

LOS MINEROS DE LA SOUTHERN

Rosa Silvia Arciniega Arce

La Southern Perú Copper Corporation es una empresa privada norteamericana que explota los yacimientos mineros de Toquepala y Cuajone ubicados al sur del país, en las serranías de los departamentos de Tacna y Moquegua, respectivamente. La mina de Toquepala inicia oficialmente su producción en 1960; y la de Cuajone es inaugurada a fines de 1976. Estas dos minas están conectadas por rieles de ferrocarril con la fundición y el puerto de Ilo, aproximadamente a 150 kilómetros de distancia.

La Southern es una de las mayores empresas mineras del país, concentra el 75% de la producción de cobre nacional —principal producto minero de exportación— y emplea directamente a 4,600 obreros distribuidos en sus tres áreas de operaciones: las minas de Toquepala, Cuajone y la fundición de Ilo. Produce el 14% del total de las divisas nacionales, generadas por la extracción de 280 mil TM anuales de cobre.

Los mineros de la Southern se ubican en uno de los centros más dinámicos y modernos de la gran minería, sector estratégico de la economía peruana que les confiere un gran poder de negociación mediante la acción sindical, lo que les permite mantener una presión frente a la empresa y al gobierno, en la lucha por conseguir sus reivindicaciones. Esto lleva a que la presión huel-

guística que estos trabajadores puedan ejercer, tenga mayores incidencias que en el caso de otros sectores laborales; ya que la interrupción prolongada o repetida de las labores repercute directamente en el ingreso de divisas y en la recaudación de impuestos por el Estado.

Dada la posición estratégica de los trabajadores, la Empresa ha tenido que implementar políticas laborales de control y previsión de conflictos, tratando de evitar los paros y huelgas que afectan su normal desenvolvimiento, así como también la politización de sus trabajadores. En efecto, la Southern ejerce un riguroso control técnico-administrativo sobre sus trabajadores, tanto a nivel del trabajo como de su vida cotidiana, ya que el campamento tiene una infraestructura totalmente dependiente de la Empresa. Es así como puede hablarse del propio mundo de la Southern, que constituye un característico modo de vida donde todo se presenta organizado y jerarquizado por la empresa: vida familiar, vida comunal, lugares de recreo y de cultura y demás actividades (comercio, educación, salud, comunicaciones, etc).

La empresa, a su vez, trata de controlar ideológica y políticamente a su masa laboral, desarrollando diferentes campañas de promoción social y comunicaciones. Las diferentes políticas laborales que implementa la empresa, en un primer momento, tratan de impedir la formación de sindicatos, mediante el aislamiento geográfico y social de los trabajadores en los campamentos. Luego, cuando los trabajadores empiezan a movilizarse con las primeras huelgas, y a buscar solidaridad y apoyo entre los pobladores de las ciudades aledañas a los campamentos, la política laboral tratará de impedir la unión favoreciendo la competencia, el consumismo y la diferenciación de su masa laboral del resto de pobladores. La empresa busca imponer "parámetros" o topes a la radicalización de sus trabajadores, lo que denominamos una lucha económica; y el poder económico que posee le da la capacidad de integración del conflicto: una política con margen para conceder ciertos beneficios y remuneraciones, superiores al promedio regional y aun nacional, con el fin de mantener controlado el movimiento sindical. En ese sentido, la Empresa pregona las buenas relaciones laborales entre jefes y trabajadores, y la necesidad de un buen entendimiento entre la compañía y el sindicato. Asimismo, incluye a los obreros en los marcos de la "Familia Southern", resaltando su constante superación y eficiencia.

Southern Perú es conocida por pagar uno de los más altos salarios del país y por proporcionar una serie de beneficios marginales a sus trabajadores, además de una serie de servicios y prestaciones, tales como asistencia médico-hospitalaria, escuelas, viviendas y préstamos para vivienda propia, club social, luz, agua, calefacción gratuitos, etc. En infraestructura social la situación de sus campamentos es sobresaliente: las mejores viviendas de la zona, hospitales, colegios y servicios urbanos son de la población que labora en Southern. Desde la perspectiva del mercado de trabajo regional, la Southern es una empresa sin competencia. No hay otros centros industriales de su nivel y en la zona hay una falta completa de alternativas de trabajo con ventajas similares.

Sin embargo, en Southern son frecuentes los conflictos laborales y las acciones huelguísticas repercuten no sólo en el campamento sino en la región e inclusive a nivel nacional. Partiendo de este hecho sorprendente, nos propusimos penetrar en algunos aspectos de la realidad minera, tratando de encontrar una explicación a su comportamiento social. Nos preguntábamos, ¿cómo a pesar de la política laboral que implementa la empresa y cómo a pesar de la situación económica de sus trabajadores, se dan continuos movimientos huelguísticos?

Considerando estos hechos, existen determinadas percepciones que reflejan algunas formas de caracterizar al trabajador de la Southern y su comportamiento social.

Un primer planteamiento refiere que los mineros de la Southern constituyen un sector privilegiado, que obtiene altas remuneraciones y goza de excepcionales beneficios en relación al resto de trabajadores del país. A partir de ello, se establece que el sindicalismo minero es economicista, que los trabajadores están preocupados meramente por intereses inmediatos y que instrumentalizan su ubicación clave en la economía únicamente para la obtención de más beneficios. Según este planteamiento, las movilizaciones y luchas de los mineros serían producto de una percepción clara de su ubicación —en una muy lucrativa empresa extranjera— y del importante papel que juega la Southern en la industria minera y en la economía nacional.

Un segundo planteamiento, relacionado con el anterior, considera que los trabajadores de la Southern son blanco de agitación política de los “comunistas”. Son guiados erróneamente, y por este motivo es necesario “protegerlos” de la influencia de di-

rigentes demagógicos e irresponsables que ejercen, a través de la manipulación de la acción de los trabajadores, presiones políticas frente a la empresa y el gobierno (1).

Opuesto a los anteriores, un tercer planteamiento hace referencia a los mineros de la Southern como la fuerza dirigente de los trabajadores peruanos, como el prototipo del proletariado moderno en el Perú: masa obrera altamente organizada, cohesionada por una serie de luchas y con una cultura política radical; un proletariado de punta con una elevada conciencia de clase, ubicado justamente en uno de los núcleos del imperialismo en el país, y cuyos líderes no son sino los portavoces del consenso radical de toda la comunidad (2).

A través del presente estudio, buscamos ir más allá de estos planteamientos generales. Investigamos las relaciones sociales en las que están involucrados los trabajadores, tomando tres puntos de referencia: las características del trabajo minero, la vida cotidiana en el campamento y la dinámica sindical.

El objeto del estudio, el ver el comportamiento de los trabajadores, se plantea en un doble nivel: un nivel individual o más específicamente familiar, y otro colectivo o como clase. Pensamos que conjugando ambos niveles se tiene más elementos para intentar una explicación del comportamiento obrero. Véamos:

Los trabajadores de la Southern constituyen uno de los sectores mineros de formación relativamente reciente, constituidos en la década del 50 y 70. De trabajos en chacras familiares del altiplano, recién licenciados del ejército o viviendo de oficios simples, los trabajadores, al ingresar a la Southern, pasaron a laborar en una industria moderna, altamente tecnificada. La Southern inicialmente reclutó mano de obra sin experiencia industrial previa, encargándose ella misma de capacitarlos en la práctica y con cursos constantes de entrenamiento. La mayoría de trabajadores eran pues migrantes recientes, de origen rural, sin tradición industrial ni sindical previa.

De trabajadores contratados eventualmente por la Southern los mineros pasan a conformar una masa laboral estable, con largos años de permanencia en el campamento. Viviendo entre cerros y alejados del medio urbano, los mineros no piensan morir en la mina o jubilarse en la Southern, su aspiración central es salir del campamento. Los mineros tienen claras intenciones de instalarse en la ciudad por su cuenta, apenas tengan la oportuni-

dad para hacerlo. Para ello centran sus expectativas en inversiones y dirigen su economía dando importancia a la previsión, a la necesidad de poder cubrir el futuro.

El ingreso a la Southern responde a su necesidad de empleo y de salario, pero poco a poco la mina se transforma en un medio para conseguir algo en el futuro, ellos van reservando para uso especial parte de sus ganancias o solicitando adelantos de su indemnización y empiezan a adquirir bienes dentro y fuera del campamento. Inician actividades que son de carácter "independiente" y las desarrollan con un cierto carácter "empresarial": manejan el crédito y el ahorro, y utilizan su salario como capital: compran terrenos, alquilan sus casas; algunos logran comprar automóviles y camiones, y las mujeres tienden a dedicarse al comercio.

La fuerza laboral está orientada hacia afuera del campamento, por eso, a la primera oportunidad, se van a la ciudad, aprovechando de salidas vacacionales e inclusive en los momentos de huelga. No sólo escapan de la monotonía del campamento sino que una serie de problemas exigen que se movilicen, pues deben cumplir con sus obligaciones de fuera. Dichas obligaciones van desde la construcción lenta y parcial de la casa propia, hasta la instalación de los hijos mayores en la ciudad, para que continúen estudios superiores.

Emerge en el trabajador una concepción especial de su vida en Southern y de su propio destino. A nivel de su situación personal, su trabajo se presenta como la oportunidad de movilidad que poseen para ellos y para sus hijos, por eso una de sus primeras y centrales reivindicaciones va a ser la garantía de un trabajo estable. En los mineros es frecuente también la adquisición de bienes, como muebles y artefactos, ello indica un estilo de consumo, así como la disponibilidad de recursos y el interés de hacer reservas para obtenerlos. Indica también que los gastos de los mineros no quedan reducidos a los más urgentes. A través de tales bienes —la adquisición de un terreno, la construcción de la casa propia, artefactos, etc.— los trabajadores perciben posibilidades alternativas de seguridad social y económica. Estos bienes adquieren para ellos una importancia fundamental: constituyen inversiones propias a través de las cuales van asegurando su probable salida del campamento, en general representan la necesidad que sienten de asegurar su vida. Esto lleva a los obreros a valorizar los aspectos propiamente económicos de su trabajo, intentan no per-

der los beneficios y más bien buscan acumularlos, protegiendo sus intereses inmediatos.

Los salarios que reclaman los distribuyen entre los gastos en el campamento y los gastos que deben efectuar fuera de él, lo cual determina que el presupuesto familiar sea muy difícil de equilibrar, creando insatisfacción, más aún cuando a raíz de la crisis económica disminuye su poder adquisitivo. Los obreros conocen lo que es la devaluación del dinero y hasta plantean huelgas solicitando adelantos de indemnización, pues buscan invertir desde ahora. La preocupación obrera por conseguir y/o mantener casa en dos urbes, así como saldar las deudas, influye en la existencia de constantes demandas, hace que presionen con fuerza por sus pliegos. No les alcanza lo que ganan, no sólo porque ha caído su salario real sino porque en realidad desarrollan otra vida fuera del campamento. Esta situación explica la capacidad de movilización de los mineros y muestra como su proyecto de movilidad condiciona su acción social.

A nivel temporal, el trabajador empieza a sentirse enclaustrado en el campamento; el presente bloquea la realización del futuro. Sus actividades individuales empiezan a ser dominadas por el conflicto entre su situación actual (la posibilidad de tener acceso a múltiples recursos en la mina) y la realización de sus proyectos (vivir fuera del campamento). Con el tiempo, después de terminar sus estudios escolares, los hijos salen del campamento y sus madres buscan instalarse permanentemente con ellos. Unos meses ellos están en la mina, otros meses desarrollarán diversas actividades en la ciudad; entonces ellas serán las que tengan a su cargo el desempeño y cuidado de los intereses que los mineros iniciaron en la urbe. Al respecto las mujeres representan el nexo en el mantenimiento de la unidad familiar, a pesar del distanciamiento físico del trabajador, que continúa atado a la mina.

Esta situación crea tensiones y frustraciones a nivel individual, pues al cabo de años de servicio comprueban que la mina los devora. A pesar de sus esfuerzos, continúan atados a la mina, surgiendo insatisfacción y resentimiento frente a la empresa, lo que influye en el comportamiento social de los mineros. En última instancia, el obrero se autoevalúa por lo que se propuso hacer y lo que al fin pudo realizar. Estos hombres trabajando y a la vez dedicándose a preparar su salida, ven sólo aparecer la perspectiva de la familia fuera del campamento y la indefinida permanencia

de ellos en la mina; su trabajo finalmente implica la aceptación de que ese es el precio que tiene que pagar para evitar que sus hijos tengan un destino similar al suyo. Esta situación es mucho más aguda en Toquepala, donde la población obrera ha envejecido junto con la mina. Estos trabajadores, al cabo del tiempo, no alcanzan su aspiración máxima, salir del campamento, y esta meta que para muchos es ya inalcanzable, es transferida como compensación a los hijos, a quienes el trabajador procura garantizar una educación.

Esta situación nos lleva a preguntarnos, hasta dónde éste es un proyecto real y hasta dónde es una falsa creencia de los trabajadores? Ellos dicen que se van, pero permanecen en el campamento. Y si hay un porcentaje efectivo de gente que se fue, a éstos no les va necesariamente bien. Lo que los obreros se proponen ser, lo que sueñan alcanzar, su proyecto, son sólo ideas, pero ellas cuentan. El proyecto de salir es simplemente una ideología porque no es un camino viable que los obreros estén siguiendo. Son quince, veinte años de servicios que se acumulan. Tienen hijos, muchos se quedan o regresan allí, llegan parientes, etc. Esta situación se relaciona con el contexto económico—regional, donde es visible la ausencia de alternativas. Fuera de la Southern, desde el punto de vista laboral, no hay nada que ofrezca similares o mejores ventajas. Tampoco existen empleos con sueldos similares (básico, asignaciones, bonificaciones, salario indirecto para ellos y sus allegados, etc.). No deja de ver una especie de frustración: no irse porque no quieren, sino porque fuera no van a tener lo que tienen dentro. Existe pues un contexto regional contra el cual hay que pensar la ideología de salir. Está bien salir, pero no hay donde. Hace veinte, treinta años que salen. El proyecto constituye solo una ideología, pero contribuye a explicar la radicalidad de los trabajadores.

El considerar este nivel individual y de proyectos de vida no explica por sí sólo el comportamiento de los mineros. Junto con ello se constatan orientaciones colectivas que nos plantean la existencia de una identidad obrera relativamente bien definida que es necesario analizarla en sus propios términos.

En el centro de trabajo las actividades están altamente mecanizadas y especializadas, los obreros además de aprender su tarea específica, deben aprender las normas y patrones de comportamiento requeridos por la empresa, la que aprecia no sólo el

esfuerzo y la capacidad de trabajo, sino también la lealtad y disciplina. Los jefes de sección coordinan y dirigen las tareas, vigilan y sancionan comportamientos. Las medidas disciplinarias se aplican con el objeto de corregir las infracciones a las normas de conducta que rigen en el trabajo y son utilizadas como amenaza permanente, lo que redundará en un temor generalizado a perder el trabajo.

Por otro lado, la empresa cuenta con recursos económicos que le dan un amplio margen de maniobra para resolver los conflictos laborales y amortiguarlos. La dependencia de la mujer y de los hijos del salario único del trabajador aumenta la subordinación de éste frente a su empleo. El énfasis puesto por la empresa en los beneficios y servicios dentro de la composición del salario muestra su política de integración, asimismo, mediante la manipulación de éstos intenta introducir diferencias dentro del propio grupo obrero creando una atmósfera de individualismo y competencia.

Si bien el salario y los beneficios constituyen incentivos fundamentales para apegarse al trabajo en Southern, éstos son a la vez focos de lucha, ya que las presiones obreras se dirigen hacia su creación y ampliación, acción importante en especial para obreros que piensan su trabajo en la mina como una ocupación transitoria. Los trabajadores además tienen conciencia de su ubicación estratégica en la economía del país, de la capacidad económica de la empresa y comparan sus salarios con los sueldos de los funcionarios nacionales y extranjeros. Reconocen la capacidad de negociación del sindicato para presionar y lo que es más importante, recuerdan el origen de estos beneficios de que gozan: han sido conseguidos a través de años de lucha sindical. Todas estas consideraciones nos llevan a ver el proceso de desarrollo del campamento. El campamento se ha desarrollado a lo largo de años. De barracas colectivas que servían como viviendas se pasa a casas familiares; de caminos privados para uso exclusivo de la empresa —con la prohibición de ingreso a las personas extrañas y control absoluto de las comunicaciones— se pasa a un campamento que poco a poco se ha ido abriendo. Hoy algo de esto queda, hay por ejemplo controles para entrar y salir del campamento, pero ya no se puede evitar la llegada de extraños. Que los trabajadores tengan ahora mejores viviendas, mejores condiciones de vida y de trabajo, etc., es producto de la acción sindi-

cal, el campamento, tal como es en la actualidad, es una creación de los trabajadores. Los obreros perciben eso por su misma permanencia y estadía de años en el campamento, la memoria colectiva cuenta para el resto de trabajadores nuevos o que recién se incorporan a la empresa.

Fuera del trabajo, la vida de los trabajadores se desarrolla en el campamento, específicamente en el barrio obrero. El campamento está casi enteramente absorbido en un mundo aparte, controlado por la empresa, que no sólo suministra los salarios, los medios de vida para los trabajadores y sus familias, sino que desde un comienzo implementa políticas laborales buscando integrar a su masa laboral: la empresa organiza el tiempo libre del trabajador y su familia, interviene en la difusión de opiniones condicionando el clima en el cual se desarrolla la vida social minera; además vigila permanentemente las actividades en el campamento. Sin embargo se presentan límites a esta política de control e integración, lo que contribuye a fomentar una tendencia a la organización y diferenciación de los intereses obreros.

Otro de los elementos centrales para explicar el radicalismo de los trabajadores se refiere al comportamiento mismo de la empresa. Los trabajadores laboran en una organización empresarial rigurosamente jerarquizada, donde las relaciones son marcadamente verticales y se dan en un clima de marcado autoritarismo y disciplina. La sujeción a órdenes y supervisión constantes, el ambiente de trabajo, crean una situación de tensión y temor entre los obreros. Las constantes presiones y amenazas los conduce a implementar diferentes medios de defensa utilizando relaciones de apoyo entre compañeros de sección. Los obreros han aprendido a acostumbrarse a la disciplina laboral adaptándose a las condiciones de trabajo en la mina, pero a la vez se asocian para contrarrestar en algo la fuerza de la Southern y han puesto límites a su deber de obedecer y al derecho de la empresa a mandar, de allí la proliferación de denuncias laborales ante la autoridad de trabajo y la realización de paros seccionales. Todo acto de represión o abuso individual se encuentra frente a la posibilidad de una respuesta colectiva que empieza por la sección de trabajo y puede llegar a extenderse por el campamento.

En Southern existe una compleja división del trabajo que se manifiesta a través de la diferenciación de categorías y salarios, pero los obreros en general mantienen similar relación con la je-

rarquía supervisora y afrontan la misma disciplina de trabajo, lo que influye en una organización relativamente uniforme pues es mucho más fácil enfrentar a la autoridad empresarial cuando se cuenta con un respaldo mutuo. Por otro lado, la continuidad o permanencia en el trabajo origina que las labores se ejecuten constantemente en un mismo lugar y en contacto con las mismas personas. Esto facilita las relaciones entre obreros, que con el tiempo van acompañadas de relaciones personales y de confianza. Precisamente las más sólidas amistades han germinado a partir de la relación de trabajo.

Las experiencias de permanente subordinación y reiterados conflictos que comparten los trabajadores en su sección, contribuyen a la identificación de intereses comunes, por sobre las diversas categorías ocupacionales y niveles de organización, de poder de la empresa lleva a buscar niveles de organización, de coordinación entre los trabajadores. La política laboral está basada en la aparente buena disposición de la empresa, que incluye a los obreros en los marcos de la "Familia Southern", pero en concreto la empresa no comporta con mano blanda, la amenaza es permanente: "Si no te portas bien, te despido...".

Existen también ciertas condiciones objetivas que diferencian y condicionan a los mineros de la Southern. El campamento tiene la estructura de una "comunidad ocupacional" donde el rango social está determinado por la empresa, se desprende de la situación de trabajo y trasciende a la vida cotidiana. Una referencia constante entre los obreros es la comparación entre ellos y los funcionarios. Comparan los diferentes sistemas de remuneración, la vivienda, el barrio, el tipo de trabajo, la ropa y hasta la alimentación, en general los diferentes tipos de vida. Todos estos elementos contribuyen a polarizar la situación entre quienes habitan en el campamento. Los mineros tienen una vivencia cotidiana marcada por condiciones de oposición, los contrastes son obvios y frecuentes. A partir del barrio obrero el trabajador aprende a conocer su condición, percibe su situación en el campamento. Las experiencias de permanente subordinación y diversas formas de discriminación facilita en los trabajadores en autoreconocimiento como sector social diferenciado.

En el campamento la vinculación entre obreros no sólo está dada en la jornada de trabajo, sino que se extiende hacia sus condiciones de vida. Ello les permite una vinculación más estrecha al

compartir experiencias de vida y de trabajo en un ámbito aislado. En el campamento hay mayores posibilidades objetivas de reunirse, discutir y e intercambiar opiniones. Esta situación se acentúa si consideramos que se trata de una población relativamente estable, con años de permanente convivencia que los lleva a crear lazos de amistad e incluso de parentesco. Esto influye al momento de la actuación sindical: las huelgas trascienden del grupo de trabajadores y son vividas también por las familias y demás habitantes de la comunidad. El hecho de que muchos provengan de una misma región facilita también el proceso de socialización de los obreros y si en un inicio el espíritu regional persiste entre mestizos y serranos, las diferencias raciales son asimilados por los funcionarios, que consideran a todos como asalariados o “lorchos”. Los obreros perciben su situación subordinada en el campamento, son conscientes de su inserción en el nivel más bajo de la pirámide social impuesta por la empresa, donde son muy marcadas las diferencias sociales, allí son objeto de segregación por parte de las otras categorías sociales.

En base a este tipo de experiencias se generan actitudes colectivas extendiéndose al ámbito sindical, es decir constituyen una base sobre la cual dirigentes y partidos pueden actuar.

Otro de los elementos para explicar el radicalismo de los mineros surge del ámbito sindical y su relación con el contexto nacional.

A nivel de la organización sindical interna, el aspecto político se manifiesta a través de los partidos. Las elecciones sindicales reflejan la presentación de varias alternativas, lo que permite adoptar la posición que creen más conveniente. Si en determinados momentos los trabajadores eligen directivas “radicales” no necesariamente porque compartan su proyecto político-ideológico, sino porque éstos, a través del sindicato, logran actuar como agentes de movilización y defensa de las demandas de la base. La mayoría de nuevos dirigentes, especialmente de Cuajone, procede de actividades económicas urbanas, cuenta con un nivel de calificación y experiencia laboral previa y con posiciones ideológicas que han asumido en sus antiguos centros de trabajo. Estos dirigentes influirán en el comportamiento social de los trabajadores frente a la empresa pues impulsan la organización y logran plasmar los intereses de la masa obrera frente a los intereses de la empresa.

La presencia de los partidos dentro del sindicato se manifiesta a través de la organización de la sindicalización, la captación y promoción de dirigentes los que emprenden tareas institucionales diversas tales como la defensa de los pliegos, la dirección política de paros y huelgas.

Cuando factores de política nacional irrumpen a nivel sindical interno y se manifiestan pugnas entre las diferentes tendencias, la política aparece arriesgando la unidad. Es lo que ocurre en Toquepala entre 1973-74 cuando los trabajadores perciben negativamente las discrepancias partidarias que apoyan o cuestionan al Gobierno Militar, lo que debilita al sindicato. Surge un problema de unidad sindical interna, problema que atraviesa también a la FNTMMP y la CGTP. En Toquepala las dirigencias de izquierda pierden apoyo al no poder articular una táctica en conjunto. Resulta electa entonces una dirigencia aprista, optando los trabajadores por quienes les ofrecen en ese momento unión de los obreros, de Toquepala sin confusiones que afecten sus intereses.

A nivel del sindicato en acción, los trabajadores no son impermeables a la política; al contrario, a menudo han demostrado una considerable flexibilidad hacia la politización. Tal es así que su práctica sindical nos muestra la existencia de un nivel variable de politización tolerada no sólo en relación a los medios que emplean sino en cuanto a los fines que plantean. Es posible observar algunas correlaciones entre coyunturas que operan sobre los trabajadores y las formas de acción sindical y política de esos trabajadores.

Hay momentos en que elementos políticos se combinan con los elementos reivindicativos, sin resistencia de los trabajadores. Es lo que ocurre por ejemplo en Toquepala durante el período 1968-1973, cuando los mineros logran importantes conquistas en cuanto a remuneraciones y beneficios, a la vez que empiezan a consolidar un buen nivel de centralización sindical. En este período, las medidas reformistas que implementa el Gobierno Militar son utilizadas por los trabajadores como punto de apoyo para sentar sus demandas. A partir de las reformas, del reconocimiento de la CGTP y de la FNTMMP, del discurso ideológico del Gobierno, etc. se presenta una situación que invita a la politización y los trabajadores entran en ella, aprovechando la coyuntura que se les presenta. La solución favorable a sus demandas se debió no

sólo a la mayor activación sindical sino a una permeable actitud del Gobierno frente a los trabajadores. Al margen incluso de los intenciones gubernamentales, germina una organización autónoma que llegará a cuestionar al propio Gobierno exigiendo que cumpla lo que postula.

Hay momentos en que en un contexto de crisis económica, la masificación y radicalización de los conflictos sindicales a nivel nacional también favorecen la politización, las victorias se hacen más difíciles y las confrontaciones se hacen también más directamente políticas. Esto tiene lugar entre los años 1977-79 en que se presenta un nuevo auge del movimiento sindical en Toquepala y en Cuajone. La adopción de una línea de independencia ante el Estado caracteriza la orientación del movimiento sindical y constituye un canal de politización a través del cual se da un acercamiento con tendencias de izquierda.

La acción sindical permite pues que los mineros se sitúen a nivel de la política nacional, por lo que el desarrollo y orientaciones del movimiento sindical no sólo devienen del ámbito del trabajo y del ámbito cotidiano sino también de sus formas de vinculación al proceso político. El contexto nacional determina un cierto campo de fuerzas que favorece o no la realización de determinado comportamiento social bajo formas concretas. Entonces la "bisagra" con la política nacional es el sindicato, ese es un papel fundamental que ha estado cumpliendo dicha institución y es lo que lo marca. Es más, la problemática nacional no tiene otras maneras más directas de hacerse presente, por lo que el sindicato se constituye en una especie de "filtro" hacia el exterior.

En lo fundamental, los trabajadores favorecen a dirigencias de izquierda, pero no hacen parte orgánica de sus organizaciones partidarias: son relativamente pocos los que han optado por integrar y desarrollar una actividad en los aparatos sindicales y partidarios. Sin embargo la organización de sus intereses diferenciados se traduce en la práctica mediante una masiva intervención en la lucha sindical, en la que se afirma una voluntad de autonomía, de diferenciación y de oposición ante la Empresa y el Estado.

Desde esta perspectiva, el elemento político no necesariamente implica un factor contra la unidad sindical. Si bien asumimos la existencia de una tradición clasista en Toquepala y Cuajone, su peso varía; tiene distintos momentos, sin que ello signifi-

que una anulación de los elementos clasistas en la conciencia de los trabajadores: ellos están presentes tanto en los momentos de auge sindical (1968-1973; 1977-1979) como en los momentos de repliegue (1973-1976), subsistiendo inclusive fuera del campo estrictamente sindical, lo que permite que una vez dispersos por la represión puedan recomponer nuevamente la organización en función de sus intereses de clase. A pesar de los despidos masivos de 1966, 1977 y 1979, la empresa no los ha hecho rendirse. La empresa los ha podido vencer en muchas ocasiones, pero lo que no ha podido es someterlo y eso implica ya un nivel de conciencia, de ser una clase diferente a la empresa.

Asimismo, hay una clara conciencia obrera que implica plantear diferencias frente a la Empresa y el Estado. El sindicato en acción nos muestra la política a través de un cuestionamiento permanente a las políticas del Estado que se refieren tanto a aspectos sindicales como extrasindicales: surgen demandas en apoyo de otros trabajadores con huelgas de solidaridad, adoptan posturas regionalistas, intentando participar en la resolución del problema urbano de las zonas adyacentes a los campamentos, poniendo sobre el tapete el problema del agua, la contaminación ambiental, etc. La lucha por el canon minero también es una muestra del peso gravitante que tiene la minería en la economía regional y en la conciencia de los trabajadores.

Los mineros participan en la discusión o estrategias en los pliegos de reclamos. La relación con la Empresa y el Estado es percibida en su magnitud: para los trabajadores los intereses de la Southern y del Estado son cosas iguales; las huelgas van entonces dirigidas no sólo contra la empresa sino contra el Gobierno. Con sus reivindicaciones llegan incluso a cuestionar o a desafiar políticas estatales.

El factor partidario constituye pues sólo un aspecto de lo político. A nivel de la práctica sindical lo político es visto en términos más amplios: como un enfrentamiento en términos de poder de intereses, que ponen en juego un plano supra-empresarial, que tiende a situarse en un plano nacional.

Los movimientos huelguísticos y sus consecuencias desde el punto de vista económico, la defensa y el planteamiento de reivindicaciones que a veces sobrepasan la solicitud económica —como la lucha por la reposición de los despedidos, contra la concertación social, por la estabilidad de los contratados, por el

canon minero—, la relación con organizaciones de pobladores de la región y con las centrales sindicales nacionales como la CGTP y la FNTMMP, así como la importancia del peso nacional de su negociación, llevan a que la lucha adquiera matices y resonancias políticas.

El sustrato que subyace debajo de este tipo de acción sindical lo identificamos pues con una conciencia clasista, cuya presencia explica la persistencia de un sindicalismo autónomo, después de la desaparición de los regímenes políticos que favorecen en determinado momento su evolución o que favorecen en cierta coyuntura la represión.

Sin embargo existen límites. Existe una cierta conciencia política nacional pero de la cual el fenómeno del imperialismo no forma parte. Entre los trabajadores no hay una conciencia anti-imperialista definida, y podría haberla. Asimismo, si bien existe aceptación de lo partidario, los trabajadores tampoco son proclives a politizarse en términos partidarios, ni a militar; no hay un conocimiento de ideología. Esos aspectos no les interesan y podría decirse que los propios partidos políticos no están interesados en una afiliación masiva de los trabajadores. Este tipo de hechos debieran ser estudiados posteriormente.

En nuestro intento de descubrir algunos de los mecanismos que mueven o explican el comportamiento social de los trabajadores de Toquepala y Cuajone pensamos que éste tiene que ser tratado en toda la complejidad que posee la vida social obrera, es decir, en la globalidad de la existencia concreta de los trabajadores. Este planteamiento nos lleva a presentar a los obreros en su expresión más dinámica, jugando un papel activo, formando instituciones propias e involucrándose —a su modo— en el conflicto social, no sólo soportando y reaccionando frente a una política empresarial o frente a una situación de crisis económica.

Partiendo de su actuar en el ámbito del trabajo, el ámbito de su vida cotidiana y del ámbito sindical hemos ubicado comportamientos individuales y colectivos. No se trata de que el comportamiento individual obrero haga contrapeso a su comportamiento colectivo, presentándose ambos aspectos como dos vías alternativas, en oposición, entre las cuales los obreros oscilan. Más bien esos proyectos individuales revierten hacia prácticas colectivas, y los niveles se mezclan. Así tenemos por ejemplo que el salario, elemento de carácter fundamentalmente individual, es aumenta-

do a través del sindicato, lo que demuestra su eficacia y necesidad. Asimismo los turnos, la necesidad de trabajar por las noches para acumular más dinero y para irse más pronto de la mina, es defendido a nivel sindical, que cuida de que no se produzca la supresión de los mismos.

La existencia de un proyecto de vida (proyectos individuales por salir, que comprende una precisión de metas y de objetivos concretos) y las relaciones de solidaridad que surgen a partir de su trabajo, la vida cotidiana y la práctica sindical (nivel colectivo) nos revelan la existencia de una cultura obrera o mentalidad colectiva, propia y autónoma, que no les viene de la empresa ni de consignas partidarias, sino que es producida por los propios trabajadores en forma inconsciente, espontánea, que muestra a los mineros como grupo de clase, con posibilidades de clase, y que a fin de cuentas constituye el elemento que los unifica en la acción y legitima sus reivindicaciones.

Para concluir, no es sorprendente pues que pese a lo que los mineros tienen y pese a las políticas de integración de la empresa se den continuos movimientos huelguísticos. Ello es muy normal, porque si vemos los hechos en su proceso, lo que los mineros tienen lo han conseguido luchando, por sus propios medios. Los mineros con largos años de permanencia en el campamento así lo pueden comprobar, y eso se trasmite con los que recién llegan, cumpliendo aquí un rol fundamental la memoria colectiva.

Finalmente, después de explicar el por qué del comportamiento minero, se trata de preguntarnos, ¿de qué tipo de radicalismo se trata? Aquí la cuestión es ver la lógica de ese radicalismo. Nuevamente la idea del proyecto de salir es muy importante. Es más difícil que se planteen la transformación de la mina si ellos están pensando salir de ella. Su radicalismo no nos conduce a buscar elementos ideológico-revolucionarios. Su comportamiento no podría considerarse que tiene algo de revolucionario o que se imponga metas de abolir la relación capital-trabajo o de trascender el capitalismo. Entonces un elemento que puede contribuir a explicar eso es el proyecto de salir de la mina y salir para no ser un asalariado. Existe sí una conciencia de ser diferente a la empresa y que sus intereses no se pueden identificar. La historia del sindicato muestra un nivel de conciencia sindical bastante fuerte. Pero lo que hay que decir también es que no es una conciencia que se plantee trascender la realidad existente. Para

los trabajadores la empresa es y seguirá siendo como es, entonces la alternativa es salirse, pero no transformarla.

NOTAS

(1) Planteamientos de diferentes funcionarios de la Dirección de Relaciones Industriales de la Southern.

(2) Dicha visión tiene que ver con testimonios de ciertos dirigentes mineros entrevistados, aludiendo al logro de un apreciable nivel de activación y centralización del movimiento sindical en ese sector.