

ÁNGELA VERGARA MARSHALL*

CONFLICTO Y MODERNIZACIÓN EN LA GRAN MINERÍA DEL COBRE (1950-1970)

Este artículo analiza el proceso de modernización en la Gran Minería del Cobre en Chile entre 1950 y 1971. En primer lugar, se examinan las causas, nacionales e internacionales, que llevaron a las empresas del cobre a introducir cambios en la forma de producción, organización de la fuerza de trabajo y labores administrativas. En segundo lugar, se analiza el impacto que tuvo la modernización en las condiciones de vida y de trabajo de los mineros del cobre. En términos generales, este artículo plantea que aunque la modernización minera aumentó la productividad de esta industria, al mismo tiempo esta agudizó el conflicto laboral en la minería y deterioró la posición de las empresas del cobre en Chile.

Palabras clave: Cobre, minería, huelgas, modernización.

This article focuses on the process of modernization in the Large Scale Copper Industry between 1950 and 1971. First, it looks at the national and international factors that led copper companies to introduce substantial changes in the organization of production, the labor force, and administration. Second, it analyzes the impact of modernization on working, economic, and living conditions in the copper mines. In a time of increasing nationalism and political radicalization, these schemes not only led to intense confrontation with labor unions but also undermined the position of the US copper companies in Chile.

Key words: Copper, mining, strikes, modernization.

INTRODUCCIÓN

Desde fines de la década de 1940, las empresas de la Gran Minería del Cobre (GMC) introdujeron profundos cambios en la forma de producción, organización de la fuerza de trabajo y labores administrativas¹. Estos cambios formaron parte de un esfuerzo modernizador que emprendió el empresariado minero norteamericano

* Assistant Professor of History. University of Texas. Pan American. EE.UU. de N.A. Correo electrónico: avergara@panam.edu

¹ La Gran Minería del Cobre (GMC) incluía los yacimientos mineros que producían más de 25 mil toneladas de cobre al año. Hasta 1971, esta incluía a El Teniente (Rancagua) de propiedad de Braden Copper Company, Chuquicamata (Calama) de propiedad de Chile Exploration Company y Potrerillos-El Salvador (Chañaral) de propiedad de Andes Copper Mining Company. Braden Copper era subsidiaria de la Kennecott Copper Corporation y Chile Exploration y Andes Copper eran subsidiarias de Anaconda Copper Company.

en Chile. La apuesta por la modernización fue concebida como una respuesta a las nuevas exigencias del mercado internacional de aumentar los niveles de productividad y eficiencia, a la baja en la calidad del cobre chileno, al alza en los costos de la mano de obra y a las presiones proindustrialización del Estado. En última instancia, las compañías norteamericanas de cobre buscaban reducir los costos de producción y aumentar la competitividad del cobre chileno en un mercado internacional cada vez más difícil y volátil.

Aunque la estrategia modernizadora no era un fenómeno nuevo en la GMC, en los años cincuenta esta adquiere caracteres y connotaciones específicas que la distinguen de procesos previos. En noviembre de 1958, la revista norteamericana *Engineering and Mining Journal* resaltó las singularidades de esta nueva etapa modernizadora por la que pasaba la industria del cobre en el mundo. La modernización, comentaba *Engineering and Mining Journal*, anhelaba “aumentar la productividad, reducir los costos y mantener altos márgenes de ganancia”². La nueva tecnología y equipos, la mecanización y el mejoramiento de los medios de transporte reducirían los altos costos de la fuerza de trabajo. Asimismo, la modernización “mejoraría las minas y plantas procesadoras de mineral, haciéndolas más seguras, limpias, cómodas y menos arduas para el hombre”³. La modernización también implicaba una redefinición de la relación entre empresas y trabajadores en torno a las ideas de mayor eficiencia y control⁴.

En el caso de la Gran Minería del Cobre en Chile, entre comienzos de la década de 1950 y 1971 la modernización se reflejó en cuatro procesos específicos. En primer lugar, las compañías del cobre implementaron nueva tecnología y mecanizaron y automatizaron algunas de las faenas productivas, administrativas y de servicio. Del mismo modo, la introducción de nuevos procedimientos tecnológicos fue acompañada de un renovado intento empresarial por moldear y ejercer mayor control sobre los trabajadores. En tercer lugar, estas empresas aumentaron la flexibilidad laboral a través de la introducción de trabajadores contratistas y temporales. Finalmente, el capital extranjero comenzó un lento desmantelamiento de la estructura de empresa benefactora y traspasó al Estado chileno la responsabilidad por el espacio urbano y los servicios sociales. Parte de este mismo proceso se nota por una disminución del número de empleados extranjeros y su reemplazo por profesionales chilenos. En términos generales la implementación de la modernización trajo consigo un nuevo modelo de empresa y, en última instancia, de sociedad.

En las dos décadas que precedieron a la nacionalización del cobre, la modernización fue profundamente contradictoria. Aunque en términos generales los niveles de productividad aumentaron, la implementación de los cambios y sus efectos inmediatos deterioraron y precarizaron las condiciones de trabajo y empleo, agudizando asimismo el conflicto social y laboral en la industria del cobre. La fuerte oposición sindical limitó hasta cierto punto el avance y profundización de los

² “How Modernization Benefits the Mine and the Man”, *Engineering and Mining Journal* Vol. 159, N° 11, noviembre 1958.

³ *Ibid.*

⁴ *Ibid.*

cambios durante estas décadas, sugiriendo a su vez la relación entre represión sindical e implementación de medidas de corte neoliberal durante la dictadura militar. El Estado chileno, por otro lado, aunque fuertemente partidario de procesos que avanzasen los niveles de inversión e industrialización del país, se vio atrapado entre los beneficios a largo plazo de la modernización del cobre y sus consecuencias sociales y laborales inmediatas⁵. En última instancia, la concordancia entre conflicto laboral y modernización deterioraron la posición de las empresas extranjeras en el país, robusteciendo el consenso nacional en torno a la necesidad de nacionalizar la Gran Minería del Cobre.

El presente artículo tiene como objetivo analizar los diferentes componentes de la modernización de la GMC en Chile, sus consecuencias sociales y políticas y la forma en la cual empresarios, trabajadores y Estado discutieron el tema entre mediados de la década de 1950 y fines de la década de 1960. Aunque en términos amplios nos referimos al conjunto de la Gran Minería del Cobre, en términos más específicos nos concentramos en la experiencia acontecida de la Andes Copper, compañía subsidiaria de la Compañía Anaconda que era propietaria de las minas de Potrerillos y El Salvador. Como fecha de inicio de este estudio se ha elegido la construcción de la Mina de El Salvador (1956-1959), la cual simbolizó el comienzo de una nueva etapa en producción minera. Nuestro estudio finaliza, por otro lado, con la nacionalización del cobre en julio de 1971.

Este trabajo plantea igualmente tres preguntas generales en torno a la historia laboral y política de nuestro país. ¿Hasta qué punto la modernización de la industria del cobre aumentó el conflicto social en una industria que ya se caracterizaba por contar con unos de los sectores más militantes del movimiento obrero del país? ¿Cuáles son las causas históricas de lo que hoy conocemos como la implementación de medidas neoliberales en el mundo laboral? ¿Cuál fue el origen de la violencia contra el movimiento sindical en las postrimerías del golpe de estado de septiembre de 1973?

PRESIONES MODERNIZADORAS

A comienzos de la década de 1950, la modernización de la GMC se desencadenó como una respuesta a los profundos cambios que estaban ocurriendo tanto a nivel internacional como doméstico. Desde fines de la Segunda Guerra Mundial, la inestabilidad del mercado internacional del cobre y el desarrollo de la industria de aluminio como potencial sustituto al cobre forzaron a las empresas multinacionales a buscar mecanismos para reducir costos de operación y aumentar los niveles de eficiencia, productividad y flexibilidad.

En la primera mitad del siglo XX, los grandes consorcios internacionales habían monopolizado la producción, venta, refinamiento y distribución del cobre y

⁵ Como comparación véase el caso de Cananea en México. Óscar F. Contreras y Miguel Ángel Ramírez, "Cananea: el largo camino de la modernización". En: Óscar F. Contreras, Alejandro Covarrubias, Miguel Ángel Ramírez y Juan Luis Sariego, *Cananea tradición y modernidad en una mina histórica*, México, 1998.

sus derivados. La producción estaba igualmente concentrada geográficamente y previo a la Segunda Guerra Mundial, los Estados Unidos, Chile, Canadá, Zambia y Zaire producían tres cuartas partes del cobre mundial. En la segunda mitad del siglo XX, sin embargo, el descubrimiento y explotación de yacimientos mineros fuera del control de las tres grandes compañías multinacionales de cobre –Anaconda, Kennecott y Phelps Dodge– limitaron el poder de los monopolios de controlar la oferta y, por lo tanto, el precio del cobre⁶.

Durante la Segunda Guerra Mundial, la explotación de nuevas minas de cobre en otras partes del mundo afectó directamente la competitividad del cobre Chile. El cobre africano se caracterizaba por sus bajos costos de producción, alta ley y un estatus colonial que garantizaba bajos impuestos y salarios. A comienzos de la década de 1950, por ejemplo, Rhodesia (actual Zambia y Zimbabwe) y el Congo Belga (actual Zaire) competían exitosamente con Chile y en 1954 la Mina Bancroft en Rhodesia del Norte producía un promedio de 96 millones de toneladas al año, tres veces la producción de Chuquicamata⁷.

La comparación entre cobre africano y chileno tuvo también connotaciones laborales, ya que la brecha existente entre ambas regiones fue utilizada por los empresarios para deslegitimar las demandas económicas de los trabajadores. Sin embargo, tal como lo señalase el secretario general de la ORIT (Organización Interamericana del Trabajo) Luis Alberto Monge en 1953, esta era una comparación que adolecía de graves falacias. Los bajos costos de producción en África, indicaba Monge, se explicaban por los bajos costos laborales, bajos salarios y por la existencia de “condiciones de trabajo subestándares”. Monge concluía que aunque los sueldos y condiciones de trabajo en Chile dejaban mucho que desear, estas eran “mucho más altas que las prevalecientes en África”⁸.

A nivel doméstico, las compañías norteamericanas del cobre enfrentaron la demanda del Estado chileno de aumentar la inversión, producción e industrialización del cobre. Luego de años de debates, en 1955, el gobierno chileno y las empresas norteamericanas firmaron lo que se conoció como el *Nuevo Trato* (Ley 11828), ley que redefinió y reglamentó la relación entre las empresas extranjeras productoras de cobre y el gobierno entre 1955 y el comienzo de la Chilenización del cobre en 1964. El *Nuevo Trato*, entre otras cosas, estableció un impuesto fijo de un 50 por ciento basado en las ganancias y un 25 por ciento que se reajustaba de acuerdo a los niveles de inversión y producción⁹.

Desde la perspectiva del Estado chileno, el *Nuevo Trato* era concebido como una forma de estimular la inversión norteamericana en el cobre y aumentar la

⁶ Michael Tanzer, *The Race for Resources: Continuing Struggles over Minerals and Fuels*, Nueva York 1980; 126.

⁷ Philip Wilson y Harry Schultz, “Non-Ferrous Metals Situation”, 15 de julio de 1953. University of Wyoming, The American Heritage Center, “Philip Wilson Papers”, caja 5.

⁸ ICFTU, *Labor Bulletin*, Vol. III, N° 9, septiembre de 1953.

⁹ El *Nuevo Trato* también eliminó el impopular cambio fijo, estableció el concepto de retorno y creó la Oficina del Cobre. Sobre este tema véase: Theodore Moran, *Multinational Corporations and the Politics of Dependence: Copper in Chile*, Princeton 1975; Mario Vera, *La política económica del cobre en Chile*, Santiago 1961.

producción. En términos más generales, el *Nuevo Trato* se enmarcaba dentro de un esfuerzo del Estado de resolver los obstáculos que enfrentaba el proceso de “Substitución de Importaciones” y de industrialización. Los impuestos a la GMC y los estímulos a la inversión aumentarían por un lado los ingresos del Estado y por otro fomentarían la inversión privada y el consumo de bienes industriales producidos en el país.

En forma paralela, la consolidación de un exitoso movimiento sindical en el sector cuprífero creó nuevos problemas tanto al empresariado como al Estado. El sindicalismo del cobre había crecido a partir de mediados de la década de 1930 impulsado por el Código del Trabajo, la agenda prolaboral de los primeros años del Frente Popular y la creciente importancia de la industria del cobre para el país. A comienzos de la década de 1950 a pesar de la represión lanzada por el gobierno de Gabriel González Videla, los sindicatos del cobre sobrevivieron e incluso se consolidaron sobre la base de la expulsión de los elementos comunistas, alianzas políticas con el Partido Socialista Popular y el Partido Radical, una corta pero efectiva alianza con el sindicalismo norteamericano y la creación de un movimiento gremial que incluía tanto a elementos obreros como empleados. En 1951, se constituyó la Confederación de Trabajadores del Cobre, el primer esfuerzo exitoso de reunificación sindical en el Chile de la postguerra, la cual garantizó la coordinación de demandas y estrategias en toda la GMC¹⁰.

Igualmente, las compañías del cobre señalaban que la expansión de la legislación social y la inflación habrían aumentado los costos de la mano de obra. En 1956, por ejemplo, William Sawyne, geólogo de Anaconda, explicaba que entre 1943 y 1953 los costos de las leyes sociales habrían aumentado en un 115 por ciento, el mantenimiento de los campamentos en un 200 por ciento y los salarios en un 475 por ciento¹¹. En forma muy similar, en 1958, el encargado de relaciones públicas de Anaconda en Chile, Carlos Cruz Arjona, aludía al aumento indiscriminado de los salarios en el mineral de Potrerillos. De acuerdo a Cruz Arjona, entre 1950 y 1955 los pagos por concepto de sueldos y leyes sociales de los empleados se habrían cuadruplicado y en el caso de los obreros “el rubro de estos pagos había aumentado en más de un 500%”¹².

¿Hasta qué punto los aumentos de los salarios y del gasto por concepto de leyes sociales y laborales habrían significado un mejoramiento real de las condiciones de vida de los trabajadores o, debido a los altos índices de inflación (la inflación alcanzaría un 86 por ciento en 1955), un mero mantenimiento de dichas condiciones? Esta es todavía una pregunta abierta. Sin embargo, las compañías productoras

¹⁰ Sobre el tema sindical en el sector cuprífero véase: Manuel Barrera, *El conflicto obrero en el enclave cuprífero*, Santiago 1973; Jorge Barría Serón, *Los sindicatos de la gran minería del cobre*, Santiago 1970; Janet L. Finn, *Tracing the Veins of Copper: Culture and Community from Butte to Chuquicamata*, Berkeley, California 1998; Thomas Klubock, *Contested Communities: Class, Gender, and Politics in El Teniente's Copper Mine, 1904-1951*, Durham, North Carolina 1998; Francisco Zapata, *Los mineros de Chuquicamata: ¿Productores o proletarios?* México 1975.

¹¹ William Sawyne, “La minería del cobre”, *Minerales*, N° 9, Santiago 1956.

¹² Carlos Cruz Arjona, “Gran Minería del Cobre en Atacama”. En: *Seminario de Problemas Regionales de Atacama organizado por la Universidad de Chile*, Santiago 1957; 46.

de cobre utilizaron las cifras para contrarrestar y deslegitimar la demanda sindical. Este argumento fue claramente expresado por el Gerente General de Andes Copper, William Bennett, durante la negociación colectiva en la mina de El Salvador en 1961: “Por un lado estas peticiones son de tal entidad que, lo decimos con toda franqueza, de accederse a ellas, nuestra Empresa no quedaría en condiciones de competir con éxito en el mercado mundial del cobre (...) Por otro lado, estas peticiones tienden a elevar las remuneraciones y condiciones de vida de los trabajadores más allá de todo límite y muy por encima de las actuales, que figuran, como se ha dicho, entre las mejores del mundo”¹³.

LOS COMPONENTES DE LA MODERNIZACIÓN

En este nuevo contexto internacional y nacional, la empresa Anaconda y sus compañías subsidiarias lanzaron un “programa de expansión, rehabilitación y mejoramiento” de sus propiedades¹⁴. Entre 1952 y 1953, Anaconda inauguró cuatro proyectos importantes que son emblemáticos de estos nuevos aires modernizados. En los Estados Unidos, Anaconda lanzó el llamado “Gran Proyecto de Butte” en Montana y construyó la Mina Yerington en el estado de Nevada. En Chile, Anaconda financió la construcción de la Planta de Sulfuros en Chuquicamata y en México inauguró una nueva planta de producción en Cananea. Todos estos proyectos incorporaron elementos de “administración científica” o *scientific management*, introdujeron nueva tecnología y mejoraron substancialmente el transporte¹⁵. Conjuntamente, Anaconda diversificó sus intereses mineros, incluyendo inversiones en las industrias de zinc, aluminio y uranio¹⁶.

En febrero de 1956, Roy Glover, el vicepresidente de Anaconda, visitó Chile y anunció el comienzo del Proyecto El Salvador. La construcción de la mina El Salvador, ubicada a solo 41 kilómetros de Potrerillos, explicó Glover, reemplazaría a la mina de Potrerillos, la cual se encontraba prácticamente agotada desde comienzos de la década de 1940. En Potrerillos, sin embargo, continuaría funcionando la fundición y, a partir de 1964 la refinería electrolítica. La construcción de El Salvador se destacó por su envergadura, sofisticación y modernidad, convirtiéndose en el emblema de la modernización de esos años. Para muchos, tal como lo expresaba el periódico de Copiapó *El Día*, la construcción de El Salvador marcaba “una nueva e importante etapa en el desarrollo y adelanto de la gran minería del cobre, al mismo tiempo que demuestra el espíritu de progreso y cooperación que inspira a The Anaconda Company”¹⁷.

¹³ William Bennett a los sindicatos, Potrerillos, 9 de mayo de 1961. Archivo de la Dirección del Trabajo.

¹⁴ Anaconda Company, “Anaconda is Building: A Special Report to the Stockholder on the Postwar Construction and Improvement Program”, Anaconda 1952; 3.

¹⁵ “How Modernization Benefits the Mine and the Man”, *Engineering and Mining Journal* Vol. 159, N° 11, noviembre 1958.

¹⁶ Anaconda Company, “Anaconda is Building: A Special Report to the Stockholder on the Postwar Construction and Improvement Program”, Anaconda, 1952; 6.

¹⁷ *El Día*, 24 de abril de 1959.

Entre 1956 y 1959, Anaconda invirtió cerca de 80 millones de dólares en la construcción de una mina subterránea, líneas férreas, plantas de chancado primario y secundario, concentradora y un campamento moderno. Las plantas de El Salvador fueron diseñadas por Wilbur Jurden, ingeniero de Anaconda-Jurden Associates Inc., quien había diseñado la Planta de Sulfuros de Chuquicamata y la Mina Yerington en Nevada¹⁸. El Salvador fue así concebido desde sus inicios como un complejo industrial modelo y moderno, influenciado por nuevas tendencias internacionales en diseño industrial y explotación minera. Un elemento importante del nuevo diseño era la organización del espacio. En el caso de El Salvador, tal como Jurden explicaba en 1958, las diferentes unidades fueron organizadas en un “trazado compacto que se desempeñara en forma eficiente, será económico de construir y permitirá futuras expansiones”¹⁹. Este trazado, señalaba Jurden, tenía múltiples ventajas, “no solo en cuanto a la simplicidad del diseño y la construcción sino además en bajos costos de mantenimiento, facilidades de operación y un tonelaje mayor por hombre-día”, todo lo cual reducía los costos de producción²⁰.

En los años siguientes, Anaconda continuó construyendo y modernizando sus instalaciones tanto en El Salvador como en Potrerillos. En estas obras se nota un creciente proceso de mecanización. En 1960, Anaconda inauguró una planta de molibdeno y una planta hidroeléctrica con una capacidad de 1.700 kilowatts²¹. Otros avances importantes incluyeron la introducción de un nuevo explosivo (nitrato amónico) y cambios al interior de la mina. Como resultado, la gerencia de Anaconda explicaba, “los costos de producción han bajado, y la eficiencia en la mina y las plantas ha mejorado”²². En 1963, Andes Copper comenzó a trabajar en un nuevo sistema de transporte de mineral al interior de la mina para “reducir costos y facilitar la producción minera”²³. Igualmente, la fundición de Potrerillos automatizó el transporte de material²⁴. En 1964, Andes Copper inauguró la primera refinera electrolítica en Potrerillos, la cual tenía una capacidad productiva de 36.000 toneladas de cobre al año. Hacia 1967, Potrerillos era capaz de refinar el 80 por ciento de su producción de cobre.

En Chuquicamata se observan procesos similares de mecanización. En la planta de ácido sulfúrico “el control y manejo de esta planta es totalmente automático, y tanto la producción como los cambios registrados durante la operación son captados por instrumentos electrónicos e impresos en gráficos”²⁵. A comienzos de la década de 1960, la Chile Exploration Company destacaba la “renovación y modernización del equipo (locomotoras, palas, camiones, perforadoras, etc.); y el perfeccionamiento de los métodos de trabajo”²⁶. En 1968, Chuquicamata inauguró una

¹⁸ Isaac F. Marcossan, *Anaconda*, Kingsport, Tennessee 1957; 212-213.

¹⁹ “How Modernization Benefits the Mine and the Man”, *op. cit.*

²⁰ *Ibid.*

²¹ Anaconda Copper Mining Company, *Annual Report*, 1960.

²² *Idem*, *Annual Report*, 1962.

²³ *Idem*, *Annual Report*, 1963.

²⁴ *Idem*, *Annual Report*, 1960.

²⁵ Chile Exploration Company, *Chuquicamata: El esfuerzo industrial de Chile*, Chuquicamata n.d.; 15.

²⁶ *Op. cit.*, 16.

nueva refinería electrolítica, la cual, tal como lo señalase la Sociedad Nacional de Minería, representaba “un claro avance de la Gran Minería del Cobre chileno, en lo que al aspecto productivo se refiere”²⁷.

La labores administrativas y de servicios también fueron modernizadas y mecanizadas. En Potrerillos y El Salvador, por ejemplo, la pulpería introdujo máquinas para marcar productos y balanzas automáticas y eventualmente un sistema de auto-servicio²⁸. En la amasandería del campamento El Salvador, se instalaron máquinas automáticas de pan que destruyeron la calificación de los panaderos²⁹.

La innovación tecnológica requirió un nuevo esfuerzo por romper los hábitos de trabajo y las actitudes de los trabajadores. A mediados de la década de 1950, las empresas del cobre todavía enfrentaba problemas tales como inestabilidad laboral y ausentismo, conductas que han sido tradicionalmente identificadas con una cultura semiproletaria. En la industria del cobre, sin embargo, estos patrones de conducta se habían arraigado como respuestas a las condiciones de vida y trabajo, a la actitud de los empleadores y a la existencia de prácticas laborales abusivas³⁰.

Con el objeto de garantizar el éxito de su agenda modernizadora, Andes Copper intentó transformar, una vez más, la fuerza de trabajo en una mano de obra eficiente, disciplinada y comprometida con la producción. Aunque estos objetivos estaban lejos de ser nuevos, y habían inspirado las relaciones entre compañía, trabajadores y comunidad desde los comienzos del siglo veinte, se notan cambios en el discurso. En las primeras décadas del siglo XX, la estrategia empresarial se abocó a la exterminación de lo que se llamaban “vicios” de los trabajadores mineros tales como el consumo de alcohol, la prostitución y la promiscuidad, los cuales a su vez eran identificados como causantes de indisciplina e inestabilidad laboral. Para ello, las empresas del cobre utilizaron los campamentos mineros, programas sociales y las familias. A partir de la década de 1950, aunque estos elementos de corte más moralista no desaparecen del todo, se observa una transición a un discurso más científico que enfatizaba ideas corporativas y que buscaba incorporar al trabajador dentro de la empresa. Asimismo, se nota un nuevo énfasis en la reorganización de los espacios de trabajo –más que en los espacios de vida como había sido previamente– y en la relación entre espacio, trabajo y supervisión.

Estas nuevas directrices laborales se observan claramente en el tema del estímulo productivo. Con el objeto de demostrar que un aumento en la producción y eficiencia beneficiaba tanto al trabajador como al empresario, Andes Copper ex-

²⁷ *Boletín Minero*, octubre-diciembre 1968.

²⁸ *Andino*, 2 de enero de 1960 y 31 de diciembre de 1960.

²⁹ *Idem*, 2 de enero de 1960.

³⁰ El tema de la proletarianización ha sido ampliamente tratado. Para el caso chileno véase: Julio Pinto Vallejos, *Trabajos y rebeldías en la pampa salitrea. El ciclo del salitre y la reconfiguración de las identidades populares (1850-1900)*, Santiago 1998; Gabriel Salazar, *Labradores, peones, y proletarios. Formación y crisis de la sociedad popular Chilena del siglo XIX*, Santiago 1985. Para una comparación con el caso minero mexicano véase por ejemplo: William E. French, *A Peaceful and Working People: Manners, Morals, and Class Formation in Northern Mexico*, Albuquerque, Nuevo México 1996, Juan Luis Sariego, “Los mineros de la Real del Monte: un proletariado en formación y transición,” *Revista Mexicana de Sociología*, N° 4, 1980.

pandió el uso del bono de producción. Asimismo, entre 1955 y 1958, la compañía publicó una serie de anuncios gráficos de corte educativo que ilustraban la importancia del bono de producción y explicaban a los trabajadores de la empresa la relación entre productividad y salarios.

La primera imagen, publicada en enero de 1957 en el periódico *Andino*, criticaba el ausentismo laboral: “El fallero perjudica a su compañero”³¹. En un segundo anuncio, la compañía apelaba a la responsabilidad social del trabajador del cobre al comparar el trabajo agrícola al trabajo minero: “Este hombre sustenta a su familia, su inactividad afecta a su familia. Este hombre provee a un grupo de familias, su inactividad deprime a una zona. Este hombre [obrero del cobre] aporta recursos a toda la nación, su inactividad afecta a su familia, deprime una zona y perjudica a Chile”³². Finalmente, en una tercera imagen se explica el problema de la ineficiencia y responsabilidad de los trabajadores en el cuidado de las maquinarias: “La descompostura de una máquina produce pérdida de tiempo, y el tiempo es oro”³³.

Un ejemplo claro de la relación entre discurso empresarial y espacio fue la construcción de la Casa de Cambio en El Salvador. Ubicada en la superficie a la salida de la mina, la Casa de Cambio ofrecía a los trabajadores un espacio limpio donde cambiarse de ropa y asearse a la salida del turno. Cada trabajador recibía dos canastillos metálicos diseñados para dejar las ropas de trabajo y de calle respectivamente. Mientras la Casa de Cambio era considerada un mejoramiento de las condiciones de trabajo, la compañía buscaba además crear nuevos hábitos entre la fuerza de trabajo. El periódico *Andino*, la voz oficial de la compañía, explicaba en 1960 que este sistema de canastillos “permite, en muchos casos, arraigar en el colaborador el hábito de aseo y orden, cualidades estas que, innegablemente, son importantes factores en la buena marcha de una empresa y en el progreso constante y mantenimiento de la salud del trabajador”³⁴.

Junto con la introducción de nuevas maquinarias y un nuevo discurso corporativo, la GMC buscó reducir los costos de la mano de obra aumentando el número de trabajadores contratistas y temporales. Tradicionalmente, la GMC había usado trabajadores contratistas en las etapas de construcción. Desde fines de la década de 1950, sin embargo, las compañías comenzaron a asignarles labores de mantenimiento. Aunque no existe información precisa sobre el número de trabajadores contratistas, los continuos reclamos sindicales dan testimonio de la importancia de esta medida. En 1963, la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) se refirió a las empresas contratistas como “los modernos buitres del desierto” y una estrategia barata para “reducir los costos de producción”³⁵.

Los trabajadores contratistas eran una mano de obra barata, vulnerable, pobremente organizada, descalificada y desechable. Muchas de las compañías contratis-

³¹ *Andino*, 12 de enero de 1957.

³² *Idem*, 23 de febrero de 1957.

³³ *Idem*, 26 de enero de 1957.

³⁴ *Idem*, 2 de abril de 1960.

³⁵ *Cobre*, 30 de octubre de 1963.

tas operaban bajo condiciones económicas precarias, retenían los salarios de los trabajadores por un largo plazo y no pagaban beneficios sociales³⁶. En El Salvador, denunció el senador socialista Alejandro Chelén Rojas en 1962, los trabajadores contratistas vivían en habitaciones provisionales. Estos campamentos, explicaba Chelén Rojas, eran “insalubres, antihigiénicos e, incluso, están alambrados como campos de concentración (...) los servicios higiénicos son colectivos, están abiertos, y la suciedad es horrorosa”³⁷. Por un lado, los trabajadores contratistas no tenían acceso a servicios sociales o infraestructura urbana; por otro, la larga distancia entre los campamentos y las ciudades dificultaban su acceso a los servicios públicos. Muchos de ellos vivían con sus familias, creando agudos conflictos sociales de los cuales las compañías no asumían responsabilidad.

Este nuevo sistema de trabajo permitió a la GMC reducir la fuerza de trabajo, aumentar la flexibilidad y, probablemente, reducir los costos de operación. El uso de trabajadores contratistas ahorró a las compañías mineras los costos de reclutamiento de la mano de obra, el pago y la administración de las leyes sociales y laborales y las presiones sindicales. En el Departamento de Bienestar, por ejemplo, la compañía Andes Copper comenzó a utilizar los servicios de un contrista privado, Carlos Sánchez, en las labores de mantenimiento de los campamentos, reduciendo la fuerza de trabajo en este departamento en aproximadamente un 40 por ciento³⁸.

Una tercera estrategia implementada por las compañías de la GMC fue, tal como lo notó Robert Alexander en Chuquicamata a finales de la década de 1950, “retirar su control de todas las facetas de la vida de la ciudad. Su objetivo último es entregar a la municipalidad la mayor parte de las responsabilidades de gobierno local”³⁹. En la década de 1960, los altos costos de mantener campamentos mineros, las presiones del Estado, sindicatos y partidos políticos de izquierda cuestionaron las características y ventajas del campamento minero tradicional. Mientras en la primera mitad del siglo XX, las compañías del cobre se habían destacado por sus inversiones en salud, vivienda, educación y recreación, a fines de la década de 1950 estas cuestionaron los beneficios inmediatos de proveer estos servicios así como los costos, traspasando su responsabilidad al Estado. Por ejemplo, en la chancadora de Potrerillos, Andes Copper traspasó en 1961 las labores de vigilancia a la policía local⁴⁰.

³⁶ Luis Bertoglia a Director General del Trabajo, Copiapó, 13 de febrero de 1958. Archivo Nacional de la Administración (ARNAD), Dirección General del Trabajo, “Providencias”, 1958, vol. 8.

³⁷ Alejandro Chelén Rojas, Cámara de Senadores, *Diario de Sesiones*, 17 de enero de 1962; 2566-2567.

³⁸ Sindicatos a Hugo Gálvez, Ministro del Trabajo, 14 de diciembre de 1961. ARNAD, Ministerio de Minería, “Providencias”, 1962, vol. 1-300.

³⁹ Robert J. Alexander, “Changes in Chuquicamata”. The George Meany Memorial Archives, International Affairs Department, “Country Files 1945-71”, caja 18, carpeta 11.

⁴⁰ Sindicatos a Hugo Gálvez, Ministro del Trabajo, 14 de diciembre de 1961. ARNAD, Ministerio de Minería, “Providencias”, 1962, vol. 1-300.

⁴¹ Clorinda Marín Gutiérrez y Sonia Trivizk Cañas, *Servicio Social en la Gran Minería de Chuquicamata*. Tesis, Universidad de Chile, Escuela de Trabajo Social, Antofagasta, 1970; 65-66.

Junto con el traspaso de funciones al Estado, la GMC lanzó un proceso de reducción de los campamentos y traslado de la población a centros urbanos cercanos. En 1966-1967, El Teniente comenzó la “Operación Valle” (Plan 280), un proyecto de traslado de la población desde el campamento de Sewell a Rancagua, en donde los trabajadores podían comprar una vivienda. En la década de 1960, Chuquicamata lanzó un proyecto de traslado de la población obrera a Calama, donde la compañía apoyó la construcción de la Villa Ayquina. Hacia 1970, 14,91 por ciento de la fuerza de trabajo de Chuquicamata vivía en la Villa Ayquina y un total 31,76 por ciento en la ciudad de Calama, incluyendo la Villa Ayquina⁴¹. Debido a las condiciones de aislamiento, no se observa esta tendencia en el caso de Potrerillos y El Salvador. Por el contrario, la compañía inauguró un campamento de corte modernista en 1959.

Finalmente, como parte de este esfuerzo de traspasar al Estado las responsabilidades urbanas y sociales a nivel comunitario, lo que en última instancia también respondía a la estrategia de restringir los temas de conflicto a lo estrictamente laboral, las empresas extranjeras productoras de cobre aumentaron el número de profesionales chilenos, disminuyendo así la presencia extranjera en el campamento⁴². En Potrerillos, el número de profesionales extranjeros disminuyó de 66 en mayo de 1960 a 45 en julio de 1962⁴³. Tal como recuerda Adam Dutton, superintendente de la fundición en esos años, “A lo largo de los años los chilenos fueron reemplazando gradualmente a los extranjeros excepto en los puestos de gerencia (...) durante la década de 1960-70, el personal extranjero en Potrerillos nunca excedió 18 o 20 y ya cercanos al final este número se redujo a casi 10”⁴⁴. La situación era similar en otras minas extranjeras. Chuquicamata redujo su personal extranjero de 89 en mayo de 1960 a 58 en julio de 1962. En El Teniente, el personal extranjero fue siempre más reducido y durante la década de 1920 se mantuvo entre 11 y 20 empleados⁴⁵. Theodore Moran en su estudio de las relaciones entre empresas del cobre y el Estado chileno reconoce esta transición, la cual habría sido más fuerte en el caso de El Teniente donde se observa un claro proceso de traspaso a “supervisores chilenos a todo nivel de operaciones”⁴⁶.

Los cambios recién descritos no fueron únicos a la industria cuprífera sino que reflejan tendencias más profunda en la producción minera e industrial. En la mine-

⁴² Una transición se observa en el caso de la industria maquiladora en el norte de México. Tal como lo señala Leslie Salzinger, la decisión de las empresas extranjeras de “nacionalizar” los sectores profesionales e incluso administrativos fue una respuesta a las presiones del estado nacional y las elites locales así como a la necesidad de reducir costos. Leslie Salzinger, *Genders in Production: Making Workers in Mexico's Global Factories*, Berkeley, California 2003; 77.

⁴³ “Estadística Minera y Metalúrgica: Resumen de Personal, mayo 1960”, ARNAD, Ministerio de Minería, “Providencias” 1960, n/vol.; “Estadística Minera y Metalúrgica: Resumen de Personal, julio 1962”, ARNAD, Ministerio de Minería, “Providencias”, 1962, Vol. 845-1272.

⁴⁴ Adam Dutton, entrevista, 18 de noviembre de 2003.

⁴⁵ “Estadística Minera y Metalúrgica: Resumen de Personal, mayo 1960”, ARNAD, Ministerio de Minería, “Providencias” 1960, n/vol.; “Estadística Minera y Metalúrgica: Resumen de Personal, julio 1962”, ARNAD, Ministerio de Minería, “Providencias”, 1962, Vol. 845-1272.

⁴⁶ Theodore Moran, *Multinational Corporations and the Politics of Dependence: Copper in Chile*, Princeton 1975; 140.

ría del carbón, por ejemplo, las compañías redujeron la fuerza de trabajo a partir de 1942. Ante la necesidad de reducir los costos de producción y mejorar la competitividad en el mercado internacional, las compañías carboníferas introdujeron nueva tecnología y comenzaron un proceso de mecanización que les permitió reducir la fuerza de trabajo⁴⁷. En textiles Yarur, por otro lado, cuando Jorge Yarur asumió la dirección de la planta ante la muerte de su padre en 1954, implementó cambios significativos en la administración y producción que buscaban aumentar la eficiencia y productividad⁴⁸. En el caso de la minería boliviana del estaño, también se comenzó un proceso de mecanización e introducción de nuevas maquinarias desde fines de la década de 1950, lo cual creó desempleo y se convirtió en una excusa para disminuir los salarios, ya que los empresarios arguyeron que el trabajo era menos pesado que en el pasado⁴⁹.

IMPACTO EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE EMPLEO

La reorganización del proceso productivo y de las faenas administrativas afectó directamente las condiciones laborales y de empleo de los trabajadores del cobre así como también amenazó sus conquistas sindicales históricas. Los despidos fueron una de las consecuencias más dramáticas y controvertidas de esta fase de modernización y mecanización. Entre 1940 y 1960, de acuerdo a los historiadores Simon Collier y William Sater, la fuerza de trabajo en la GMC disminuyó de 18.390 a 12.548 trabajadores⁵⁰.

Entre 1961 y 1962, por ejemplo, Andes Copper eliminó lo que la gerencia consideró como “cargos superfluos” en los departamentos mecánico, eléctrico y de albañilería y en las secciones administrativas⁵¹. En un aviso publicado en el diario *El Día*, Andes Copper anunciaba que “el alto nivel de las remuneraciones que han venido experimentado cuantiosas alzas sucesivas; así como los fuertes desembolsos que representan los beneficios complementarios, el régimen provisional, etc., han recargado considerablemente los costos. En estas condiciones, la Compañía no puede seguir manteniendo cargos superfluos que no corresponden a necesidades específicas”⁵².

Muchos de los trabajadores despedidos, sin embargo, eran reinsertados en la mina, donde la inestabilidad laboral y los ritmos de producción garantizaban una demanda constante por mano de obra, pero donde los salarios eran menores y el

⁴⁷ Torcuato di Tella *et al.*, *Sindicato y comunidad: Dos tipos de estructura sindical latinoamericana*, Buenos Aires 1967; 75-76.

⁴⁸ Peter Winn, *Weavers of the Revolution: The Yarur Workers and Chile's Road to Socialism*, Nueva York 1986; 22, 42-47.

⁴⁹ June Nash, *We Eat the Mines and the Mines Eat Us: Dependency and Exploitation in Bolivian Tin Mines*, Nueva York 1979; 194-198.

⁵⁰ Simon Collier y William Sater, *A History of Chile, 1808-1994*, Nueva York 1996; 269.

⁵¹ *El Día*, 30 de noviembre de 1961.

⁵² *Idem*.

⁵³ Manuel Magalhaes, Cámara de Diputados, *Diario de Sesiones*, 6 de diciembre de 1961; 1790.

riesgo de accidentes y enfermedades profesionales más alto. Tal fue el caso de Luis López, quien fue despedido en Potrerillos en 1961 porque el departamento en el cual él trabajaba tenía un “exceso de personal”. Ocho días más tarde, sin embargo, la Andes Copper ofreció a López ser recontratado como jornalero de primera clase en la Mina de El Salvador⁵³. La reducción de salarios por consecuencia de los traslados también se convirtió en un tema grave. Benigno Brilladero Díaz, por ejemplo, había trabajado como empleado en el departamento eléctrico con un sueldo de 155 escudos mensuales. En 1961, Brilladero fue reasignado a la mina y su salario reducido a 107 escudos. Manuel Rodríguez, obrero, también fue transferido desde el Departamento Eléctrico a la mina y su salario diario disminuyó de 3,28 a 3,21 escudos⁵⁴.

Estos despidos y traslados de personal se reflejan en las cifras. Entre enero y junio de 1962, por ejemplo, la fuerza laboral en la mina de El Salvador, incluyendo obreros y empleados, aumentó de 1.496 a 1.583 trabajadores. Durante el mismo período, sin embargo, la fuerza laboral empleada en las plantas disminuyó de 2.054 a 1.839 trabajadores⁵⁵. Asimismo, Manuel Magalhaes, diputado radical por el distrito de Chañaral, señaló que entre noviembre y diciembre de 1961, la Andes Copper habría despedido a 81 trabajadores en el puerto de Barquito, 136 en El Salvador y 179 en Potrerillos⁵⁶. Una situación similar ocurría en el mineral El Teniente, donde, señalaba el diputado Rosales, “la Braden Copper ha despedido obreros en el último tiempo”⁵⁷.

La creciente inestabilidad laboral creó un constante ir y venir de personas, así como también reforzó la sensación de inseguridad entre los trabajadores, especialmente el sector obrero. En 1957, dos visitadoras sociales llevaron a cabo un extensivo estudio de las condiciones de trabajo en la mina de Chuquicamata, concluyendo que “la mayoría de los trabajadores no están seguros en su trabajo, temen ser despedidos en cualquier momento. Ante cualquier fluctuación en el precio del cobre en el mercado mundial, temen una reducción del personal y ni su eficiencia ni sus años de servicio les sirven de garantías para beneficio seguro de su empleo”⁵⁸. En 1961, dos inspectores de la Oficina del Trabajo concluyeron que tanto en Potrerillos como en Chuquicamata “la preocupación predominante que captamos, no ya en las directivas sindicales, sino en el trabajador en general, es la incertidumbre y el temor que los domina ante posibles y nuevos despidos”⁵⁹. Al

⁵⁴ Edmundo Espinoza y Luis Toro a Ministro del Trabajo, Santiago, 28 de abril de 1961. ARNAD, Ministerio del Trabajo, “Providencias”, 1961, vol. 6.

⁵⁵ “Estadística Minera y Metalúrgica: Resumen del Personal, enero de 1962”. ARNAD, Ministerio de Minería, “Providencias”, 1962, vol. 308-841; “Estadística Minera y Metalúrgica: Resumen del Personal, junio 1962”. ARNAD, Ministerio de Minería, “Providencias”, 1962, vol. 845-1272.

⁵⁶ Manuel Magalhaes, Cámara de Diputados, *Diario de Sesiones*, 6 de diciembre de 1961; 1789.

⁵⁷ Rosales, Cámara de Diputados, *Diario de Sesiones*, 6 de diciembre de 1961; 1802.

⁵⁸ Eliana Galaz Toledo y María Angélica Alvear, “Factores de trabajo en Chuquicamata: Consideraciones acerca de ciertos factores psicológicos y sociológicos de la situación del trabajador en las faenas de Chile Exploration Company en Chuquicamata”. Memoria para optar al título de Asistente Social, Escuela Elvira Matte de Cruchaga, Universidad Católica de Chile, Santiago 1957; 86.

⁵⁹ Edmundo Espinoza Gómez y Luis Toros Méndez a Ministro del Trabajo, 28 de abril de 1961, Santiago. ARNAD, Ministerio del Trabajo, “Providencias”, 1961, vol. 6.

año siguiente, *El Día* explicaba que “Los trabajadores de El Salvador están sufriendo los efectos de esa circular como una verdadera psiconeurosis, sencillamente porque nadie tiene la seguridad de continuar desempeñando sus actuales funciones”⁶⁰.

La mecanización del proceso productivo también afectó la calificación y especialización de los trabajadores, creando una mano de obra más homogénea y semicalificada. Héctor Maldonado, por ejemplo, recuerda que en la primera mitad del siglo XX en Potrerillos “había mayor cantidades de trabajadores. En los talleres quedaban algunos ‘maestros’ que tenían la rara cualidad de hacer cualquier cosa que se les encomendara. Conocían todos los secretos de su profesión”. Hacia finales de la década de 1950, las plantas fueron reorganizadas, la fuerza de trabajo era más pequeña y los “maestros” habían desaparecido⁶¹. Los contratistas, por otro lado, ofrecían una alternativa barata para las labores de mantenimiento.

En algunas secciones de trabajo los despidos eran más rápidos que la mecanización, produciendo una intensificación del ritmo del trabajo. En las instalaciones portuarias de Andes Copper en Barquito, donde el ritmo de trabajo variaba de acuerdo a la llegada y partida de los barcos, el recargo de trabajo se convirtió en un problema agudo. La compañía, explicaban los sindicatos, habría reducido el personal de Bahía y Muelle, “al mínimo compatible con los trabajos que aquí se ejecutan”⁶². Por lo tanto, la carga y descarga de barcos exigía un aumento en la jornada de trabajo, horas extraordinarias y la suspensión de vacaciones y permisos.

La mecanización también creó tensiones cuando los trabajadores percibían que la introducción de maquinarias implicaba un aumento en sus responsabilidades y obligaciones. En 1956, cuando la sección de contabilidad IBM de la Andes Copper introdujo nuevas máquinas de contabilidad, sus trece empleados comenzaron un paro ilegal en demanda por mejores salarios, sábado inglés y aumento en los días de vacaciones. Estas demandas eran una respuesta directa a la reciente reorganización de su lugar de trabajo. “En atención a que el actual trabajo”, argumentaban los empleados de la sección I.B.M., “implica nuestro desempeño en jornadas de trabajo excesivas, más allá de lo que permiten las disposiciones legales vigentes absorbiendo nuestras horas de descanso, lo que gravita fuertemente sobre nuestra salud, unido al hecho de que existen muchas deficiencias en las nuevas máquinas, que no son responsabilidad del operador y que obligan a un mayor trabajo, indican la justicia de la petición que hacemos”⁶³.

⁶⁰ *El Día*, 3 de marzo de 1962.

⁶¹ Héctor Maldonado, *El alegre y legendario Potrerillos del Ayer*, Copiapó 1996; 29.

⁶² Sindicatos a Hugo Gálvez, Ministro del Trabajo, 14 de diciembre de 1961. ARNAD, Ministerio de Minería, “Providencias”, 1962, vol. 1-300.

⁶³ Empleados I.B.M a Víctor Campbell, Jefe Sección I.B.M. Potrerillos, 27 de abril de 1956. ARNAD, Dirección General del Trabajo, “Providencias”, 1956, vol. 15.

LA ESTRATEGIA SINDICAL

Los cambios en la estructura de empleo y en la organización del lugar de trabajo crearon una intensa controversia tanto a nivel local como nacional. En un contexto democrático, los sindicatos locales tenían recursos, protección legal y aliados políticos para responder a las estrategias empresariales. Los líderes sindicales organizaron una campaña local y nacional y denunciaron el deterioro en las condiciones de trabajo, la reducción de salarios, la pérdida de antigüedad y beneficios y el atraso en sus vacaciones legales. El intenso conflicto y debate sobre la reestructuración del trabajo sugiere las grandes diferencias existentes entre la década de 1960 y los años posteriores al golpe de estado de 1973. Tal como lo explica el sociólogo Joel Stillerman, en 1973 los empresarios se dieron cuenta que para implementar una reforma radical del proceso productivo en Chile era necesario re-disciplinar la mano de obra y destruir las bases de poder sindical⁶⁴. En otras palabras, hacia 1973, el empresariado estaba convencido de la necesidad de reprimir a los trabajadores para transformar el proceso productivo.

A lo largo de la década de 1960, los trabajadores del cobre lucharon en diferentes arenas para contestar las fuerzas de cambio. Su éxito se basó en el poder, recursos e influencia de los sindicatos del cobre. A nivel nacional, la CTC lanzó en 1961 una campaña de protesta contra los despidos masivos que estaban ocurriendo en El Teniente, Potrerillos y El Salvador. En Enero de 1962, la dirigencia de la CTC se reunió con el presidente de la República, Jorge Alessandri, para discutir las condiciones existentes en las minas. Alessandri se comprometió a buscar una solución al problema⁶⁵. Periódicos de izquierda tales como *El Siglo*, *Cobre* y *Punto Final* publicaron una serie de artículos y crearon una conciencia nacional sobre el problema del cobre. Diarios regionales, tales como *El Día* de Copiapó y *La Voz de Chañaral*, preocupados del impacto que los despidos tendrían sobre la economía local, reportaron detalladamente este problema.

A nivel local, luego de infructuosas conversaciones con las compañías, los sindicatos organizaron manifestaciones, paros y huelgas. El 27 de noviembre de 1961, los trabajadores de la Andes Copper declararon un paro de 24 horas. Para diciembre, la embajada de los Estados Unidos esperaba una nueva ola de huelgas ilegales y protestas si las compañías del cobre continuaban con la reducción de personal⁶⁶. En 1964, durante su tercer congreso nacional, la CTC restableció su compromiso de luchar por la estabilidad laboral y ganar control sobre la contrata-

⁶⁴ Joel Stillerman, "Disciplined Workers and Avid Consumers: Neoliberal Policy and the Transformation of Work and Identity among Chilean Metalworkers". En Peter Winn, ed. *Victims of the Chilean Miracle? Chilean Workers and the Neoliberal Model, 1973-1998* (Duke University Press: en prensa). Sobre el tema del impacto de la dictadura sobre el movimiento obrero véase Paul W. Drake, *Labor Movements and Dictatorships: The Southern Cone in Comparative Perspective*, Baltimore 1996; 117-149. Guillermo Campero y José Valenzuela, *El movimiento sindical en el régimen militar chileno, 1973-1981*, Santiago, 1984.

⁶⁵ *El Día*, 11 de enero de 1962.

⁶⁶ Embassy Despatch, Santiago, 1 de diciembre de 1961. National Archives (NARA), Department of State, General Records, Chile 1960-1963, caja 2394.

ción de personal⁶⁷. La CTC también denunció el problema de los contratistas y su impacto negativo en los salarios. En 1967, la CTC demandó que los contratistas ganasen los mismos salarios y que estuviesen sujetos a las mismas condiciones de empleo que los trabajadores permanentes⁶⁸. En los próximos años, tanto la CTC como los sindicatos locales continuaron presionando a las compañías para que aboliesen dicho sistema y recontrataran a los contratistas como trabajadores estables⁶⁹.

La tradicional alianza entre partidos políticos de izquierda y el movimiento sindical chileno garantizó que el Congreso Nacional discutiera la problemática de los trabajadores del cobre. Asimismo, muchos congresistas mantenían una relación muy estrecha con los trabajadores del cobre. Diputados y senadores tales como Alejandro Chelén Rojas, Manuel Magalhaes, Baltasar Castro y Ramón Silva Ulloa representaban las demandas de los trabajadores en el Congreso Nacional, visitaban los campamentos en tiempos de huelga o crisis y ayudaban a los sindicatos a solucionar problemas puntuales. Igualmente la vital importancia que tenía el cobre para la economía nacional convirtió el conflicto social del cobre en un problema nacional.

El 6 de diciembre de 1961, la cámara de diputados cuestionó las razones expuestas por las compañías de la GMC y aprobó de forma unánime peticiones a los Ministerios de Minería y de Trabajo y al Servicio Nacional de Salud para que llevasen a cabo una inspección de las minas⁷⁰. El diputado Manuel Magalhaes denunció abiertamente la política laboral de las empresas del cobre y solicitó al Congreso Nacional que se tratase “la alarmante situación que se les ha creado por el traslado de personal, reducción y despido de ellos, como también de la rebaja de los sueldos y salarios y, por último, la entrega de ciertas secciones a contratistas particulares”⁷¹. En 1963, el diputado Raúl Guerrero lideró otra comisión parlamentaria para investigar las inversiones de la Andes Copper y las razones detrás de los recientes despidos⁷².

Para los trabajadores, los despidos confirmaron su propia vulnerabilidad y debilidad tanto frente al mercado internacional como al capital, convenciéndolos de la necesidad de ejercer más control en la administración y la toma de decisiones de las empresas⁷³. En 1961, Manuel Ovalle, director de la CTC y presidente del sindicato de empleados de Potrerillos, se entrevistó con los funcionarios de la embajada de los Estados Unidos y subrayó que lo más serio de los despidos era “la manera de hacer las cosas”⁷⁴. Con ello, Ovalle cuestionaba la actitud de las compa-

⁶⁷ *Cobre*, 26 de octubre de 1964.

⁶⁸ *Idem*, mayo de 1967.

⁶⁹ “Pliego de peticiones Andes Copper Mining Company”, Potrerillos, 29 de enero de 1965. Archivo de la Dirección del Trabajo.

⁷⁰ Cámara de Diputados, *Diario de Sesiones*, 6 de diciembre de 1961; 1785-1828.

⁷¹ Manuel Magalhaes, Cámara de Diputados, *Diario de Sesiones*, 28 de junio de 1961; 1145.

⁷² *Cobre*, 27 de junio de 1963.

⁷³ Sobre este tema véase: Charles Bergquist, *Labor in Latin America: Comparative Essays on Chile, Argentina, Venezuela, and Colombia*, Stanford 1986. Joanna Swanger, “Defending the Nation’s Interest: Chilean Miners and the Copper Nationalization”, en: Jonathan C. Brown, ed., *Workers’ Control in Latin America, 1930-1979*, Chapel Hill 1997.

⁷⁴ Memorando, 26 de mayo de 1961. NARA, Departamento de Estado, “General Records, Chile 1960-1963”, caja 2397.

ñas de la GMC y su poder de tomar decisiones en forma unilateral. Como muchos otros líderes sindicales, Ovalle creía que los sindicatos debían ser consultados con respecto a “los traslados de trabajadores y a los estudios de eficiencia”⁷⁵.

La legislación paternalista de la década de 1930, sin embargo, entregaba al Estado la responsabilidad de proteger los intereses de los trabajadores. Mientras el Código del Trabajo (Artículo 91) daba al Estado cierto control sobre el capital y obligaba a los empleadores a obtener autorización para introducir cambios sustanciales en el lugar de trabajo, los sindicatos no eran partícipes del proceso⁷⁶. Igualmente la demanda sindical de participación cuestionaba la libertad que el empresario tenía en la administración de la empresa e iba más allá, tal como lo explicaba el Gerente General de Andes Copper William Bennett, de los temas cubiertos por la negociación colectiva y el Código del Trabajo⁷⁷. Al demandar que se tomara en consideración no solo las condiciones del mercado sino la vida de los trabajadores, su futuro y sus contribuciones, los sindicatos del cobre llevaron las relaciones entre capital, trabajo y Estado a un nuevo nivel. Esto era, aunque aún no completamente articulada, una demanda revolucionaria que sería parte integral del programa de “Participación Popular” y de la nacionalización del cobre durante los tres años de gobierno popular (1970-1973).

En otra arena, los sindicatos lucharon por expandir la indemnización por años de servicio y controlar y regular las decisiones de despido y contratación. En 1953, la legislación chilena (DFL 243, 7 de agosto de 1953) garantizó el pago de indemnización a todos los obreros. Definida como una compensación monetaria por los años trabajados en una empresa, la indemnización se transformó en una especie de seguro de desempleo y facilitó la transición de un trabajo a otro. Al igual que en el caso de la asignación familiar, la ley establecía los montos mínimos y autorizaba a los sindicatos negociar mejores condiciones. En la década de 1960, los trabajadores del cobre aumentaron y expandieron los montos de la indemnización a través de la negociación colectiva.

También a través de la negociación colectiva, los sindicatos del cobre intentaron controlar despidos y contratos y establecer el concepto de antigüedad. El Código del Trabajo, sin embargo, no reconocía derechos por antigüedad y las compañías del cobre se negaron a incluirlos en los contratos colectivos. Hasta cierto punto, la indemnización por años de servicio protegía a los trabajadores más antiguos y las compañías reconocían las contribuciones de los viejos trabajadores al otorgarles un reloj de oro luego de cincuenta años de servicio. Sin embargo, en la práctica, todos los trabajadores eran igualmente vulnerables frente a una crisis de producción.

La precarización de las condiciones de empleo en las minas de cobre y la relativamente exitosa campaña sindical agudizó las tensiones entre las compañías extranjeras y el Estado chileno, creó un intenso conflicto político y, a la larga, deterioró la imagen del capital extranjero en una época de creciente nacionalismo

⁷⁵ Memorando, 26 de mayo de 1961. NARA, Departamento de Estado, “General Records, Chile 1960-1963”, caja 2397.

⁷⁶ Alfredo Gaete Berríos, ed., *Código del Trabajo. Anotado y concordado*, Santiago 1945; 71.

⁷⁷ William Bennett a dirigentes sindicales. Potrerillos, 8 de febrero de 1964. Archivo de la Dirección del Trabajo.

económico. A comienzos de la década de 1960, Chile comenzó a discutir la necesidad de redefinir la política del cobre, criticando las limitaciones del *Nuevo Trato*. Muchos comenzaron a percibir en la actitud de la GMC con respecto a los trabajadores un signo de la falta de dinamismo de estas empresas y su falta de compromiso con el futuro de Chile⁷⁸. Asimismo, algunos sectores políticos abocaron la necesidad de expandir los mercados del cobre, proponiendo la posibilidad de vender cobre a China y la Unión Soviética, lo cual cuestionaba abiertamente la política de la Guerra Fría de Estados Unidos⁷⁹. En este sentido, los despidos y los esfuerzos de las compañías de reducir y aumentar la producción en forma más flexible ayudó a construir un consenso nacional en torno a la necesidad de nacionalizar esta importante industria exportadora.

Los despidos eran también problemáticos por sus connotaciones sociales y políticas en una década de creciente movilización social en el país. En este contexto, el Ministro del Trabajo del gobierno de Jorge Alessandri, Hugo Gálvez, criticó la “decisión unilateral” de la Andes Copper de despedir casi 700 trabajadores en septiembre de 1961. Aunque Gálvez no cuestionaba las causantes de los despidos, creía que una compañía del tamaño de Andes Copper podía llevar a cabo los despidos de una manera más “suave”. Entre otras medidas Gálvez recomendaba despidos graduales, jubilación anticipada y reubicación de trabajadores⁸⁰.

REFLEXIONES FINALES

La modernización tuvo un impacto positivo en la eficiencia y productividad de las empresas del cobre. Entre 1956 y 1966, de acuerdo al sociólogo Manuel Barrera, la productividad en la GMC aumentó en un 15,6 por ciento⁸¹. Sus consecuencias sociales y laborales inmediatas, sin embargo, deterioraron las relaciones laborales, la relación entre la GMC y el Estado y la imagen pública del capital norteamericano en una época de creciente nacionalismo. Mientras la GMC luchaba por ganar en flexibilidad y responder en forma rápida a los cambios en la oferta y la demanda internacional del cobre, el Estado chileno buscaba modernizar la industria del cobre, aumentar la producción y mantener condiciones de alto empleo. Los trabajadores entretanto luchaban por mantener sus puestos y condiciones de trabajo y disminuir su propia vulnerabilidad. En la medida en que estos proyectos y visiones chocaron, tanto el conflicto laboral como el debate en torno a la nacionalización del cobre crecieron.

Fecha de recepción: marzo de 2004.

Fecha de publicación: noviembre de 2004.

⁷⁸ Cámara de Diputados, *Diario de Sesiones*, 6 de diciembre de 1961; 1785-1828.

⁷⁹ Embajada en Santiago a Departamento de Estado, Santiago, 28 de diciembre de 1963. NARA, Departamento de Estado, “General Records, Chile 1963”, caja 3865.

⁸⁰ Embajada en Santiago a Departamento de Estado, Santiago, 28 de diciembre de 1963. NARA, Departamento de Estado, “General Records, Chile 1963”, caja 3865.

⁸¹ Manuel Barrera, *El conflicto obrero en el enclave cuprífero*, Santiago, 1973; 20.