minero es el caso de los despidos del estado de Arizona contra la Phelps Dodge (accionista minoritario de la Southern). Cuando esta empresa cortó su producción en Morenci, Arizona, en 1982 y despidió a varios trabajadores, éstos iniciaron una huelga que duró más de dos años y que terminó fracasando este año, con la descertificación del sindicato que representaba a los trabajadores

despedidos (U.S. Steelworkers). La empresa quedó libre para seguir contratando personas no sindicalizadas. (U.S. Minerals Yearbook, 1985).

¿Cuál es el efecto del ambiente de crisis en los campamentos de la Southern? En 1981, cuando comenzaron los despidos en los EEUU, la Southern anunció un programa de austeridad. Mientras bajaba el precio del cobre y el costo de la mano de obra (por la devaluación del sol peruano frente al dólar), subían otros costos de producción fuera del control directo de la empresa: por ejemplo, el costo del petróleo y el precio de la refinación del blister por MineroPerú, dos ejemplos citados en el reporte anual de la Southern de 1982.

El impacto inmediato de la austeridad fue el moratorium en la construcción de nuevas viviendas. Existía una escasez de viviendas desde el comienzo de la empresa: siempre han habido presiones demográficas que requerían un mayor número de viviendas. Hay familias que viven en departamentos no adecuados y que, en el caso de Ilo, inclusive viven fuera del campamento, donde están alejados de los centros administrativos, colegios, y hospital. Según un gerente entrevistado en 1983, las familias esperan un promedio de dos años para ingresar a las viviendas de Ciudad Nueva.

Otro impacto de la crisis mundial fue la decisión de no seguir (en ese entonces) con la expansión de la mina de Toquepala. Hay la lejana posibilidad de cerrar las minas si el costo de producción sobrepasa el precio que la empresa puede obtener en el mercado internacional. Mientras las condiciones de producción sean propicias, continuarán sus operaciones en el Perú, sobre todo porque están obligados a pagar la deuda de Cuajone. Sin embargo, tenemos que reconocer que la situación internacional ha forzado el cierre de minas en otros países, algo que tendría un efecto considerable en el sur peruano.

Mientras continúe produciendo cobre, la Southern seguirá siendo la gran fuente de empleos e ingresos de los departamentos de Moquegua y Tacna. Los conflictos fundamentales quedarán, porque son inherentes al sistema de producción y no tanto a la empresa por ser transnacional.

Los motivos de los conflictos laborales han variado muy poco en el transcurso de la historia de la empresa. La causa de muchas de las variaciones ha sido los cambios en la política laboral del estado. Mientras haya flujos políticos en el Perú será difícil

predecir la trayectoria de las organizaciones laborales. Donde puede haber cambios más profundos es en los conflictos motivados por cambios en la política laboral a nivel del Estado. Ni los trabajadores ni la Southern pueden determinar de antemano la dirección de sus acciones, pues son afectados por hechos que ocurren fuera de los campamentos y oficinas de la empresa.

CONCLUSIONES

La particularidad del caso de la Southern nos permite observar lo siguiente:

1. Los impactos directos de los cambios en el mercado internacional.

2. El papel de la política laboral del Estado peruano en evitar o promover conflictos laborales, como indican Sulmont (1980), y Santistevan y Delgado (1980).

3. El papel de los partidos políticos, y de los cambios internos en los mismos, en la orientación de los sindicatos de base.

4. La dificultad para predecir las acciones políticas de la fuerza laboral de la SPCC, dada la influencia de su heterogeneidad. Esta heterogeneidad se ha mantenido en parte por los esfuerzos de la empresa y el Estado en promover la diferenciación y división entre los trabajadores y en parte por fuerzas sociales no controladas por estas entidades: migración interna, el subempleo, valores culturales como la educación, las relaciones familiares.

La empresa influye, pero no determina, la vida social en los campamentos. Son los trabajadores mismos, conscientes de su lugar social y político, los que deciden actuar o no, y bajo que circunstancias. Dentro del conjunto de factores que influyen en el surgimiento de conflictos, el factor más importante es el individuo que analiza su situación y decide realizar una acción política. El sistema se adapta a estas acciones: no cambia la estructura del mercado ni la posición económica del país. La empresa determina según sus propios criterios cómo reaccionar ante las medidas de fuerza: a veces tratará de comprar a los trabajadores, a veces los castigará recortándoles beneficios. Pero, siempre la reacción de la empresa y/o de las autoridades del gobierno apela a la interpretación de los acontecimientos por la colectividad.

La política laboral de los trabajadores de la Southern ha tenido como tendencia profundizar su resistencia a los cambios

que afectan su bienestar de largo plazo. Reconocen la diferencia entre pleitos de corta duración, como reclamos salariales, que son significativos pero que serán negociados después de un tiempo fijo, y los pleitos de largo plazo, como la estabilidad laboral y las condiciones para cobrar el préstamo del 50^o/o de las indemnizaciones para compra de vivienda. La colectividad de trabajadores de la Southern, sean cuales fueran sus diferencias, históricamente ha rechazado en forma rotunda los cambios que según su interpretación van en su contra.

El caso de la Southern nos indica que un elemento clave para la comprensión del por qué de las variaciones en las formas de resistencia y reproducción del sistema capitalista es la interpretación de los hechos y acontecimientos por los trabajadores de base. Dada su experiencia e historia colectiva, a pesar de las medidas invocadas, sean de represión o de pacificación, mientras existan motivos que los impulse, los trabajadores de la Southern seguirán participando en huelgas y paros.

NOTAS

(1) La autora es estudiante doctoral en el Departamento de Antropología de la Universidad de Columbia en Nueva York. Realizó su investigación entre agosto de 1982 y julio de 1984, con becas de la Inter-American Foundation y la National Science Foundation. Durante su estadía en el Perú, estuvo afiliada al Instituto de Estudios Peruanos. El presente trabajo representa sus propias ideas y no las de las fundaciones que financiaron la investigación.

(2) “los programas de desarrollo)... presentarán mejores oportunidades para la población de sobra existente, que incluye alrededor de un tercio de los habitantes de la región... La mayoría de ellos vienen del grupo de mayor interés social y económico, los *cholos*: indios que han dejado sus tierras permanentemente y que depende de otras fuentes de ingresos para mantener su familia. De muchas ma-

neras representan el grupo de recursos humanos más enérgico y prometedor para el futuro desarrollo del Sur peruano. El cholo tiende a ser más creativo y atento a las oportunidades, más vigoroso y creativo en sus actividades, y más inclinado a cambiar trabajos o emigrar a nuevos centros residenciales que los otros elementos humanos de la región. A la vez, y por muchas de las mismas razones, el cholo presenta agudas amenazas económicas, sociales y políticas a la futura estabilidad de la región, porque si fracasa en su búsqueda de oportunidades, será fácilmente influido por demagogos y agitadores subversivos, y en todo caso tiende a ejercer más presiones sobre los servicios públicos que los otros habitantes de la región”. (1959: 7, traducción de la autora).

BIBLIOGRAFIA

- ARCINIEGA ARCE, Rosa Silvia
1980 Relaciones Laborales y Sindicalismo en Toquepala 1957-1968. Memoria para obtener el grado de Bachiller en Ciencias Sociales. Lima, PUC.
- BASADRE, Jorge
1959 Infancia en Tacna. Lima, Villanueva S.A.
- BECKER, David
1983 *The New Bourgeoisie and the Limits of Dependency: Mining, Class and Power in "Revolutionary" Peru*. Princeton, N.J. (EEUU), Princeton University Press.
- BUSINESS LATIN AMERICA
- BONILLA, Heraclio
1974 El minero de los Andes. Lima, IEP.
- DEWIND, Adrian, Jr.
1977 *Peasants Become Miners: The Evolution of Industrial Mining Systems in Peru*. Tesis doctoral. Nueva York, Columbia University.
- EPSTEIN, A.L.
1958 *Politics in an Urban African Community*. Manchester (Inglaterra), Manchester University Press.
- FLORES GALINDO, Alberto
1974 Los mineros de la Cerro de Pasco, 1900-1930. Lima, PUC.
- KRUIJT, Dirk y MENNO Vellinga
1983 Estado, clase obrera y empresa transnacional. El caso de la minería peruana, 1900-1930. México, Siglo XXI editores.

- LOPEZ ALIAGA, Luis
1960 Reportaje a Toquepala. Lima, Editorial "Impulso".
- LAITE, Julian
1981 Industrial Development and Migrant Labor in Latin America. Austin (EEUU), University of Texas Press.
- LONG, N. and ROBERTS, B.
1978 Peasant Cooperation and Capitalist Expansión in Central Peru. Austin (EEUU), University of Texas Press.
- MARTINEZ, Héctor
1983 "Migraciones en la Región Sur" en *El Sur Peruano: Realidad Poblacional*. Lima, Asociación Multidisciplinaria de Investigación y docencia en Población, pp. 213-240.
- NASH, June
1979 *We Eat the Mines and the Mines Eat Us*. New York, Columbia University Press.
- PERUVIAN TIMES
1960 Toquepala Supplement. (abril de 1960).
- SANCHEZ ALBAVERA, Fernando
1981 *Minería, Capital Transnacional y Poder en el Perú*. Lima, DESCO.
- SANTISTEVAN, Jorge y DELGADO, Angel
1980 *La huelga en el Perú: historia y derecho*. Lima, CEDES.
- SOUTHERN PERU COPPER CORPORATION
1982 *El Mensajero*.
Reporte Anual.
- SOUTHERN PERU REGIONAL DEVELOPMENT PROJECT
1959 Report. *The Resource of the Region: Recommendations for her Development*. Lima.
- SULMONT, Denis
1980 *Historia del movimiento obrero*. Lima, TAREA.
- U.S. DEPARTMENT OF THE INTERIOR, BUREAU OF MINES
Minerals Yearbook.