

# RELACIONES DE PRODUCCION Y CONFLICTO DE CLASES EN UNA MINA DEL SUR DEL PERU: **Atalaya\***

---

Benjamín S. Orlove

Universidad de California,  
División de Estudios Ambientales

## I. INTRODUCCION

### A. *Panorama teórico*

Muchas personas que han escrito sobre minas, ya sean periodistas, analistas políticos o científicos sociales han resaltado el alto nivel del conflicto de clases dentro de ellas (Godoy 1985). Quienes han entrado a una mina, han salido con vívidas imágenes visuales que hacen esta descripción más pertinente. En el presente artículo se examina una mina en particular, Atalaya, ubicada en la provincia de Espinar, departamento del Cusco (Perú), en un momento determinado: noviembre de 1972. Se presenta la mina dentro de varios marcos (sistemas) relacionados entre sí.

El primero —que es el dominante— es un análisis del conflicto de clases. En la mina hay un gran conflicto entre los propietarios y los miembros del staff de un lado, y los trabajadores de otro lado. Sólo hay pequeños grupos intermedios de empleados y otras personas en la mina, y la naturaleza del conflicto de clases los lleva a elegir entre un lado o el otro, en vez de formar su pro-

---

\* Traducción de Sheila Cempion.

pio grupo. Se muestra que el conflicto de clase surge directamente de las fuerzas y relaciones de producción, las que inevitablemente llevan a una oposición entre los intereses de los trabajadores y de los capitalistas. Se puede relacionar la forma general del conflicto con los tipos generales de relaciones de producción, y la forma específica del conflicto con los detalles específicos de la organización de la producción minera. Hay ocasiones en que la mina nos recuerda, de manera impresionante, a muchas novelas exageradas de protesta social, con sus escuálidos y mal pagados mineros tuberculosos, que se organizan en un sindicato que enfrenta una fuerte oposición de los propietarios. La mina parece que fuera un caso, sacado de un libro de texto sobre el concepto del valor del excedente: un aumento de inversión eleva la productividad de la mano de obra, pero los salarios se mantienen bajos porque los propietarios se ven obligados a aumentar la inversión de capital fijo. En este sentido, Atalaya se asemeja a otras unidades de producción industrial dentro del modo de producción capitalista.

El segundo marco sigue la dirección del primero, yendo más allá de Atalaya como una unidad de producción y considerándola en el contexto del estado y la sociedad del Perú. Se puede comprender el estado y sociedad dentro del marco general de un materialismo histórico compatible con el análisis más sencillo de clase ya mencionado, pero los esfuerzos para reducirlos simplemente a modos de producción son bastante más problemáticos, en este campo más amplio que dentro de los confines de la mina. Si bien las limitaciones de espacio nos impiden investigar a fondo este tema, el artículo presenta la influencia de instituciones gubernamentales específicas —SINAMOS y la comunidad minera— y de los vínculos regionales de varios grupos de la mina.

Estos marcos se han aplicado en muchos otros casos de minas. En este artículo se trata de mostrar su utilidad mediante el cuidadoso examen de un caso específico. Se examinan las diferentes etapas del proceso de producción y se muestra la importancia de las fluctuaciones en la productividad de cada etapa. Debido a lo significativo de estos puntos críticos o “embotellamientos” en el proceso de producción, diferentes grupos, con intereses distintos, tratan de obtener el control y así incrementar su poder. Estos conflictos llevan a que los grupos establezcan vínculos con organismos gubernamentales y otros grupos poderosos.

En las siguientes secciones de este capítulo se resume el proceso de producción y se describen los embotellamientos en este proceso y las dificultades de expansión de la producción. La siguiente sección examina la manera cómo el proceso de producción lleva a que diferentes grupos tengan intereses opuestos y conduce a formas específicas de conflicto social. En otra sección se examinan los vínculos con el estado y con poderosos grupos regionales. Las conclusiones muestran cómo las relaciones de producción generan un conflicto de clase.

### *B. Sobre el trabajo de campo y el método*

El tema principal de mi investigación de 1972-1973 fue la influencia de la economía de exportación en la determinación de la estructura social y económica regional de las provincias del sur del departamento del Cusco. El trabajo de campo en Atalaya, en el que está basado este artículo, se llevó a cabo durante noviembre de 1972. Fue casi por coincidencia que esto se realizara: unas personas que conocí en Sicuani tenían contactos con mineros de Atalaya y me pidieron que entregara una carta a uno de ellos, a quien podría encontrar un domingo en la capital provincial de Yauri en un partido de fútbol; mi encuentro con un representante viajero de una empresa que vendía lubricante industrial, hizo posible mi viaje a la mina. El director general se encontraba en Lima en aquella época y parecía que ninguna autoridad de la mina podía decidir cuánto tiempo podría quedarme. Como era un americano que hablaba tanto el quechua como el castellano, tenía acceso a virtualmente todos los sectores sociales de la mina; los contactos personales me permitieron conocer a los dirigentes sindicales. La segregación espacial de las viviendas de los trabajadores, empleados y "staff" también facilitaba esta gama de contactos. Quizás debido a que la mina era relativamente nueva, se me dio acceso tanto a los registros de producción como a los expedientes personales; el administrador del almacén de la mina me permitió también que copiara sus registros. Este interesante período de trabajo de campo, si bien temporal, duró aproximadamente una semana.

Ya han transcurrido casi quince años desde que realicé mi trabajo de campo, creo que esto posibilita que se lo pueda discutir abiertamente. Lo que antes habría sido etnografía es ahora microhistoria.

## II. ANTECEDENTES

Atalaya está ubicada en la provincia de Espinar, cerca de una carretera interprovincial no pavimentada, en un área de pastos a gran altura, rodeada de comunidades campesinas y pequeñas estancias dedicadas al pastoreo de ganado y la producción de papa. Está sujeta a las mismas leyes que las demás minas del Perú.

El gobierno de la época, invirtiendo la política anterior que favorecía la propiedad de extranjeros, había promulgado una serie de disposiciones estrictas que regían para Atalaya y otras compañías mineras. El propietario de una concesión debe invertir una cantidad equivalente a su tamaño, si no cumple con esta disposición, la concesión vuelve al estado. Siguiendo con su política de aumentar la actividad estatal en la producción de exportación, el gobierno abre varias minas cerca de Atalaya, a través de Mineroperú, la corporación minera estatal, con financiación del Banco Minero del Perú (banco estatal). La Corporación Financiera de Desarrollo o COFIDE, el organismo de desarrollo estatal, ha apoyado al banco minero estatal; ha estado involucrado en la tramitación de préstamos externos. El banco minero estatal también ha dado préstamos a minas privadas de la provincia. Además, hay grupos financieros japoneses que poseen minas por los alrededores. Atalaya, sin embargo, es propiedad privada. Es una de las primeras minas en una zona que parece destinada a una considerable expansión en la producción de cobre, por lo que tiene una importancia crítica. La fuerza o debilidad de su sindicato podría influenciar los acontecimientos en otras minas cercanas.

La historia de Atalaya podría dividirse a grandes rasgos en tres períodos: exploración (1969-1970), construcción (1970-1971) y operación (1971 hasta el presente). Su propietario, Velasco, trabajó como geólogo para la Kennecott, una corporación norteamericana, decenios después de la Segunda Guerra Mundial. Debido a su posición, tuvo acceso a información sobre depósitos de mineral que la corporación no estaba interesada en comprar. Atalaya era la concesión más rica de una serie que compró en aquella época. Empezó a explorar en forma más intensiva el área, con un préstamo del Banco Minero del Perú, junto con el dinero que había obtenido de fuentes privadas en varias ciudades de la región. Contrató la explotación a una compañía americana

que poseía el costoso equipo necesario para trabajar en la zona, incluyendo perforadoras con punta de diamante para penetrar en las rocas más duras.

El período de construcción siguió al de exploración. Velasco pudo beneficiarse de una inversión anterior en infraestructura, particularmente de los caminos construidos por una compañía minera alemana en la zona, antes de la Primera Guerra Mundial. Empleó algunos trabajadores locales, pero contrató una empresa de construcción peruana para cavar los primeros túneles, instalar los sistemas eléctrico y de bombeo y construir el molino para refinar el mineral. También comenzó a edificar viviendas para todas las categorías de personal. La empresa constructora contrató localmente a la mayoría de los trabajadores y trajo de otras provincias sólo a los obreros especializados y a algunos otros. La legislación laboral del Perú tiene disposiciones para las empresas de construcción civil que son diferentes a las de la mayoría de las otras empresas. Esta ley garantiza la seguridad de empleo en la mayoría de los sectores luego de un período inicial de tres meses. Sin embargo, las compañías de construcción pueden despedir a un trabajador pasado este límite si se constata la naturaleza temporal del trabajo.

A comienzos de 1971, la mina entra en la etapa de producción. Una mayor expansión implicaba una inversión continua de capital; el molino tendría que ser ampliado para poder refinar una mayor producción de mineral en las bocaminas. Los propietarios se vieron ante varias alternativas de inversión de capital: una inversión productiva directa en la mina misma; inversión en las otras minas de la familia Velasco, e inversión en beneficios sociales en general (viviendas, escuelas, hospital para el personal de la compañía). La necesidad de pagar los préstamos hizo que la primera alternativa fuera más importante; la ley minera del Perú sobre la reversión de las concesiones si los propietarios no cumplen con los programas de inversiones también dio carácter de urgencia a la segunda alternativa. Se podía descuidar la tercera, ya que el ministerio de trabajo tendía a ser poco exigente con el cumplimiento de las leyes sobre condiciones de vida, particularmente en minas pequeñas y remotas de las provincias altas. De conformidad con la legislación existente, la mina debía haber proporcionado más viviendas, así como una escuela y una clínica, cuando empezó sus operaciones.

Aparte de los trabajadores asalariados, el personal de la compañía incluye a "los empleados" y al "staff". Esta distinción refleja la diferencia en sueldo, educación y autoridad, así como en prestigio ocupacional. Los oficinistas, encargados de talleres y jefes de guardia son empleados. Los ingenieros y gerentes a cargo de las diferentes secciones son miembros del "staff". La palabra inglesa "staff" (autoridades), que se emplea para designar a estos últimos, parece haberse derivado a su uso por compañías mineras extranjeras, como la Cerro de Pasco Copper Corporation.

La mina proporciona vivienda a toda persona conectada con Atalaya. Los miembros casados del staff viven con sus familias en una serie de casas unifamiliares denominadas chalets; tienen varias habitaciones y calefacción. Los empleados casados viven en un complejo de departamentos con tres y cuatro habitaciones en una sola unidad. Estas casas y departamentos tienen cocina. En el hotel se alojan los funcionarios y empleados solteros o cuyas esposas e hijos viven en la ciudad en vez de en Atalaya. El hotel consta de departamentos de uno y dos cuartos, con un cuarto de baño por cada dos unidades.

Los trabajadores viven en el campamento. Se han construido pabellones, cada uno de los cuales consiste en catorce cuartos de 4 metros cuadrados, con una puerta, una ventana mal ajustada y un foco de luz. El número de trabajadores por cuarto varía de uno a cuatro, siendo el promedio un poco más de dos. La mayoría de ellos viven con sus esposas e hijos. A menudo las parejas con sus hijos comparten una habitación y cuelgan una cortina de plástico a modo de partición en el cuarto para proteger su intimidad. Por cada pabellón hay un grifo de agua fría. La mina no proporciona muebles, en casi todos los cuartos hay cajones de madera que sirven de mesas y repisas y las camas son plataformas bajas de adobe. Solamente los mineros más prósperos tienen camas, mesas y otras cosas por el estilo. La mayoría de los mineros usan estufas de kerosene o cocinan con bosta. El techo del pabellón es de calamina y el suelo de tierra afirmada en lugar de madera y vinílico como en las viviendas de los empleados y staff.

Los empleados y miembros del staff mandan a sus hijos a otros colegios. También reciben mejor atención médica y cuidados hospitalarios que los trabajadores

**TABLA I**  
**ESTADO CIVIL DE LOS TRABAJADORES (1)**

	Número de personas	Porcentaje
Soltero	98	28.1
Casado	248	71.1
Viudo	3	0.8

(1) Fuente: Oficina de registros personales.

**TABLA II**  
**EDAD DE LOS TRABAJADORES (1)**

Edad	Número de personas	Porcentaje acumulativo
15-19	13	3.7
20-24	99	32.1
25-29	63	50.1
30-34	48	63.9
35-39	60	81.1
40-44	36	91.4
45-49	20	97.1
50-54	6	98.9
55-59	3	99.7
60-64	1	100.0

(1) Fuente: Oficina de registros de personal.

### III. PRODUCCION

#### a. *Etapas del proceso de producción*

La división entre las dos etapas principales de producción en Atalaya corresponde a la diferencia entre las partes de la mina: bajo la superficie y sobre ella. La porción subterránea consta de túneles largos o galerías conectados por chimeneas verticales. El mineral es dinamitado de las formaciones rocosas en enormes cámaras y conducido a las galerías a través de túneles diagonales

o rampas (véase la Figura 1). Luego pasa a la segunda sección de la mina, el molino, donde es separado mediante procesos mecánicos y químicos, en el concentrado y los residuos. Pequeños talleres ubicados en la superficie llevan a cabo varias funciones auxiliares.

La mayoría de las diferentes secciones de la mina opera en dos turnos, cada uno de ocho horas: de 8 a.m. al mediodía y de la 1 p.m. a las 5 p.m.; y de las 8 p.m. a las 4 a.m. Las rocas se dinamitan durante el intermedio de los turnos, cuando los demás trabajadores no están en los túneles. Los perforistas, otro grupo de trabajadores, hacen huecos de unos 15 m. de profundidad en la parte exterior de la roca, con un martillo especial de aire. Lo normal es perforar una serie de dieciocho huecos. El perforista coloca la carga de dinamita, introduce otro material para que sujete firmemente la dinamita, y enciende la mecha. Es un proceso aterrador, pues las mechas generan una gran humareda. Los perforistas trabajan a toda prisa, pues las mechas sólo duran cinco minutos; deben encenderse en secuencia, a fin de que la fragmentación por explosión aumente al máximo y que el mineral sea reducido a trozos pequeños. Sin embargo, en su apuro, el perforista enciende las mechas fuera de orden o deja pasar algunas, reduciendo el resultado y aumentando el tamaño de los trozos de mineral.

Los lamperos acarrean el mineral fuera de la mina hasta las galerías principales, lo amontonan en carretillas y lo transportan a las rampas (túneles diagonales). A veces utilizan un cabrestante mecánico, que consiste de un cubo grande y una polea que se impelen por la mina sacando el mineral a diferentes puntos de la misma. No hay suficientes cabrestantes para transportar todo el mineral, pero como algunos trabajadores prefieren utilizar las carretillas, a menudo se ven los cabrestantes abandonados. Los lamperos echan el mineral en las rampas de caída, descargándolo cuando reciben la señal de que hay un carro esperando abajo. A veces tienen que despedazar enormes trozos de rocas antes de poder meterlos en los túneles diagonales (rampas).

Trenes de vía angosta recorren las galerías. Una locomotora hala los carros de mineral por la galería a 40 m. debajo de la superficie. En la galería superior, a 35 metros debajo de la superficie, los trabajadores empujan los carros con los hombros. Los trenes transportan el mineral hasta otra serie de túneles diagonales

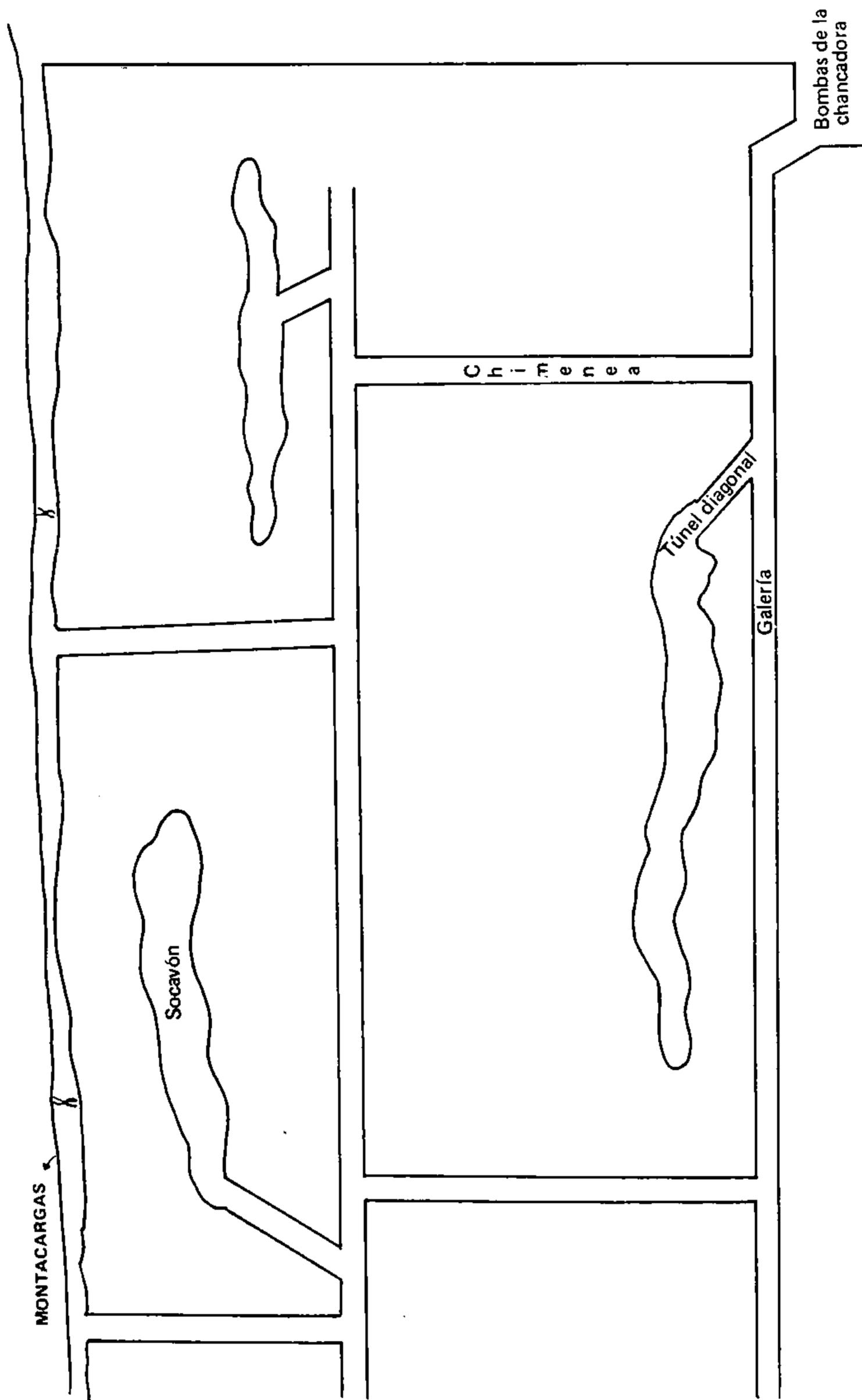


Figura 1. Perfil esquemático de la mina Atalaya.

(rampas de caída). Los carros llegan hasta un aparcadero donde los trabajadores descargan el mineral. El mineral pasa por una parrilla a otro sistema de rampas. La abertura de la parrilla es de apenas 20 cm. y a menudo los trabajadores tienen que despadazar el mineral con picos y martillos. Un martillo mecánico en el fondo de la rampa despedaza aún más el mineral. A veces el mineral se atasca en el fondo de la rampa y hay que manipularlo cuidadosamente hasta que se suelte. Si se desprendiera súbitamente, podría causar un accidente peligroso. Luego, se carga el mineral en camiones o en el "funicular", un sistema de cubos mecánicos en una serie de cables y poleas. Los camiones y montacargas transportan el mineral hasta el molino. Muchas veces los camiones tienen que esperar en el molino debido a las demoras en descargar el montacargas. Este a menudo funciona con un solo cubo mecánico en lugar de dos, para evitar demorar a los camiones.

El molino, que tiene unos 60 metros de altura, está ubicado en la ladera de un cerro. El montacargas y los camiones echan el mineral directamente en fajas transportadoras en lo alto del molino, donde los imanes eliminan fragmentos de hierro y pedacitos dispersos de metal. Luego estas cintas descargan el mineral en una criba que permite pasar los pedazos pequeños; los más grandes se sacan y se muelen antes de volver a ingresar en el ciclo.

Luego el mineral pasa a una serie de grandes cilindros rotativos de metal con bolas y rodillos de acero en su interior. Estos cilindros trituran el mineral hasta convertirlo en polvo y lo depositan en otro sistema de cintas transportadoras, que lo mezcla con una serie de reactivos químicos. La mezcla pasa por una serie de células donde es agitada mecánicamente. Otras máquinas quitan el concentrado y los desperdicios se eliminan del fondo de las células. Unos aparatos (blowers) secan y amontonan el mineral; luego algunos trabajadores lo meten en sacos de 25 kg. lo pesan y cargan en camiones para ser transportado a la estación del ferrocarril. La mina mantiene existencias que equivalen a varios días de producción, y una cantidad similar se deposita en la estación del tren.

En la superficie, otros trabajadores realizan una serie de operaciones básicas para el funcionamiento de la mina como unidad productiva. Este trabajo es tan crucial como el que se realiza en el interior. La planta eléctrica suministra energía para que funcione la mina, el molino y otras unidades de operación. Es el único sec-

or de la mina que trabaja en tres turnos: de 8 a.m. a 4 p.m. a la medianoche y de la medianoche a las 8 a.m. Tiene que funcionar continuamente, pues los túneles diagonales se inundarían en 30 minutos si las bombas, que funcionan con electricidad, dejaran de operar. Otra planta de bombeo, que funciona conjuntamente con los túneles, suministra aire a presión para los martillos. Los técnicos determinan en el laboratorio la proporción de cobre en el mineral, el concentrado y desecho de Atalaya y las otras tres minas de Velasco.

Otros grupos trabajan en el proceso de construcción de la mina. Esta va agrandándose a medida que se extrae la roca. Luego se llena con desecho de mineral, de grado económico inferior y de roca de la ladera de la montaña. Los trabajadores del aserradero cortan árboles de eucalipto y otras maderas que utilizan como soportes y tablonés en la mina. Conforme se cavan otras partes de la montaña, se construyen nuevos túneles y se extienden las galerías. Tres talleres de reparación especializados se encargan del mantenimiento de los vehículos (automóviles, camionetas y camiones de carga), los martillos de aire y el equipo eléctrico. Un taller de mecánica se encarga del resto del equipo y fabrica pequeñas piezas para el molino, el laboratorio y los otros talleres. Hay personal de seguridad que trata de prevenir accidentes y robos.

#### *b. Embotellamiento de la producción*

El proceso de producción supone un determinado número de pasos. Un paso de la producción a menudo puede convertirse en un "cuello de botella" que retrasa los otros. Durante este embotellamiento, la maquinaria funciona a más del máximo de su capacidad lo cual provoca que ésta se descomponga. Puede que material no procesado se acumule en el cuello de botella. Para evitar esto, otras secciones trabajan más lentamente, muy por debajo de su capacidad.

Existen tres razones principales para el problema de los embotellamientos. La compleja formación geológica de la mina hace que el grado de mineral varíe considerablemente: de un máximo de 6.0% a un mínimo de 0.3% de cobre. Un segundo factor sería el tipo de inversión en el equipo minero. Las unidades individuales son enormes y costosas, de forma tal que la expansión de

algunas secciones de la mina implicaría el uso de maquinaria con demasiada capacidad con respecto a las otras. Igualmente, la falla de una máquina podría causar retrasos en toda la mina. Por último, la producción por hora de cada trabajador es relativamente estable, así que los trabajadores no tienen que esforzarse más en caso de un aumento de actividad en sus secciones. En otras palabras, los hombres se resisten a trabajar más rápidamente.

Estos dos últimos factores están relacionados entre sí. Cualquier inversión nueva produce desequilibrios y la mejor manera de compensarlos es aumentando el esfuerzo de los trabajadores en la sección afectada o haciendo que quienes están asignados a ella trabajen horas extras. Si la mina contratase más trabajadores temporalmente, correría el riesgo de infringir las leyes laborales del Perú. Además, tendría más gastos de servicios sociales, tales como vivienda.

Debido a las variaciones en el grado de mineral, la cantidad de no concentrado tiene que variar, a fin de que la producción de concentrado en el molino no fluctúe demasiado. La producción de mineral está casi en proporción directa con el número de horas-hombre-trabajadas, hasta el punto en que se llega a los embotellamientos en el transporte del mineral. No vale la pena aumentar sólo el número de perforaciones y explosiones —como lo descubriera un ingeniero de minas— ya que los trabajadores continúan lampeando a su ritmo acostumbrado (véanse las Tablas III y IV).

### *c. Expansión de la producción*

Tal como se indica en la sección anterior, existen fuertes presiones para que la familia Velasco aumente la producción de la mina. Los planes específicos de inversiones reflejan el costo de la mano de obra, su eficiencia en diferentes secciones de la mina y la posibilidad de efectuar variaciones a corto plazo en la mano de obra de cada sección. Los proyectos de inversión se basan en estas restricciones. Incluyen un nuevo sistema de espoletas, una pala mecánica para los túneles, una nueva trituradora para las galerías y celdas adicionales en el molino.

Con un mejor sistema de mechas se podría disparar con mayor precisión y volar cantidades más grandes de roca en relativamente pequeños trozos. La pala mecánica aumentaría el ritmo de extracción del mineral y la trituradora mandaría el mineral al mo-

**TABLA III**  
**PRODUCCION DE ATALAYA (1)**

<b>MES</b>	<b>MINERAL (toneladas métricas)</b>	<b>GRADO DEL MINERAL</b>	<b>CONCENTRADO (toneladas métricas)</b>	<b>GRADO DEL CONCENTRADO</b>
4/71	400	3.23	27	32.60
5/71	2300	2.72	188	26.80
6/71	3400	1.75	172	25.91
7/71	4000	1.16	108	25.28
8/71	3900	2.47	227	33.32
9/71	5300	2.81	384	35.35
10/71(2)				
11/71	5100	2.80	370	35.35
12/71	7100	2.68	441	37.24
1/72	5400	2.70	351	35.58
2/72	6300	2.93	472	35.07
3/72	2500(3)	2.38	156	33.84
4/72	7700	2.58	548	32.08
5/72	7800	2.69	638	30.28
6/72	8300	2.51	547	34.05
7/72	8100	2.94	630	34.99
8/72	8700	2.95	728	32.72
9/72	9100	2.92	745	32.77
10/72	9000	2.88	721	32.75

- (1) Fuente: Informes de la oficina de la mina. El valor del grado del concentrado no figuraba en el informe para 10/72; fue reconstruido de la cifra del grado de desecho.
- (2) No se encontró en la oficina el informe correspondiente a este mes.
- (3) Durante este mes, el cabrestante de la mina estuvo descompuesto por varias semanas.

**TABLA IV**  
**VARIACION DE LA PRODUCCION DIARIA DE MINERAL**  
**EN ATALAYA**  
 (cifras en toneladas métricas, por turno)(1)

MES	TURNO DIURNO	TURNO NOCTURNO
9/72		
máximo	271	263
mínimo	119	41
10/72		
máximo	220	201
mínimo	116	67

(1) Fuente: Informes de la oficina de la mina.

lino en trozos más pequeños, evitando demoras en la bocamina debido a mineral atascado y permitiendo que las trituradoras de los cilindros pulvericen el mineral más rápidamente. También permitiría la instalación de parrillas más gruesas en las minas lo que supondría que los trabajadores, en vez de estar rompiendo las rocas con martillos, se dedicarían a otras tareas. Los bancos de celdas adicionales en el molino permitirían procesar material adicional.

Los requerimientos tecnológicos determinan el patrón general de inversiones en la mina. El proceso de flotación del concentrado de mineral en sí requiere capital intensivo y la alternativa no es un proceso de labor intensiva, sino dejar del todo el proceso de concentración. No obstante, la mina ha decidido invertir más intensivamente en maquinaria pesada, donde los costos de mano de obra son relativamente altos. Los trabajadores de las otras minas de la región continúan extrayendo el mineral con palas y martillos (a pesar de que este proceso implica un nivel de productividad mucho más bajo). Cuando los costos de la mano de obra son bajos y no causa embotellamientos, se emplean métodos de trabajo relativamente poco costosos.

Se puede hacer un contraste interesante con las pequeñas minas de antimonio dispersas en el departamento del Cusco, que recurren a un proceso de concentración de labor intensiva con una inversión muy baja de capital. Los trabajadores transportan

el relativamente rico mineral de la mina en carretillas o pequeños carros que funcionan sobre rieles; descargan el mineral y varias mujeres lo separan en montones, según el grado: superior, inferior y subeconómico. Este último es desechado. Los dos primeros se trituran por separado, con un juego de rodillos pesados y luego se lava en esclusas.

#### IV. INTERESES COLECTIVOS

Estos aspectos particulares de la producción —los embotellamientos en el proceso de producción y la dificultad en aumentar la producción total— son importantes para la determinación de los intereses opuestos de los diferentes grupos dentro de la mina: la forma particular de las relaciones sociales en la mina afectan la manera cómo se expresan estos intereses abiertamente en un conflicto. Para explicar la naturaleza del conflicto se requeriría examinar los intereses de los diferentes grupos y la organización social de la producción. Por lo general, no es fácil definir el concepto de “interés”, ya que los intereses a corto y a largo plazos son diferentes, así como los intereses percibidos como genuinos también difieren. En el caso de Atalaya, la extrema índole de las condiciones económicas hizo que disminuyeran estos problemas.

##### *a. Los propietarios de la mina*

Como se ha indicado anteriormente, la familia Velasco compró concesiones de varias otras minas, dos de las cuales se hallan en las primeras etapas de operación. Estas concesiones volverían al gobierno (estado) si los propietarios no cumplieran con el programa de inversión mínima. Tal exigencia no sólo significaría la pérdida de las ganancias anticipadas de la inversión sino que perjudicaría gravemente la reputación de los Velasco ante las fuentes de financiamiento. Ellos desean incrementar sus ganancias al máximo, a fin de mejorar sus posibilidades de obtener préstamos de bancos estatales para ampliar su actividad minera.

En consecuencia, la meta principal es incrementar la producción. La única manera que tienen los propietarios de aumentar sus ganancias es mediante la expansión de la producción total y la minimización de los costos. La venta de concentrado proporciona

los ingresos de la mina, permitiendo que ésta pueda pagar sus préstamos y hacer nuevas inversiones. En segundo lugar está el interés de los propietarios de la mina en mantener un nivel estable de producción, sin grandes fluctuaciones a corto plazo. Las fluctuaciones afectan seriamente las inversiones de capital en ciertos períodos y, en otros, no se las utiliza debidamente, dando a la mina una mala reputación ante el ferrocarril y la firma que abastece.

Estos dos objetivos determinan el interés de los propietarios frente al de los trabajadores. Aquéllos no quieren aumentar el costo de la mano de obra, pagando salarios bajos e invirtiendo poco en servicios sociales. Además, procuran variar el número de horas-hombre trabajadas según el grado de mineral, para mantener un nivel estable de la producción de concentrado.

El bajo costo de la mano de obra permite tasas más altas de inversión. Además, la estructura de la inversión está basada en salarios bajos. El relativamente bajo nivel de inversión en los túneles depende de la mano de obra barata; si los costos laborales aumentasen súbitamente, la estructura de la inversión ya no sería apropiada y ciertas secciones se descapitalizarían.

### *b. Los trabajadores*

La mayoría de los 349 trabajadores son de áreas rurales de la provincia donde se halla Atalaya. Cierta porcentaje de ellos ya tenía experiencia minera. Algunos vienen de áreas que tienen una larga tradición minera, con minas con siglos de explotación. Unos doce provienen de Cailloma, donde hay minas que han estado en actividad —con lapsos de no más de unos decenios— desde la incorporación del área al imperio incaico en el siglo XV (véanse las Tablas V y VI). Varios trabajadores son hijos y nietos de mineros.

Ciertos patrones de trabajo de los mineros emergen claramente. Los Velasco contrataron un grupo de hombres como obreros de construcción cuando se empezó a construir la mina y luego los transfirieron al trabajo de los túneles. Además, con la expansión de la mina ha habido cierto grado de movilidad. Algunos trabajadores pasan de trabajos inferiores —como el de lampero— a puestos más altos —como el de carrero— (véase tabla VII).

Hay relativamente poco movimiento de personal, con la consiguiente ausencia del fenómeno del objetivo salarial, común

**TABLA V**  
**LUGAR DE NACIMIENTO DE LOS MINEROS (1)**

Provincia	Distancia de la capital provincial de la mina (km)	Número de mineros de la provincia	Porcentaje
Departamento de Cusco		313	89.7
Espinar	15	235	67.3
Canas	70	48	13.8
Chumbivilcas	88	14	4.0
Canchis	65	11	3.2
Acomayo	100	1	0.3
Calca	175	1	0.3
Cusco	160	1	0.3
La Convención	265	1	0.3
Quispicanchis	130	1	0.3
Departamento de Puno		21	6.0
San Román	170	9	2.6
Lampa	130	4	1.1
Azángaro	130	4	1.1
Puno	188	2	0.6
Chucuito	260	2	0.6
Departamento de Arequipa		14	4.0
Caylloma	65	13	3.7
La Unión	170	1	0.3
Departamento de Moquegua		1	0.3
Sánchez Cerro	215	1	0.3

(1) Fuente: Registro de la oficina de la personal.

en muchos países industrializados. Estas características se conforman a la historia demográfica de la provincia. A pesar del alto índice de natalidad, la población ha permanecido prácticamente estable desde el censo nacional de 1940, como resultado de una considerable y permanente migración.

Parece que los trabajadores estuvieran comprometidos con el trabajo de la mina. En vez de planear regresar a sus tierras y ganado luego de unos años, piensan quedarse como mineros. Este compromiso refuerza su interés en salarios más altos, mejores viviendas y condiciones de seguridad. La mayoría de los trabajadores halla que las condiciones de vida en la mina son un po-

**TABLA VI**  
**GRADO DE INSTRUCCION DE LOS MINEROS (1)**

AÑOS	NUMERO TOTAL	PORCENTAJE ACUMULATIVO
0	9	2.6
1	93	29.2
2	79	51.9
3	45	64.8
4	30	73.4
5 (terminaron primaria)	63	91.4
6	7	93.4
7	8	95.7
8	7	97.7
9	5	99.1
10 (terminaron secundaria)	2	99.7
11 (algo de educación comercial)	1	100.0

(1) Fuente: Registros de la oficina de personal.

**TABLA VII**  
**NUMERO DE CAMBIOS DE TRABAJO DESDE SU CONTRATACION  
INICIAL POR LA COMPAÑIA MINERA (1)**

NUMERO DE CAMBIOS DE TRABAJO	NUMERO DE PERSONAS	PORCENTAJE ACUMULATIVO
0	153	43.8
1	138	83.4
2	48	97.1
3	9	99.7
4	1	100.0

(1) Fuente: Registros de la oficina de personal.

co peor que las que estaban acostumbrados en el campo. A menudo hacen comentarios sobre el hacinamiento humano, la mayor incidencia de enfermedades pulmonares y la frecuencia de accidentes. Los ingresos monetarios de los mineros son mucho más elevados que los de los campesinos, pero sus necesidades son

también mayores, pues, a diferencia de los campesinos, los mineros no producen sus propios alimentos. El bajo índice de movimiento de trabajadores —alrededor de 6.5<sup>o</sup>/o al año es particularmente notable en vista de que no están atados por deudas a la tienda, como ocurre con las otras minas (véase Tabla VIII). Sin embargo, este bajo movimiento de personal en Atalaya podría, a través de los años, aumentar a un nivel de 10 —20<sup>o</sup>/o, como se da en otras minas peruanas (DeWind 1975).

Los intereses de los trabajadores se oponen a los de los propietarios. Ellos preferirían salarios más altos y una mayor inversión de capital en seguridad social, lo que crearía mejores condiciones de vida y de trabajo. Los trabajadores quieren además empleo estable sin despidos temporales ni horas extras obligatorias. Si bien la mayoría de los trabajadores quiere salir de vacacio-

**TABLA VIII.**  
**DEUDAS A LA TIENDA DE LA COMPAÑÍA (1)**

Deuda en soles (2)	Número de personas	Porcentaje acumulativo
0	81	23.2
1-200	30	31.8
201-400	69	51.6
401-600	71	71.9
601-800	37	82.5
801-1000	28	90.5
1001-1200	15	94.8
1201-1400	6	96.6
1401-1600	4	97.7
1601-1800	1	98.0
1801-2000	2	98.6
2001-2200	3	99.4
2201-2400	1	99.7
2401-2600	1	100.0

(1) Fuente: Registros de la tienda de la compañía.

(2) \$ 1 EUA = S/. 43.38.

Promedio de salario por día S/. 58.

nes y algunos quisieran trabajar horas extras de vez en cuando, ellos mismos preferirían decidir cuando hacerlo.

c. *Empleados y miembros del staff*

El relativo pequeño número de empleados (22) y miembros del staff (9) alienta las relaciones personales y su identificación con los propietarios. El staff incluye un médico y tres gerentes —el superintendente, su asistente y el encargado de relaciones industriales—. El superintendente y cinco personas más son ingenieros, aunque los trabajadores, empleados y visitantes emplean el término ingeniero para referirse a todo el staff. La acentuada identidad profesional de este personal les impide identificarse con los trabajadores, mientras que una amistad informal surge entre los miembros del staff y con algunos empleados, separándolos de los trabajadores. Además, un sistema de bonificaciones liga sus ingresos a niveles más altos de productividad y utilidades. La separación espacial de las viviendas de los empleados de la mina y el campamento mantiene la distancia entre empleados y trabajadores. Las diferencias de indumentaria y patrones de interacción refuerzan esta separación.

Una clara simpatía por el sindicato o sus actividades puede llevar a la despedida intempestiva del empleado en cuestión, más no de un miembro del staff, si bien a éste se lo amonesta. A pesar de que los empleados saben que los salarios, en equivalencia de puestos, son más altos en otras minas y que ellos quieren mejores sueldos y condiciones de vida, en general no consideran organizarse en un sindicato; en vez de ello, recurren a vínculos personales para obtener aumento de sueldos y otros beneficios. Parece que estos vínculos son bastante eficaces: miembros del *staff* han conseguido para algunos empleados —al margen de los procedimientos establecidos— mejores muebles, vacaciones no programadas y otras cosas por el estilo.

## V. CONFLICTO EN LA MINA

a. *Sindicalización y huelgas*

Como se ha descrito en la sección anterior, los intereses de los propietarios y de los trabajadores están en oposición. Mientras

que los primeros quieren mantener bajos los niveles de salarios y de inversiones en seguridad social, estos últimos quieren que sean altos.

Este conflicto económico se expresa en forma de política organizada con el crecimiento del sindicato. Los propietarios y los administradores de la mina han tratado de eliminar el sindicato, que obtiene su apoyo de los trabajadores. El sindicato actual, organizado en 1972, ha decidido admitir sólo a trabajadores, aunque apoyarían la formación de un sindicato de empleados. Algunas actividades sindicales empezaron en julio de 1971, cuatro meses después de que la mina iniciara sus operaciones, sin ayuda de organizadores externos. El secretario general había tenido experiencia por haber trabajado en otras minas, donde había sido miembro de un sindicato. A diferencia de la mayoría de los trabajadores, conocía bastante bien el contenido del Código de Trabajo del Perú, por lo que se daba cuenta de que muchas de las prácticas de la mina lo violaban directamente.

La compañía se opuso a esta primera sindicalización y amenazó con despedir a más de cien trabajadores. Esta amenaza, además de una demanda por mejores salarios, condujo a la huelga de otoño de 1971. La mina paró por unas horas. La compañía otorgó un aumento de sueldo a los trabajadores y despidió a varias docenas de ellos. El secretario general se fue a toda prisa, dejando tras él un persistente rumor de que había sido sobornado.

Luego del despido de los trabajadores y de la desaparición del secretario general, hubo poca actividad sindical. A principios de 1972, los trabajadores empezaron a organizarse nuevamente. Un dirigente anterior había tenido un poco de experiencias en el sindicato de una mina más grande, si bien el recuerdo de la huelga de 1971 aún persistía. El número de reclamos había aumentado; los más importantes se referían a estabilidad laboral, inversión en seguridad social y condiciones de trabajo. El sindicato pedía sueldos más altos y un período de pago más corto; encontraban que un mes era un período demasiado largo y querían que éste se redujera a dos semanas. Había otras demandas por mejores viviendas y por la creación de una escuela para los hijos de los trabajadores. Otra cuestión se refería al trato personal de parte de los capataces y jefes de guardia. Muchos trabajadores manifestaron que a menudo se les insultaba y llamaba con apodos despectivos; además, los capataces demostraban favoritismo en la asig-

nación de trabajo y horas extras. Otras demandas sólo trataban de que se cumpliera lo estipulado en algunas secciones del Código de Trabajo del Perú, como ciertas cláusulas referentes a la estabilidad laboral y al suministro gratis de prendas de jebe, cascos, cinturones y otros equipos de seguridad. A los trabajadores se les cobraba S/. 11,50 por estos artículos cuando el tipo de cambio estaba a S/. 43.38 = \$ 1 EUA. Si no pagaban en el momento, se les descontaba de sus salarios.

Luego de unas negociaciones en julio entre el sindicato y los administradores, que no tuvieron éxito, el sindicato se declaró en huelga. Los trabajadores ocuparon los túneles, los talleres y el molino; sólo la planta eléctrica continuó funcionando. La atmósfera era tensa y se discutió la posibilidad de llamar a la policía. El paro duró sólo seis horas y los propietarios accedieron a la mayor parte de las demandas. Ese mismo mes, el sindicato se afilió a la Federación de Trabajadores del Departamento del Cusco. El sindicato ha seguido presionando para conseguir salarios más altos y mejores viviendas. La mina no cumplió con su promesa de construir más casas y una escuela. Los mineros saben que los trabajadores de una mina japonesa, en la misma provincia, reciben más del doble del salario percibido por ellos, y la inflación ha mermando el valor real de sus ingresos. A fines de 1972, el sindicato fue reconocido oficialmente por el Ministerio de Trabajo.

Desde 1972 ha habido varias huelgas que se centraron sobre salarios y condiciones de alojamiento a la vez que se solicitaba el despido de algunos empleados y miembros del staff que estaban particularmente en contra del sindicato. En 1973, el encargado de relaciones industriales y el médico, a los que el sindicato se oponía fuertemente, dejaron la mina bajo amenazas de una huelga, el arma más eficaz del sindicato. En minas más grandes, las compañías pueden resistir huelgas más prolongadas, no así Velasco, quien no tiene grandes reservas de mineral.

#### *b. Organización social del conflicto*

La mayoría de los trabajadores están divididos en dos secciones. Cada dos semanas pasan del turno de día al de noche. Algunos trabajadores, de ambas secciones, están asignados permanentemente al molino, donde un capataz supervisa sus actividades. El resto trabaja en la parte de la mina que está bajo la superficie. En cada sección trabajan tres cuadrillas de mineros, cada una

con un capataz permanente. También los capataces trabajan alternando el turno diurno con el nocturno, a fin de permanecer con sus cuadrillas. Los dos jefes de guardia de la parte de la mina bajo la superficie coordinan los esfuerzos de las diferentes cuadrillas. Los trabajadores de los talleres y los empleados de los almacenes trabajan solamente de día. La planta eléctrica funciona continuamente. Todas estas instalaciones tienen un capataz.

La compañía ejerce cierto grado de control mediante los jefes de guardia y los capataces. El jefe de guardia tiene categoría de empleado y el capataz la de obrero. Esta diferencia se refleja en la vestimenta y en otros hábitos. La mayoría de los capataces mascan coca, no así los jefes de guardia. Los capataces tenían por lo menos ocho años de trabajo en otras minas antes de que fueran contratados como tales; este período es lo suficientemente largo como para asegurar que no hayan surgido en ellos tendencias a favor de la sindicalización.

Los capataces permanecen con determinadas cuadrillas de trabajadores, igual que los jefes de guardia con sus turnos. Ambos actúan como intermediarios, vinculando a los trabajadores de las cuadrillas con los propietarios y con los miembros del staff, ya que prácticamente no existen relaciones directas entre estos dos grupos. Es significativo que muy pocos trabajadores hayan establecido vínculos de parentesco ritual mediante el compadrazgo con los empleados, pero un buen número de ellos sí lo ha hecho con los capataces. Un trabajador que desea mejorar de puesto en la mina depende de que su capataz le dé una buena recomendación; el capataz también se encarga de tramitar sus solicitudes de vacaciones y de licencias. Los capataces y jefes de guardia se encargan de las fluctuaciones de la mano de obra que el staff y los propietarios requieren para compensar las variaciones del grado de mineral. El ingeniero a cargo de la mina le dice a los jefes de guardia que es necesario trabajar más. Siguiendo sus instrucciones, los capataces animan a los trabajadores a hacer horas extras, indicando que esta oportunidad tal vez no se vuelva a presentar. Si es necesario reducir la mano de obra, los capataces pueden sugerir que los trabajadores, cuyas solicitudes de vacaciones han sido denegadas, salgan de licencia. Muchos trabajadores se quejan de que los capataces muestran favoritismo y permiten que unos trabajen más horas extras que otros. Esta crítica indica la eficacia de dicha manipulación.

Los capataces también informan sobre la moral y sobre el sindicato a los jefes de guardia y a otros empleados. Algunos trabajadores informan directamente a miembros del staff. El jefe de relaciones industriales dijo que no comprendía porqué el sindicato no permitía que los empleados asistan a sus reuniones, puesto que había algunos trabajadores que informaban sobre lo que se discutía. A cambio de estos informes, se les daba mejor alojamiento y más licencias por enfermedad, así como otros beneficios por el estilo. Sin embargo, el staff obtiene mayores informes sobre el sindicato por medio de la cadena trabajador-capataz-jefe de guardia (véase la Tabla IX)

**TABLA IX**  
**CATEGORIA OCUPACIONAL Y POSICION EN EL SINDICATO (1)**

	Dirigentes sindicales	Funcionarios no sindicalizados	Total
Trabajadores especializados de los talleres	7	63	70
Otros trabajadores	3	276	279
Total	10	339	

(1) Fuente: Informes de la oficina de personal.

$$2 = 16.014$$

$$p < 0.001$$

El sindicato utiliza la organización social de la mina de manera diferente. Es significativa la tendencia que hay que reclutar a los dirigentes del sindicato entre los trabajadores especializados de los talleres, especialmente del almacén, la carpintería y la maestranza. Estos hombres trabajan sólo de día. Su trabajo los lleva por todos los rincones de Umapaqui, incluyendo los túneles, el molino y los talleres. Trabajadores de todas las secciones van al almacén para pedir diversos artículos. Por la naturaleza de su trabajo, estos hombres tienen oportunidad de hablar con todos

los trabajadores en relativa intimidad. Por ejemplo, cuando un capataz manda a un trabajador al almacén con un pedido de un foco de luz, éste puede hablar con el almacenero libremente. El campamento es también un lugar de contactos entre los dirigentes del sindicato y los trabajadores, si bien los trabajadores especializados de los talleres tienen la ventaja de que pueden reunirse también con miembros de todas las cuadrillas, después de las horas de trabajo. Además, estos trabajadores especializados no están bajo la supervisión directa de los capataces. Así pues, la organización de la producción refuerza el conflicto creado por la oposición que hay entre el capital y la fuerza laboral y afecta la forma que toma este conflicto. La actitud de las diferentes categorías de trabajadores frente al sindicato y a los propietarios se ve afectada no sólo por sus intereses económicos sino también por las relaciones que tienen con los otros trabajadores.

## VI. LA MINA DENTRO DEL CONTEXTO NACIONAL PERUANO

### a. *Instituciones nacionales*

Este trabajo de investigación sobre Atalaya se llevó a cabo durante un momento muy específico de la historia política del Perú, a mediados de la primera fase del gobierno militar de 1968 a 1975. Acontecimientos subsiguientes han contribuido a la formación de diferentes conceptos sobre ese gobierno, haciendo difícil reconstruir la manera cómo aparecía el gobierno ante los diferentes grupos de Atalaya en ese entonces. En vez de tratar detalladamente la orientación y política de ese gobierno, solamente voy a presentar en forma resumida dos instituciones principales que influenciaron directamente en Atalaya (Laite 1980).

SINAMOS es la sigla del Sistema Nacional de Apoyo a la Movilización Social. Reunió a un conglomerado de organismos que trataban directamente con comunidades campesinas, cooperativas y asentamientos urbanos de pobladores que invadieron terrenos públicos, programas de desarrollo comunal, grupos juveniles y otros. Los que criticaban a SINAMOS insinuaban que era el partido del gobierno en un régimen que declaraba haber superado la necesidad de partidos políticos, y de que era un superministerio en un gobierno aficionado a la creación de nuevos ministe-

rios. Los organismos comprendidos en SINAMOS abarcaban una gran gama de actividades. Ofrecían una variedad de beneficios concretos a una diversidad de grupos y, en algunos casos, la posibilidad de una acción autónoma. En general, SINAMOS servía para mantener el control del gobierno.

Las comunidades indígenas fueron reconocidas oficialmente por la Constitución de 1929, y rebautizadas comunidades campesinas en 1969, cuando se promulgó la ley de reforma agraria. La organización de la comunidad se ha extendido a las minas, la industria, la pesquería y las operaciones petroleras. La comunidad minera es un caso representativo. En toda mina, la comunidad consta de empleados y trabajadores, que eligen un consejo. SINAMOS supervisa este proceso. Una parte de las utilidades de la empresa va a la comunidad minera, que tiene cierta autonomía para decidir cómo gastarla o reinvertirla. Otra parte de las ganancias van a una junta de comunidades mineras a nivel nacional, la que guarda estos fondos para proteger a las comunidades mineras en caso de que la producción falle.

Estas comunidades amenazan la autonomía de grupos políticos más antiguos; por ejemplo, las comunidades son parte de la base de las federaciones provinciales y departamentales, únicas organizaciones campesinas legítimas. Las comunidades de otros sectores disolvían los sindicatos formados por trabajadores y los reemplazaban por organizaciones multclasistas, organizadas alrededor de la unidad de producción y del sector económico. Las comunidades son muy similares en su organización a las cooperativas, que también estaban bajo la supervisión de SINAMOS. El gobierno afirmaba que las comunidades llegarían a ser propietarias de los medios de producción y que estarían a un alto nivel en la toma de decisiones.

Estas dos instituciones tuvieron gran influencia en Atalaya.

En el caso de Atalaya, el presidente de la comunidad minera era el médico, el vicepresidente uno de los jefes de guardia, el tesorero el jefe del departamento de construcciones y el secretario un soldador. A la cabeza del directorio estaba un miembro del staff, los siguientes dos funcionarios más importantes eran empleados, y sólo uno era un trabajador. Si bien los empleados y el staff constituyen sólo el 70/o de los miembros de la compañía minera, controlaban el 750/o de los puestos del directorio.

El médico proviene de la misma ciudad que los Velasco

y parece que su nombramiento para encargarse de la clínica fue un favor personal. Muchos trabajadores no le tienen simpatía; lo acusan de ser arrogante e incompetente. Se quejan de que luego de una larga espera en la clínica, les receta, en forma rutinaria, aspirinas y otros medicamentos por el estilo, para una variedad de enfermedades graves.

Otros trabajadores manifestaban que el doctor firmaba certificados declarando que no existía relación alguna entre sus enfermedades respiratorias y las condiciones de trabajo siendo que el interior de la mina era extremadamente húmedo y lleno de polvo. Había trabajadores que tosían mucho y tenían persistentes dolores en el pecho luego de un año de trabajo en la mina, pero no habían logrado compensación; el médico decía que la causa de la enfermedad se debía a haber estado a la intemperie en tiempo inclemente después de beber en exceso.

El vicepresidente, un jefe de guardia, es otra persona de la que se quejan los dirigentes del sindicato. Había sido empleado de los Velasco por varios años antes de que se abra la mina y les profesa gran lealtad. Algunos dirigentes sindicales dicen que es uno de los "soplones" (informantes) más importantes.

Muchos trabajadores se opusieron a la comunidad minera porque no les agradaban los dirigentes. Otros indicaron, en forma más general, que el directorio sólo representaba a un pequeño sector de los miembros. Existían otras razones: algunos trabajadores se quejaban de que la comunidad minera nunca controlaría la mina —como lo aseguraba SINAMOS—, aunque cada año se le pasaba una parte del valor de la mina. Las reinversiones que efectuaban los propietarios llevaban a que las acciones de la comunidad minera aumentasen lentamente. Como organismo, la comunidad minera competía con el sindicato por el apoyo de los trabajadores, y por lo tanto se debilitaba.

Cuando llegué a la mina, la comunidad minera de Atalaya tenía sólo unos cuantos años de existencia. Tenía relativamente poco éxito. La amenaza de una huelga de 1973 provocó que se reemplazase al médico y que hubiera un cambio de funcionarios de la comunidad. Los propietarios y también los miembros del staff se oponían a la comunidad minera, porque consideraban que daba demasiado poder a los trabajadores.

SINAMOS también tuvo que enfrentar una creciente resistencia en la mina. Un grupo de trabajadores hizo callar a pedradas

a varios funcionarios de SINAMOS que fueron a la mina. Miembros del staff los habían invitado para tratar de organizar una cooperativa de consumo. El gobierno había determinado entonces las relaciones de clase de la mina de varias maneras. Había alentado a los Velasco a que reinvirtieran, a fin de impedir que la comunidad minera obtenga una parte demasiado grande de las acciones. Con la expansión del Banco Minero, los Velasco tuvieron mayor acceso a créditos, si bien existía un cúmulo de condiciones para este crédito. Las nuevas instituciones, particularmente SINAMOS y las comunidades mineras, han llevado a nuevos enfrentamientos entre el sindicato y la compañía; ambos desconfían de estas instituciones, aunque por motivos diferentes.

Además de estos canales institucionales, el gobierno también intentaba, mediante la represión, controlar a los trabajadores y campesinos, como se demostró por la violencia habida luego de las huelgas y demostraciones de Huanta en 1969, Cobriza en 1971 y Puno en 1972.

#### *b. Vínculos regionales*

Los propietarios y el staff mantienen relaciones personales con varias autoridades de la provincia. Estos vínculos han sido útiles en la defensa de sus intereses. Circulan varias historias en la mina sobre dos accidentes fatales que ocurrieron en 1971. Un enorme trozo de mineral cayó de una de las rampas de caída (túneles diagonales) aplastándole el cráneo a un trabajador. En el otro caso, un hombre que estaba reparando parte del sistema funicular se cayó de una torre. Los ingenieros estuvieron de acuerdo con los trabajadores y otros empleados en que estos dos hombres no tenían el equipo de seguridad necesario —un casco y un cinturón de seguridad— para prevenir accidentes fatales. Varias versiones decían que el propietario de la mina había convencido al subprefecto para que firmase informes falsos sobre los accidentes, declarando que ambos trabajadores eran borrachos empedernidos y que las muertes se debían a crasa negligencia personal. Estos informes absolvían a la mina de cualquier responsabilidad por los accidentes. Cualquiera que fuese la verdad de estas versiones, no se hicieron acusaciones contra la mina por no proveer a los trabajadores del equipo de seguridad requerido por ley, y las viudas no recibieron compensación alguna.

Estuve presente cuando se despidió a un simpatizante del sindicato. El implicado era José el encargado del taller de reparaciones de automóviles, quien hacía poco había sido promovido de trabajador a empleado. Él había manifestado su apoyo al sindicato y estaba interesado en organizar un sindicato de empleados. En el caso también estaba comprometido uno de los camioneros que había sido contratado por la compañía para transportar el concentrado a la estación del tren. José había prestado al camionero una herramienta de la mina para que pudiera componer una pieza de su camión. Este tipo de cooperación es común en la mina. Si hay atraso, los camioneros llenan los sacos de concentrado, aunque no están obligados a hacerlo, y transportan artículos por la mina.

La herramienta (una gata mecánica) se estropeó y el jefe de relaciones industriales acusó a José de sabotaje deliberado. Le dijo que si no renunciaba inmediatamente lo despidiría sin su paga correspondiente. También lo amenazó con denunciarlo a las autoridades. José fue donde el subprefecto para explicarle la situación pero éste rehusó ver el caso.

José renunció y se fue a buscar trabajo como mecánico a una de las minas japonesas de la provincia. Acordaron contratarlo temporalmente hasta que verificaran sus credenciales. Cuando los japoneses recibieron una comunicación de Atalaya, lo despidieron en el acto sin darle una explicación.

Velasco y los miembros del staff mantienen relaciones personales con los propietarios y staff de las otras minas, al igual que con las autoridades de la provincia. Estas minas, administradas por japoneses y por Mineroperú, tienen mayor acceso a capitales que la familia Velasco, pero estos últimos están más familiarizados con la región y pueden ayudar a los de fuera a establecer contactos con las autoridades locales, comerciantes y otros. La facilidad de Velasco y algunos miembros del staff para hablar quechua impresiona a los ingenieros de Tokio y de Lima, quienes no pueden comunicarse con mucha gente de la localidad.

La cooperación va más allá de la exploración inicial y el intercambio de datos geológicos; incluye aspectos principales de la explotación de la mina. Mientras toman cerveza en uno de los mejores bares de la capital de la provincia o whiskey en los clubes de las minas, los miembros del staff de las diferentes empresas discuten sus experiencias comunes y se dan consejos útiles sobre

la organización de la mina. Averiguan qué hacendado de la localidad podría proporcionar caballos y a qué comerciante local se le podría dar la concesión de la tienda de la compañía. Comparten habladurías sobre personajes importantes de la política y hacen conjeturas sobre futuros cambios de política gubernamental. Dentro del contexto de la censura de la prensa peruana, estos intercambios de información son muy importantes. El gobierno limitaba la circulación de la versión preliminar de las leyes a un grupo restringido; indicios de éstas a menudo eran muy importantes. El staff de las minas también tenía una especie de lista negra de los trabajadores del sindicato. Los trabajadores activos políticamente que decidieron renunciar en vez de ser despedidos, tuvieron dificultades para encontrar trabajo en otras minas. Los miembros del staff de Atalaya a menudo desconfían de la eficiencia de sus contrapartes y prefieren no contratar a nadie que tenga experiencia en otras minas, y también colaboran en la preparación de una lista de los trabajadores que están en el sindicato.

Estos vínculos regionales también son importantes para los trabajadores. Por lo general, se vinculan más bien con los gremios departamentales que con los provinciales. En la provincia hay otros sindicatos. El SUTEP (Sindicato Unico de Trabajadores de la Educación del Perú) es relativamente fuerte y luchaba fuertemente en contra del gobierno. El Sindicato de Campesinos de la provincia es también bastante fuerte. A diferencia de muchos otros sindicatos de provincias, ha resistido con éxito las presiones de funcionarios del Ministerio de Agricultura y organismos de reforma agraria, que ofrecen beneficios materiales e ideológicos al campesinado a cambio de apoyo político total. Estos dos sindicatos se apoyan indirectamente, aunque no hasta el punto de otra capital de provincia de la zona, donde estos dos sindicatos colaboraron en la organización de una huelga general.

Los sindicatos de maestros y de campesinos han tenido poco que ofrecer a los mineros. Dado que los Ministerios de Educación y Agricultura tienen considerable autonomía regional en cuanto a administración, el cambio de directores de los organismos correspondientes provinciales y departamentales es de gran importancia para maestros y campesinos. Estos ministerios también apoyan directamente a nivel provincial. Pueden abrir nuevos colegios y conseguir que el Banco de Fomento Agropecuario del Perú otorgue más créditos a los campesinos. Estas cuestiones provin-

ciales proporcionan un espacio para las actividades sindicales de la provincia. En contraste, la política minera se determina a nivel nacional y no existe el apoyo correspondiente. El Ministerio de Trabajo ni siquiera tiene oficinas provinciales.

Hay sindicatos de trabajadores de la construcción y de vendedores del mercado, en la provincia, pero éstos son relativamente débiles. Su campo de acción se limita a la capital de la provincia, a diferencia de los sindicatos de maestros y de campesinos, que están orientados hacia el área rural de la provincia. Por estos motivos, el sindicato de trabajadores mineros no ha desplegado grandes esfuerzos para establecer alianzas con estos sindicatos. Los vendedores del mercado acordaron no vender sus productos en la mina durante las huelgas, pero los paros han sido de tan corta duración que este apoyo no ha tenido gran importancia.

Para los sindicatos, los vínculos regionales más importantes son los que están a nivel departamental. Muchos otros grupos recurren al sindicato como un aliado potencial, colocándolo en posición delicada. Varias organizaciones izquierdistas de la capital de departamento quisieran estar vinculadas con el sindicato de trabajadores mineros. Muchos grupos diferentes de la universidad —que encuentran inspiración en Lenin, Mariátegui, Mao, Trotsky, Che Guevara o Haya de la Torre— tratan de establecer contactos con los mineros. El fraccionamiento de estos grupos corresponde a escisiones de la izquierda a nivel nacional. Representantes de estos grupos hacen contactos furtivos con mineros en la capital de la provincia después de los partidos de fútbol los días de feria (mercado). Estudiantes más audaces tratan de hacerse pasar por campesinos buscando trabajo en la mina.

Las federaciones regionales de sindicatos mineros —que vinculan a las minas de varios departamentos— abordan a los trabajadores en forma más directa. No obstante, la principal preocupación de estas federaciones es incrementar el apoyo a los sindicatos de las grandes minas, propiedad de norteamericanos. Las federaciones más antiguas pueden ofrecer apoyo crítico, pero han perdido mucho de su fuerza anterior. El sindicato de trabajadores mineros ha establecido relaciones semi-formales con varios de estos grupos departamentales y regionales, con la esperanza de efectuar algunas alianzas beneficiosas. Sus vínculos con la federación de sindicatos de comerciantes fueron importantes en 1972, pues evitaron el embarque de concentrado en la estación del ferroca-

rril. Esta reserva equivalía a una producción de varios días, lo que normalmente sirve para asegurar la continuidad del suministro a la costa, a pesar de las frecuentes interrupciones del tránsito terrestre causadas por derrumbes en tiempo de lluvias.

## VII. CONCLUSIONES

La descripción de la mina de Atalaya, en 1972, apoya de muchas maneras un sencillo análisis en el que los intereses de los trabajadores y de los capitalistas se oponen debido a la extracción del valor excedente de los unos por los otros. Un examen más detallado del proceso de producción muestra la importancia de los embotellamientos en la producción y de la relativa escasez de capital de los propietarios. Esta situación hace que los propietarios se esfuercen por controlar las variaciones en la provisión de mano de obra y para emplear a los capataces como elementos clave de este control. Los salarios bajos, las condiciones de trabajo peligrosas y la falta de control de las horas trabajadas llevan a que los trabajadores se organicen independientemente.

Un enfoque mucho menos materialista de la organización social haría resaltar los vínculos sociales como un campo autónomo, más que determinado por las fuerzas y las relaciones de producción. No obstante, la relativa posición de los capataces y jefes de guardia, que tienden a tomar partido por los propietarios, y los trabajadores especializados de los talleres, que tienden a asumir una función principal en el sindicato, reflejan sus posiciones, no sólo en el proceso de producción sino también en las redes de comunicación.

Por último, tanto el contexto regional como el nacional son importantes. En este sentido, Atalaya es percibida no sólo en relación con el proceso de producción sino también en relación con las esferas económicas y políticas más amplias. Los detalles del crecimiento del sindicato no se podían entender aparte de las formas alternativas de organización que el gobierno intentaba introducir. De manera semejante, el poder de los propietarios se basa no sólo en el control del capital sino también en sus conexiones con los organismos gubernamentales y otras empresas regionales poderosas.

Una reflexión sobre las huelgas en Atalaya puede aclarar estas cuestiones. La corta duración de las huelgas —de sólo unas ho-

ras— es notable. Es interesante que esta brevedad pueda interpretarse de varias maneras. Podría verse como una señal de la relativa fuerza de los trabajadores y la debilidad de los propietarios: una vez que los trabajadores presentan reclamos organizados, los propietarios ceden. También se podría decir exactamente lo contrario: que los trabajadores son débiles y están dispuestos a aceptar simples promesas de los propietarios para satisfacer pequeños reclamos; trabajadores más fuertes harían pedidos que los propietarios no aceptarían tan fácilmente, e insistirían en pruebas concretas de las concesiones. Sin embargo, la inclusión del contexto regional y del nacional añade otra perspectiva. Tanto el sindicato como los propietarios estaban seguros de dos factores importantes: el apoyo que recibirían de fuera y el cambiante contexto económico y político. Atalaya, una mina de regular tamaño en manos de peruanos, no llamaba la atención como las minas más grandes de propiedad de extranjeros. Ni los propietarios ni el sindicato podían estar seguros del apoyo que le brindarían grupos simpatizantes del gobierno, otros movimientos políticos y el sector privado. Los acontecimientos en Atalaya tienden a ser determinados por tendencia percibidas en otras minas. A diferencia de las minas de la Cerro de Pasco y de la Southern Peruvian Copper Corporation, Atalaya no contribuye a ello. Además, sus propietarios estaban en una situación económica relativamente precaria y su acceso al capital público y privado estaba limitado. El riesgo de cierre de la mina era real. Estas condiciones pueden haber determinado la forma como se expresó el conflicto de clases. Tanto el sindicato como los propietarios pueden haber impedido que las huelgas se prolonguen, al darse cuenta de sus debilidades. Así es cómo Atalaya refleja las fuerzas económicas y los procesos políticos comunes a otras minas y, en términos más generales, también a otras unidades de producción.

## BIBLIOGRAFIA

- DEWIND, Adrian  
1975 From peasants to miners: the background to strikes in mines in Peru. *Science and Society* 39: 44-72.
- GODOY, Ricardo  
1985 Mining: anthropological perspectives. *Annual Review of Anthropology* 14: 199-217.
- LAITE, Julian  
1980 Miners and national politics in Peru, 1900-1974. *Journal of Latina American Studies* 12: 317-340.