

Las huelgas en la Cerro de Pasco Corporation (1902-1974): los factores internos *

DIRK KRUIJT

MENNO VELLINGA

INTRODUCCIÓN GENERAL

El presente trabajo es un análisis sociográfico e interpretativo sobre la historia de las huelgas de los sindicatos obreros de la Cerro de Pasco Corporation (desde ahora mencionada como CPC), desde su origen hasta la fecha de su nacionalización en 1974. Se trata sobre todo de un trabajo empírico más que teórico; la principal intención es dar información a otros investigadores y adelantar resultados parciales, que luego serán integrados e interpretados en una publicación integral, en la cual se planteará una base teórica más amplia y un paradigma de investigación correlacionado, dirigido al proceso objetivo de proletarización y la correspondiente toma de conciencia del proletariado minero de la CPC.

El análisis más global consistirá de tres partes: el desarrollo organizativo, el desarrollo ideológico y el desarrollo de las luchas. Este ensayo es una interpretación preliminar de la forma más avanzada de lucha: la huelga.

Los datos aquí presentados tienen un carácter que trasciende el nivel local de los conflictos en los campamentos mineros de la empresa. Primero, la CPC fue, después del Estado, la segunda empleadora del país (Aranda, 1971:9); de ella dependía directamente un número global de 17,500 familias. Segundo, la CPC a través de su red de participación en la minería grande y mediana del país (*Concentración*, 1971:12ff) fue la columna vertebral del sector minero peruano, generador principal de divisas en el país (Hoyle, 1969:24; *Reforma*, 1974:7-10). Tercero, la CPC

* Este trabajo fue elaborado en enero de 1977.

valía como el ejemplo directriz para los convenios colectivos de la gran mayoría de las otras empresas mineras en el país.¹ Cuarto, la trayectoria sindical de los sindicatos de la CPC es marcada desde los años 30 por un alto grado de combatividad (Martínez de la Torre, 1972:317 ff; Flores, 1974:162). Quinto, los mineros de la CPC sirven como “vanguardia obrera peruana” de nivel latinoamericano (Sacchi, 1972:109). Sexto, la CPC fue considerada en la literatura como ejemplo clásico de penetración imperialista (Brundenius, 1972).

Nuestra decisión de prestar atención a los factores “internos” (o sea: los fenómenos que están directamente relacionados con la situación laboral y el nivel de vida de los obreros de la CPC), nos fue sugerido por una serie de estudios teóricos y empíricos sobre huelgas, en los cuales se presentan tales factores como variables que juegan un papel importante en la frecuencia y la intensidad de las mismas.

En estos estudios (Knowles, 1952:203; Eldridge, 1968: 12 ff; Hyman, 1972:29 ff; Taft y Ross, 1969) se presenta la huelga minera como fenómeno particular tanto en términos de frecuencia y tareas/hombre perdidas como en términos de motivos.

Como generalización empírica de estos estudios se puede formular que los mineros “genéricamente” tienen una alta propensión hacia las huelgas, y que sus motivos son relativamente más políticos y de solidaridad que salariales y laborales, eso en comparación con todas las demás categorías laborales.

Se ha explicado esa regularidad empírica por los siguientes factores:

- 1 las características de la minería como actividad económica (sensible para la coyuntura económica; composición orgánica del capital relativamente baja) (Kerr y Siegel, 1954; véase también en Rees, 1954).
- 2 las características del trabajo minero en términos “físicos” (medio ambiente duro, trabajo pesado) (Kerr y Siegel, 1954: 116; Eldridge, 1968: 45; Knowles, 1952: 165 ff., Lazarsfeld, 1972: 19 ff).
- 3 las características de los campamentos mineros y su relación a la “sociedad más amplia”; factores como la falta de alternativas de trabajo para los obreros mineros, la diferenciación de profesiones en términos reales y socialmente necesarios relativamente reducida, el aislamiento físico y social y el alto grado de integración interna en los campamentos mineros (Kerr y Siegel, 1954).

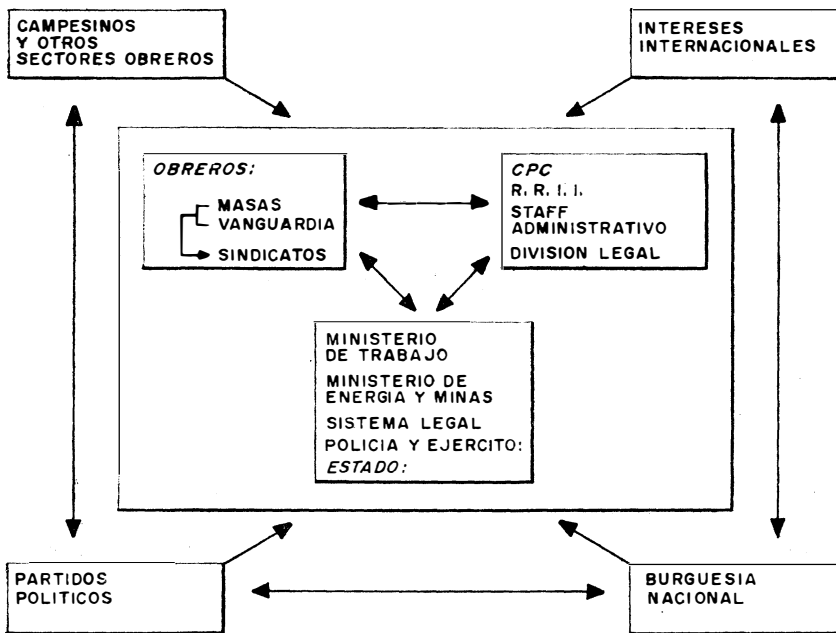
En cuanto a los dos últimos grupos de factores, se refieren a las condiciones que vamos a considerar en este estudio con mayor profundidad. En general preferimos hacer una distinción entre bloques de factores “in-

¹ La mina Huarón, mina de mediana importancia, tiene por ejemplo, un convenio colectivo válido desde el año 1953 con un artículo: lo que han conquistado los obreros de la Cerro vale también para Huarón, véase *Última Hora* dd. 2. VI. 1971.

ternos” y “externos”, o sea: los factores que se refieren a la situación laboral en el sentido amplio, y los factores de un nivel mayor, como las actividades de movimientos y partidos políticos, el papel del Estado, la política laboral de la empresa y la coyuntura nacional e internacional.

Para exponer nuestras ideas de manera más precisa, presentamos el siguiente esquema que muestra los “actores” (sectores, intereses) directos e indirectos que entran en la situación de conflictos laborales en la CPC (Kruijt y Vellinga, 1976 a):

DIAGRAMA 1
ACTORES SOCIALES DIRECTOS E INDIRECTOS EN LA CPC



La explicación total será por un conjunto de factores cuya interrelación inducirá una serie de procesos que se intermezclan, a veces conflictivamente, y que van determinando las interacciones mutuas de los obreros, la CPC y el Estado, mientras que los intereses indirectos serán determinados por las relaciones entre los otros sectores populares y sus organizaciones, los partidos políticos y la burguesía nacional e internacional.

Aquí, en el presente estudio, vamos a limitarnos a los factores “internos”, o sea: factores inmediatamente relacionados con la clase obrera de la CPC y su desarrollo.

En ese análisis se va postulando un cierto número de factores que funcionan como “límites estructurales” es decir: que serán aceptados como

“datos”, sin explicar su razón de ser, y que serán investigados sólo en cuanto a sus efectos y ya no a sus causas.

De los “límites estructurales” queremos nombrar:

- 1 la coyuntura económica nacional e internacional.
- 2 el desarrollo del mercado internacional de metales.
- 3 la situación socio-política global en el Perú.
- 4 la situación agraria en la Sierra Central.
- 5 los partidos políticos en cuanto a su estructura y actuación.

En el estudio que presentamos en las siguientes páginas, hemos intentado profundizar el funcionamiento de los factores directos que determinan la situación obrera en la CPC y los procesos que surgieron sobre esta base. Aunque el estudio sólo forma parte de una explicación más amplia esperamos que contribuirá al entendimiento de la dinámica interna de la lucha social de los mineros de la CPC, y, en un sentido más amplio, de la clase obrera en situaciones de enclave.

PARTE I: LA SOCIOLOGÍA DEL PROLETARIADO MINERO

1.1. Introducción

En 1845 Engels publicó el libro *La condición de la clase trabajadora en Inglaterra* (Engels, 1845). En este libro trató de integrar un gran conjunto de datos sociográficos sobre las condiciones laborales de este período dentro de un marco teórico explicativo.

El sistema que aplicó en este estudio fue muy original y ha tenido influencia profunda en la tradición empírica de la sociología europea. (cf. Jahoda *et al.*, 1971:104 ff.).

Esta parte del estudio sigue la orientación metodológica global de Engels. Como indicadores centrales del nivel de vida de los obreros se tomó el desarrollo del sueldo real, las circunstancias laborales, la situación de vivienda y de salud, todo en función del análisis de la formación de clase. Estos datos los hemos complementado con información más precisa sobre el área de reclutamiento de la población minera, para poder ofrecer un marco interpretativo del proceso de proletarización inter e intrageneracional.

Como será demostrado en la parte II, estos factores van a tener un efecto continuo sobre el carácter del desarrollo espontáneo de los conflictos colectivos laborales.

El material presentado aquí se ha recolectado de fuentes secundarias y complementarias, y mediante recolección directa de datos, codificados de los expedientes personales de los obreros de la CPC durante 1972, 1973 y 1974.

1.2. El carácter permanente de transición

1.2.1. La Cerro de Pasco Corporation (CPC)

La CPC² extrae, concentra, funde, transporta y vende 13 metales, sobre todo cobre, zinc y plomo. (cf. *¿Conoces Cerro?*, 1972). La rama de producción propiamente dicha en el Perú es organizada en las ciudades de Oroya y Cerro de Pasco, y los siguientes campamentos: (véase también Ocampo (1972) para una descripción más amplia): Goyllarisquizga³ Smelter San Cristóbal/Mahr Tunnel, Yauricocha/Chumpe, Casapalca, Morococha, y subsectores secundarios de transporte (Railway) y de Construcción Civil.

Oroya es el centro de producción, y funciona como "capital local" de la CPC; allí se encuentran las oficinas principales de la gerencia, las de Relaciones Industriales, (RRII, cf. diagrama 1), el hospital central de Chulec, y la conexión de carreteras y ferrocarriles que conectan Lima con la Sierra Central y del Sur. La extensión geográfica de la "división Sierra" son los departamentos de Pasco, Junín y Huancavelica, y algunas provincias serranas de Lima.

La distancia en horas por automóvil entre los campamentos se puede ver en el diagrama 2:

Los contactos entre obreros por campamento y por sectores entre campamentos (por ejemplo minería, concentradora, ferrocarril) están en gran parte determinados por factores como el aislamiento físico, la oficina de relaciones industriales en común⁴ y rama productiva, para presentar los más importantes.

De tal manera se han formado 15 sindicatos obreros, cuyas características presentamos abajo:⁵

² Sin otra referencia, la fecha de actualización es 1972; la CPC era todavía empresa norteamericana.

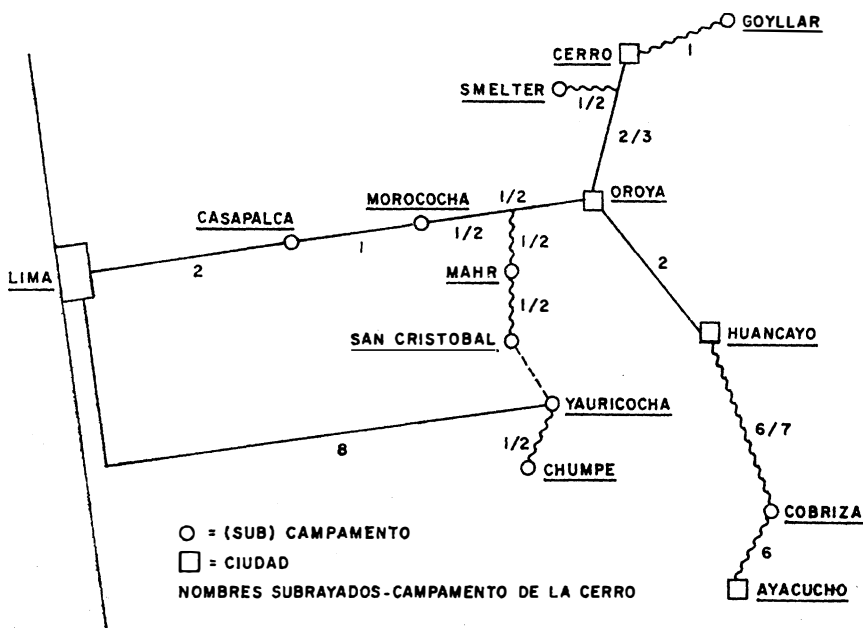
³ El campamento Goyllar fue cerrado en abril de 1972.

⁴ Hay oficinas de relaciones industriales en Oroya, Cerro, Goyllar/Smelter, Casapalca, Morococha, San Cristóbal/Mahr, Cobriza, y Yauri/Chumpe.

⁵ El primer año es la fecha de la fundación del sindicato, el segundo la fecha del reconocimiento oficial por el Estado.

DIAGRAMA 2

DISTANCIA EN HORAS ENTRE LOS CAMPAMENTOS DE LA CPC



1. *Oroya*: metalúrgicos de la industria relativamente avanzada de procesamiento de mineral, centro urbano (1944-1945).
2. *Morococha*: mineros y metalúrgicos de la mina tradicional de socavón y de la concentradora (1945-1946).
3. *Casapalca*: Como Morococha (1945-1946).
4. *Cerro*: mineros y metalúrgicos de la mina de socavón tradicional, el tajo abierto y de la concentradora, centro urbano (1945-1946).
5. *San Cristóbal*: mineros de la mina de socavón tradicional (1953-1954).
6. *Yauricocha*: Como San Cristóbal (1946, 1946).
7. *Goyllar*: Como San Cristóbal (1946, 1946).
8. *Cobriza*: mineros y metalúrgicos de la mina avanzada de socavón (1967-1968).
9. *Mahr Tunnel*: metalúrgicos de la concentradora (1945-1946).
10. *Chumpe*: Como Mahr (1968, 1968).
11. *Smelter*: metalúrgicos de la planta de lavado del carbón de Goyllar (1946-1953).
12. *Construcción Civil*: obreros de la rama "Construcción Civil" con sede en Oroya (1947-1947).
13. *Railway Cerro*: obreros del ferrocarril, con sede en Cerro (1945-1947).

- 14 *Railway Oroya*: como *Railway Cerro*, con sede en Oroya (1945-1947).
 15 *Railway Yauri*: como *Railway Cerro*, con sede en Yauricocha (1946-1953).

Algunas características de los campamentos que después nos serán de importancia para el análisis son mencionadas en el cuadro 1:

CUADRO 1
 CARACTERISTICAS DE LOS CAMPAMENTOS DE LA CPC

<i>Nombre</i>	<i>¿Control de la policía interna en la entrada?</i>	<i>Número de obreros</i>
Oroya ^{a b}	no	4,635
Cerro ^a	no	2,805
Morococha	no	1,362
Goyllar	si	589
Smelter	si	41
Yauricocha ^a	si	1,031
Chumpe	si	181
San Cristóbal	si	773
Mahr Tunnel	si	194
Casapalca	si	879
Cobriza	si	472

^a Incluso *Railway*; *Railway* tiene 338 obreros.

^b Incluso *Construcción Civil*; *Construcción Civil* tiene también 338 obreros, y un número mayor de contratistas.

FUENTE: *Estadísticas Laborales* (1972).

En el cuadro 2 se menciona la relación entre el porcentaje de obreros por rama productiva interna por campamento:

CUADRO 2

PORCENTAJE DE OBREROS POR RAMA Y POR CAMPAMENTO EN LA CPC

		<i>a</i>				<i>Mahr/</i>	<i>Goyll/</i>	<i>Yauri/</i>	<i>ζ</i>
	<i>Oroya</i>	<i>Railw.</i>	<i>Cerro</i>	<i>Casap.</i>	<i>Moroc.</i>	<i>S. Cris.</i>	<i>Smelt</i>	<i>Chumpe</i>	<i>Cobrizo</i>
Extracción	.5	...	40.9	60.0	65.6	58.8	65.0	56.3	31.0
Procesamiento	46.9	...	7.1	8.0	9.5	16.0	2.0	4.9	7.0
Mantenimiento	23.2	26.0	22.6	20.0	12.0	14.0	16.0	12.6	30.0
Construc. Civil	13.0	...	7.9	3.0	6.4	2.0	6.0	...	3.0
Transporte	.5	74.0	11.9	...	2.4	7.0	1.0	11.7	6.0
Servicios	7.7	...	7.1	8.0	4.0	3.0	10.0	13.6	18.0
Administración	3.2	...	2.4	1.0	1.0	...
Resto	5.0	5.0
N = 100%	439	100	252	100	125	100	100	103	100

^a Railway Cerro y Railway Oroya. Railway Yauri no está incluido.

FUENTE: *Muestra analítica*.⁶

Es significativo el alto porcentaje de mecánicos de mantenimiento en los campamentos relativamente modernos: Oroya, Cerro y Cobrizo.

Como vamos a ver después, los mecánicos van a desempeñar un papel importante en el liderazgo sindical, y los sindicatos en los tres campamentos mencionados van a desempeñar un papel importante en la mayoría de las huelgas.

1.2.2. Los obreros de la CPC

Los trabajadores mineros en la CPC forman un semiproletariado, una clase de transición continua. 86.8 por ciento de todos los obreros de la CPC viene de la Sierra Central que corresponde a la extensión geográfica de la empresa, y la gran mayoría viene de pequeños pueblos y comunidades. (Fuente: *Muestra de generalización*).

⁶ Se han utilizado dos muestras, ambas de los obreros de la CPC, y actualizadas para agosto de 1972. Hay una muestra de N=1419, la *Muestra analítica*, con Ni individual con max. (10%; N=100). La *Muestra de generalización* contiene el 10% de los obreros, con N=1220.

En estas comunidades, los obreros de la CPC participan en sus días libres en fiestas, son invitados como padrinos, hecho que generalmente es financiado por un adelanto del sueldo de la empresa.

Con gran frecuencia se desaparece del trabajo "por razones no justificadas", pero después se puede notar, en las amonestaciones hechas por esa razón, que el motivo principal es casi siempre la visita al pueblo de nacimiento. En nuestra investigación resultó que 37.3% de los obreros de la CPC tenía una o más amonestaciones por "visita ilegal" a su pueblo.

La visita "legal" o "ilegal" al pueblo de nacimiento es frecuente e indica la estructura doble de obrero asalariado y campesino/comunero.

Después de la jubilación, la gran mayoría de los mineros regresa a su pueblo, donde logra acceder a una posición de élite gracias a la indemnización obtenida por su retiro.⁷

En una monografía sobre la zona (Mejía, 1971:5 ff.) se anota por ejemplo que en una típica comunidad como Laraos el ingreso de los miembros mineros de la CPC es la única fuente de poder adquisitivo de bienes obtenidos fuera de la comunidad. Los miembros mineros que trabajan en Yauricocha tienen contactos muy intensivos con el pueblo. Cada sábado o domingo libre trabajan en su chacra, y durante la semana están en el campamento.

La élite local está formada por los empleados, seguida por los obreros de la CPC (Mejía, 1971:9).

Martínez (1962:27) menciona hechos semejantes sobre un número de comunidades en Junín y Pasco. Quienes hacen circular dinero en la comunidad son los mineros; ellos también cubren los gastos para los procesos jurídicos que tramita la comunidad.⁸

Otro indicador de la transición intrageneracional de clase es el número de interrupciones (o sea: despedida formal por carta notarial, indemnización, seguida por reingreso en la CPC) dentro de la carrera individual, como se puede ver en el cuadro 3:

⁷ Según investigación del Servicio Social de La Oroya. (CPC).

⁸ Alberti y Sánchez (1974:202-203) mencionan dos efectos del proceso de transición comunero-minero-comunero: 1] la acumulación de pequeños capitales que van modernizando la agricultura y la artesanía (e.g. el tejido), y 2] un impulso de combatividad en las comunidades.

Los autores tenemos serias objeciones sobre la 2ª observación de Alberti. De nuestra propia experiencia, por información dada por otros investigadores de la zona, y leyendo la correspondencia de la CPC con las comunidades, tenemos que rechazar la idea de combatividad popular. Si hay combatividad, es la combatividad de una pequeña burguesía naciente, pero no en el sentido de manifestaciones de la militancia popular como correlato de un proceso de proletarianización en las comunidades.

CUADRO 3

NUMERO DE INTERRUPCIONES FORMALES EN LA CARRERA DENTRO DE LA CPC

0 veces	68.9%
1 vez	17.5%
2 veces	7.7%
3 veces	3.2%
4 veces	1.7%
5 veces y más	1.1%
N = 100% = 1220	

FUENTE: *Muestra de generalización.*

El proceso de proletarización intrageneracional (campesino/comunero-minero-campesino/comunero) tiene un correlato intergeneracional: el proceso de proletarización de padre a hijo: el padre se vuelve obrero transicional, el hijo obrero continuo. Un indicador de la proliferación del proceso es el porcentaje de obreros que ya ha seguido una escuela fiscalizada de la CPC, lo que sólo es posible para hijos de obreros de la CPC. Basándonos en este indicador ya podemos clasificar a 7.6% como segunda generación obrera en la CPC. Hay que apuntar que eso es un porcentaje mínimo porque el uso de la escuela de la CPC es un derecho y no una prescripción. También hay que tomar en cuenta que existen campamentos cuya fecha de fundación es en los años 50 y 60. Además, las primeras leyes de la estabilidad laboral fueron dadas durante el gobierno Bustamante (1945-1947). Desde este momento la mano de obra ya no se expande y disminuye tan rápido por los movimientos de contracción de personal sin protección legal. Por último, desde los años 60 hay una rotación más espontánea del personal por motivo de las reformas agrarias. De todos modos hay que especificar el proceso de proletarización intergeneracional por la fecha de fundación del campamento. Distinguiendo entre campamentos "viejos" y "menos viejos" se obtiene como resultado:

CUADRO 4

SEGUNDA GENERACIÓN OBRERA EN LA CPC

Campamentos viejos	{ Cerro:	17.5% (N=252)
	{ Goyll./Smelter:	13.0% (100)
	{ Railway:	9.0% (100)
	{ Oroya:	3.2% (N=439)
	{ Casap:	3.0% (N 100)
Campamentos menos viejos	{ Moroc.:	7.2% (N 125)
	{ Mahr/S. Crist.:	5.0% (N 100)
	{ Yauric.:	1.9% (N 103)
	{ Cobriza:	4.0% (N 100)
		N = 100 = 1419

FUENTE: *Muestra analítica.*

La tendencia de estabilización del proceso de formación del proletariado se puede medir también por el promedio del número de años que los obreros han trabajado sin interrupción en la CPC. Resulta que sobre todo en los ambientes "urbanos" (CPC, Oroya, Railway) se ha proletarizado la población obrera:

CUADRO 5

PROMEDIO DE AÑOS DE TRABAJO SIN INTERRUPCIÓN POR CAMPAMENTO

Urbano	{ Oroya:	10.53
	{ Railway:	13.98
	{ CPC:	10.54
	{ Casap.:	9.86
	{ Moroc.:	7.95
Campamento	{ Mahr/S. Crist.:	7.27
	{ Goyll./Smelter:	12.61 ^a
	{ Yauric.:	7.58
	{ Cobriza:	5.17

^a Explicable por la falta completa de alternativas de trabajo en la zona.

FUENTE: *Muestra analítica.*

1.3 *El área de reclutamiento: la Sierra Central*

1.3.1. *Los datos globales*

Perú tiene una superficie de $\pm 1.285,000$ km². Según el censo de 1961 tenía 10.500,000 habitantes y según el censo de 1972, 13.500,000 habitantes. En 1961 se había clasificado 53% de la población como rural, en 1972 el porcentaje era 40. La población indígena era en 1961 la mitad de la población total (el censo de 1972 no tiene información sobre etnicidad), pero en 1961 sólo el 20% de la población total era monolingüe, de habla quechua o aymara. En 1961, 56% de la población vivía en la Sierra.

2.3.2. *La propiedad*⁹

La CPC no era sólo la empresa minera más grande del país, también era el terrateniente más grande. Por la "cuestión de los humos"¹⁰ ya en 1924 había adquirido 320,000 has.; en 1925 compró además la Sociedad Ganadera de Junín, hecho que en los años 30, también mediante procesos jurídicos contra las comunidades de la zona del Centro (Kapsoli, 1972; Respaldiza, 1973: 5-7), contribuyó a crear "una de las haciendas más grandes del mundo". (Serrano, XII, 80, véase también Ocampo, 1972: 13-17, y Convenio Perú-EEUU, 1974:35). La CPC llegó a ser una empresa con gran concentración de tenencia de tierra.

En 1962 habían 708,050 empresas agrarias en el Perú con un total de 15.300,000 has. de tierra cultivada (Barraclough y Collarte, 1972: 40b). La forma organizativa de tenencia de la tierra es sobre todo la hacienda y la comunidad, seguida por el minifundismo de pequeñas parcelas individuales.

La ocurrencia de formas diferentes de propiedad y/o usufructo puede ser complicada: hay propiedad individual, arrendamiento, aparcería, yanaconaje y comunidad (Montoya, 1970: 90-92), con varias intermezclas.

La concentración de propiedad es muy grande, como se observa en el cuadro 6: 1.3% de las empresas tiene 75% del área, 83% de las empresas no tiene más que el 4.7% del área, y es clasificada como "insuficiente para mantenimiento familiar".

⁹ En parte 1.3. se describe la situación hasta la Reforma Agraria de 1969.

¹⁰ Un proceso de contaminación del agro por los humos de las instalaciones de la CPC. La empresa compró en gran escala las haciendas a precios muy bajos.

CUADRO 6

CONCENTRACIÓN DE TENENCIA DE TIERRA EN LA SIERRA PERUANA

<i>Categoría de la empresa^a</i>	<i>Número de empresas</i>	<i>% del total</i>	<i>Superficie x 1000 ha.</i>	<i>% del total</i>	<i>Número de ha. promedio</i>	
individual	{ grande ¹	8.912	1.3	11.450	75.0	1,284.8
	{ grande ²	19.000	2.7	760	5.0	39.8
	{ suficiente	88.500	12.5	724	4.8	8.2
	{ insuficiente	590.730	83.4	722	4.7	1.2
colectivo	{ comunal ^b	808	0.1	1.604	10.5	1,985.1

^a Grande ¹: superficie para trabajo y mantenimiento de 12 personas por año/grande ²: para 4-12 personas/suficiente: para 1 familia/insuficiente: para 1 familia, todo eso según normas locales.

^b Sin coincidencia con propiedad individual.

FUENTE: Elaboración de Barraclough y Collarte (1972:406).

La agricultura serrana es sobre todo de autoabastecimiento, subsistencia o para el mercado local; su contribución a la exportación agraria es muy reducida:

CUADRO 7

PORCENTAJE DE DIVISAS DE LA EXPORTACIÓN AGRARIA POR AÑO

<i>Año</i>	<i>Costa</i>	<i>Sierra</i>	<i>Selva</i>
1950	89.1	8.2	2.7
1953	85.1	8.3	6.6
1955	85.2	6.3	8.6
1958	81.4	5.0	13.6
1960	80.5	5.8	13.6
1962	79.1	6.1	14.8
1964	74.5	6.6	18.9

$$100\% = \% (\text{Costa} + \text{Sierra} + \text{Selva})$$

FUENTE: Montoya (1970:87)

Una hacienda puede tener varias comunidades en su territorio. La CPC tenía por ejemplo 16 comunidades dentro de su territorio, con un total de 174,074 has., en dos departamentos y cinco provincias. (cf. *Sais Tupac Amaru*, 1971:14).

Característica de la región rural de la Sierra Central es su relativa falta de alternativas de trabajo: se puede "escoger" entre la agricultura y la minería. Indicador es por ejemplo la red de carreteras existentes (cf. Documental Junín, Pasco, Huancavelica, Lima), que no es más que para hacer conexiones entre los campamentos mineros, y 2 ciudades mineras (CPC, Oroya) y Huancayo.

Para quienes quieren escapar restan sólo 2 caminos: irse a los centros urbanos, o emigrar a la costa.

1.3.3. *Las haciendas*

En la Sierra Central había 4 haciendas gigantes:

- 1 El Departamento Ganadero de la CPC, que tenía 500,000 has. en los años 50 (*Serrano XII*, 80) pero que paulatinamente fue reduciéndose en tamaño por las reformas agrarias desde el comienzo de los años 60.
- 2 La Sociedad Ganadera Corpacancha, (140,00 has.).
- 3 La Sociedad Ganadera del Centro, (230,000 has.).
- 4 La Sociedad Agrícola y Ganadera Algolán, (310,000 has.).

Además había un número mayor de haciendas entre las 15,000 y 60,000 has. (Espinoza y Malpica, 1970:245 ff.)

En general, la propiedad rural en la Sierra Central era muy concentrada: antes de la Reforma Agraria de 1969 había 18 personas (jurídicas) dueñas de 93% del área cultivada en Pasco, 54 tenían en Junín 90% (Espinoza y Malpica, 1970:238).

Las haciendas en la zona eran sobre todo de ganadería generalmente para la producción de lana, para fines de exportación (*Serrano I*, 11). Además se producía carne para el mercado interno.

La organización interna tiene en general las siguientes características: la población vive en algunos núcleos de viviendas que forman los pueblos de la hacienda. El trabajo es trabajo para el hacendado. La "contraprestación" del dueño es en principio de varias formas, desde el trabajo asalariado hasta el usufructo de una parcela o el permiso de continuar con la comunidad dentro de la hacienda.

Los núcleos de vivienda tienen generalmente su propio local de asamblea, capilla y cementerio; a veces hay puestos de la policía, puestos médicos, escuela, agua/desagüe, corriente y un ómnibus o camión para el transporte foráneo.

Las haciendas en la Sierra Central surgieron de la concentración de pertenencias más pequeñas, haciendas de mediano nivel, obtenidas generalmente por compra de terrenos por depreciación económica (como la CPC). Se consolidaron durante las crisis agrarias que desde comienzos del siglo surgieron periódicamente.

Las unidades originales fueron obtenidas por "compras" o "expropiación legal" de terrenos de las comunidades.

Este proceso comienza a fines del siglo pasado y continúa hasta principios de los años 60. El hecho de que la población indígena, parcialmente analfabeta¹¹ y "marginalizada del sistema legal" tenía que formar frente contra dueños con un equipo de excelentes abogados, hace predecir los resultados con absoluta seguridad y explica la escala enorme del proceso de expropiación. Con la modesta reforma agraria del 1963 la CPC por ejemplo tenía que retribuir tierras a 72 comunidades (Flores, 1974:56).

En los años 45 todavía se expropió tierras para hacer carreteras o para drenaje de minas, lo que se pagó a un sol (Respaldiza, 1973 3-8).

Una manera conocida de extensión del área era el traslado de palos fronterizos (Martínez, 1973:3) seguida por procesos jurídicos durante años, hecho que por razones económicas fue imposible para la mayoría de las comunidades.¹²

La relación entre hacendado/administración y población se puede caracterizar como de "servilidad como papel prescrito". Hay servicios obligatorios como el "pongeaje" y el "mitani" (véase Barraclough y Collarte, 1972:409 ff.) Hay que dirigirse al dueño con el palabreo más humilde: "taíta", "taítica", "papá", "papay", "papacito". Castigos penales y multas extremas eran frecuentes (Espinoza y Malpica, 1970: 312-318).

Quizás el núcleo de la estructura de la hacienda como sistema represivo ha sido tipificado mejor en la visualización clásica del "triángulo sin base" de Cotler (1968; 1969): la concentración de los mecanismos de toma de iniciativa en el tope, las posiciones de la base atomizadas y reguladas por un sistema de favores y servicios bilaterales, con la destrucción permanente de conexiones mutuas autónomas en la base.

1.3.4. *Las comunidades*

Del número total de 1,662 comunidades, registradas en 1964, hay 985, o 59% en la zona de la Sierra Central (Dobyns, 1975:121).

¹¹ Para dar una impresión: en las tierras expropiadas de la CPC la población que ya no sigue estudiando, es analfabeta en un 47%. Según datos de Dobyns (1975 169) la población rural mayor de 17 años en Huancavelica es en un 75.3% analfabeta, en Lima 26.9%, en Junín 49.4%, y en Pasco 52.8%.

¹² Kapsoli (1972:139-146) menciona un conflicto entre una comunidad y una hacienda cuya administración jurídica duró 19 años.

La gran mayoría de estas 1,000 comunidades se encuentra en el valle del Mantaro y del Cañete, las dos áreas de reclutamiento de la crc por excelencia.

Hay grandes diferencias entre estos dos valles, tanto con respecto al nivel de vida como en accesibilidad. En grandes partes del valle del Cañete hay regiones aisladas y atrasadas. Sin embargo, en el valle del Mantaro, toda la región es relativamente central y desarrollada; hay carreteras asfaltadas hasta la costa y el sistema de transporte funciona bien.

La comunidad tiene tierras en propiedad común. El núcleo de viviendas tiene el tamaño de un pueblo regional. Hay algunos servicios centrales (transporte, mantenimiento de carreteras, irrigación, escuela y a veces agua/desagüe y corriente) que son mantenidos colectivamente. Los cargos más especializados (choferes, maestros) son desempeñados por personal asalariado. Se puede ser miembro de la comunidad por nacimiento, o, en estadio más tardío, por decisión de la asamblea de comuneros. El gobierno interno tiene un presidente a la cabeza (en términos globales, comparable con un alcalde), que tiene que responsabilizarse ante un consejo de los comuneros. En comparación con el papel prescrito de servilismo en la hacienda, el sistema de relaciones en la comunidad frente a las autoridades es más horizontal (el hablar de "tú", el sistema de ayuda vecinal). (cf. Fuenzalida, 1970). La actividad económica básica es sobre todo la agricultura, a veces complementada con trabajo artesanal, sobre todo el tejido. En el Valle del Cañete la agricultura es generalmente de autosubsistencia, en el Valle del Mantaro se produce también para el mercado, como se observa en el cuadro 8:

CUADRO 8
PRODUCTOS VENDIDOS POR VENDEDOR EN LA FERIA DOMINICAL
EN HUANCAYO

<i>El producto viene de:</i>	<i>Agricultura</i>	<i>Artesanía</i>	<i>Manufactura</i>	<i>Industria</i>
Huancayo	23%	61%	89%	97%
Comunidades Mantaro	77%	39%	11%	3%
	N= 421	321	781	75

FUENTE: Alberti y Sánchez (1970:68)

1.3.5. *Los centros urbanos*

Los centros urbanos locales de la Sierra Central son:

- 1 Huancayo.
- 2 La Oroya y Cerro de Pasco.
- 3 Huancavelica y Castro Virreyña.

Todos los centros urbanos son capitales departamentales o de provincia.

Huancavelica y Castro Virreyña son pequeñas ciudades mineras. Huancavelica tiene 25,000 habitantes y su razón de existencia son las actividades de las pequeñas y medianas minas en su alrededor; Castro Virreyña es una ciudad minera en decadencia, tanto que incluso Documental Huancavelica, que siempre encuentra algo bonito en la zona que describe, no sabe mencionar más que deslumbra pobreza y que es pobre. La ciudad de Huancavelica tiene una conexión con la costa, con Ayacucho y con Huancayo. Cerro de Pasco es una de las ciudades más altas del mundo (4,338 m.). Existe sobre todo por la presencia de la CPC y el aparato administrativo departamental. Hay algunos servicios urbanos, como la Universidad regional, un hospital y un mercado grande. Tiene ferrocarril y una carretera a la Oroya.

Desde los años 60 se está destruyendo paulatinamente la vieja ciudad a causa de la extensión del tajo abierto al borde de la ciudad; a varios kilómetros de distancia de la ciudad se han construido nuevos barrios.

También La Oroya es un típico "company town" de la CPC. Es además el nudo local de los ferrocarriles a Lima, Pasco y Huancayo, y de carreteras que van hacia la Selva, Pasco, Huancayo y Lima. La ciudad ofrece un panorama desolador, sobre todo por la serie casi infinita de las casas y barracas de los obreros de la CPC. Oroya tiene algunas escuelas y hospitales (el famoso hospital de Chulec), y la CPC ha concentrado allí sus servicios centrales.

Huancayo domina en toda la Sierra Central; es un punto final en las "cadenas de migración" (Alberti y Sánchez; 1974:66). La estructura económica de la ciudad tiene cierta diversificación y, como se puede ver en el siguiente cuadro, brinda en cierto grado más alternativas de trabajo que las que se puede encontrar en la zona.

Sobre todo por la migración continua, la ciudad crece con rapidez. Es el centro regional de la administración pública (hay una sucursal de la Oficina Nacional de Planificación), comercio, transporte y el punto de conexión con otras zonas. Hay trenes a Oroya, Huancavelica y Yauricocha, y carreteras a Oroya, Ayacucho y Huancavelica. También tiene un gran número de hoteles, escuelas, hospitales, y además una Universidad regional. Los domingos hay una feria nacional e internacionalmente conocida de artesanía.

CUADRO 9

TIPO DE EMPRESAS EN HUANCAYO EN 1970

Venta de productos alimenticios	2,135
Venta de productos industriales y manufactura	485
Talleres (artesanía y confección)	467
Fábricas y talleres mecánicos	138
Empresas de servicios	947
Resto	106
TOTAL	4,278

FUENTE: Alberti y Sánchez (1970:66)

1.4. *La situación del trabajo en el sentido de la carrera*

El sector obrero en la CPC consiste de dos subsectores: obreros en servicio permanente de la empresa, y obreros contratados por vía de intermediarios. Formalmente los obreros contratados son alquilados por día, aunque la CPC los utiliza como si fueran permanentes. Se lo explica por el *status* legal del obrero permanente.

Los obreros permanentes en servicio de la CPC tienen protección jurídica mínima por la legislación laboral del Estado, el reglamento interno de trabajo y los Convenios Colectivos, mientras su sindicato los puede apoyar, en caso de un conflicto o una injusticia sufrida, de manera ya institucionalizada.

El *status* de los contratistas es menos seguro y definido porque primero: no hay garantía de continuidad de trabajo. Se les puede despedir legalmente inmediatamente después de terminar el contrato. Segundo; la responsabilidad para el cumplimiento de los derechos sociales no es de la CPC, sino de los intermediarios, que generalmente no tienen obreros sindicalizados; por lo tanto el número de quejas sobre abusos no es poco.

Paulatinamente se ha utilizado menos el mecanismo de los contratistas, sobre todo por la lucha continua de los sindicatos contra esta forma de explotación.

Sin embargo, en el sector de trabajo no continuo, especialmente en la construcción civil, se siguió utilizando en gran proporción a contratados, hecho

que provoca año tras año conflictos entre la CPC y el sindicato de construcción civil (AC 1970. T 612).¹³ Así que en el año 1970 trabajaron en el sector de construcción 800 contratistas, por 450 obreros en servicio permanente de la Cerro (C.C. 1969/71, cláusulas 5 y 6).

Sin detenernos más en el *status* jurídico de la fuerza de trabajo, podremos dirigirnos a la descripción de las características más importantes de los obreros de la CPC, sobre todo en el sentido de su carrera laboral.

El obrero nuevo se llama desde el momento de entrada en la empresa "servidor". Todos, obreros y empleados, son "servidores fieles" y "miembros de la gran familia de la Cerro", como la empresa les sugiere auto-describirse (véase, para verificar, cualquier página de la revista interna, *El Serranito*).

Tanto a su familia como a los demás individuos que dependen de él se los hace registrar para los derechos sociales, servicio médico, y derechos salariales en el caso de muerte o accidente (C.C. 1960/63, cláusula 76).

El obrero mismo recibe algunas vestimentas y herramientas (casco, mameluco) en préstamo; en caso de pérdida se le descuentan de su sueldo. (C.C. 1964/67. cláusula 57). Puede tener derecho a una vivienda, otorgada gratis por la empresa, cuando satisface un cierto número de exigencias, como la duración de su carrera laboral en la empresa.

Va a trabajar en una empresa de servicio continuo en 3 turnos, bajo un sistema de disciplina industrial y de prescripciones de seguridad, sancionado por un aparato formidable de vigilancia del cual el servicio interno de la Plant Protection (desde ahora indicado como PP) constituye una parte importante. La vigilancia de la PP es parte de un sistema de control en el sentido más amplio, en el ambiente del trabajo mismo, en todos los terrenos de la empresa, sea para producción, enseñanza o vivienda, en el ambiente de la casa, de recreación, y de todo lo que pasa y debe pasar en el campamento minero, de día y de noche. No se dirige sólo a las actividades del obrero mismo, sino también de su esposa y de sus hijos.

Más tarde analizaremos este sistema con mayor amplitud.

El esbozo que se llena poco a poco con más detalles puede ser descrito en la siguiente conclusión: *la dependencia salarial se convierte en una dependencia total*, e.g. el obrero asalariado se integra en la CPC en un sistema que da hincapié a la dependencia de la empresa en *cualquier* sector de la vida diaria.

La venta de la fuerza de trabajo a cambio de un sueldo diario significa la entrada del obrero y su familia en los servicios de la empresa en cuanto ingreso, recreación, enseñanza, vivienda, transporte, víveres, comunicación con el exterior, radio, TV, etcétera.

¹³ La CPC tiene un archivo de huelgas (A.H.) y un archivo de conflictos (A.C.). La numeración que sigue es la indicación de los expedientes por año.

A lo largo de este capítulo vamos a describir más estos aspectos. Pero antes vamos a esbozar los aspectos más formales de la carrera laboral.

1.4.1. *La carrera laboral*

Los obreros (aquellos que pertenecen a la llamada "planilla semanal") entran, después de un período corto de prueba, en servicio permanente de la CPC.

Su carrera laboral comienza generalmente con la categoría de "peón" u "operario", una tarea que no exige mucha calificación o instrucción especial.

De nuestras muestras hemos recolectado algunos datos que pueden tipificar globalmente la carrera laboral: 92.3% de los obreros entran en la categoría más baja,¹⁴ pero más de la mitad de los obreros va a ascender; en nuestra muestra de generalización pudimos ver que el 54.9% ascendió por lo menos un intervalo en la carrera laboral, mientras que 0.2% bajó por lo menos un intervalo. El 44.8% quedó igual (N=1220). El cambio de posición en general (horizontal o verticalmente) es todavía mayor: 87.0% de los obreros cambió de posición una vez o más durante su carrera, contra 54.9% que subió verticalmente. (N=1220).

Toda esa movilidad alude a un ascenso más aparente que real.

Sin embargo, la CPC ha creado una administración centralizada de contabilidad de personal en cuanto a evaluación, períodos de prueba, etcétera. Esta administración da puntajes que resultan en uno de los 10 intervalos; aquí se incluye entre otros el número de años de servicio, la lealtad frente a la CPC y el número de amonestaciones según los reglamentos internos de trabajo, así como las prescripciones derivadas en cuanto a vivienda y recreación.

El número de años de servicio es, por más razones, de mayor importancia. Con un número mayor de años¹⁵ es cada vez más difícil de despedir al obrero, se le dan más fácilmente préstamos y adelantos. Además el valor de la indemnización por despedida y/o por jubilación sube más.¹⁶

¹⁴ Para promociones internas utiliza la CPC una escala de 10 intervalos para obreros y 16 para obreros y empleados juntos.

¹⁵ En parte por la legislación laboral, en parte según los convenios colectivos.

¹⁶ Y como hemos visto antes, es exactamente esta suma la que es de mayor importancia para los obreros que regresan a su pueblo.

1.4.2. *Al término de la carrera laboral*

Salvo por motivos de jubilación, o sea, el final "normal" de la carrera laboral, se puede terminar la carrera voluntaria o forzosamente. En el caso de un despido la CPC puede impedir una reincorporación eventual. Se incluye al obrero en este caso en la lista negra y en su expediente se pone el sello "no puede ser reemplazado".¹⁷

La CPC por su parte no puede despedir a los obreros con más de 20 años de servicio, a dirigentes sindicales en servicio activo, y a obreros con permiso médico, sino por "falta grave", que significa en la práctica: robo serio, graves infracciones contra la seguridad, y serios daños a propiedades de la empresa por propia culpa.

A los obreros puede despedírseles por los siguientes motivos (*cf. Reglamento*):

- 1 límite del número de amonestaciones internas (tres dentro de un año; con un período de buena conducta la empresa puede destruir a lo más uno, es decir: del original se guarda para siempre una copia para el expediente).
- 2 límite del número de suspensiones (dos por el mismo motivo dentro de seis meses).
- 3 pelear durante el trabajo.
- 4 ausencia no justificada durante más de tres días seguidos (es el arma contra huelguistas cuando el Ministerio de Trabajo declara ilegal a una huelga; la CPC puede despedir a todos los huelguistas, hacerlos entrar en categorías más bajas y seleccionar por lealtad).
- 5 por incapacidad de trabajo permanente, médicamente comprobada.
- 6 en el caso de fraude con el registro personal (órdenes de trabajo, registro de la tarjeta IBM, insignia de identificación, registro de familiares y personas dependientes).

Si la empresa aplicara estrictamente su propio reglamento de despidos, estaría dentro de algunos meses sin fuerza de trabajo. Pero el reglamento de despidos no sirve en primer lugar para despedir. La política de despidos es selectiva: se despide a obreros claramente incapaces, a obreros que constituyen riesgos médicos, y a activistas políticos.

En cuanto a los demás, se utiliza el reglamento de despidos como estrategia preventiva de chantaje: un obrero que esté en condiciones de ser despedido "va a comportarse más tranquilo"; a él se le puede "moldear" más fácilmente. Por esta razón se puede explicar la administración tan estricta y continua del número de amonestaciones y suspensiones.

Así se explica también el hecho de que la Protección de Planta (PP) recolecta, como una de sus principales tareas, pruebas para poder empezar

¹⁷ Eso es automático en los despidos forzosos, y vale para Toquepala y otras empresas mineras de la zona.

procesos por motivo de robo, infracciones de seguridad, y daños a las propiedades de la CPC, también en el caso de acontecimientos que objetivamente son ridículos.

En cada campamento se aplica un gran número de amonestaciones y suspensiones. Incluso en un campamento típico como Cobriza, que funciona solamente algunos años y con un número de obreros relativamente pequeño, la frecuencia del número de amonestaciones y suspensiones, con un total de 480 personas, es alta: en 1969 el número de amonestaciones era 212 y de suspensiones 75, en 1970 los números eran 111 y 44 (*Annual Report*, (1970), Sección Cobriza, 1971: 20-21).

En los otros campamentos hay semejantes resultados como se observa en el cuadro 10:

CUADRO 10
PORCENTAJE DE OBREROS CON AMONESTACIONES Y SUSPENSIONES
PORCENTAJE DE OBREROS CON UNA VEZ O MAS:

	<i>Amonestaciones</i>	<i>Suspensiones</i>
Oroya	65.1	19.1
Railway	56.0	27.0
Cerro	82.1	20.2
Casapalca	68.0	23.0
Morococha	62.4	22.4
Mahr/S. Cristóbal ..	53.0	3.0
Goyllar/Smelter	58.0	11.0
Yauri/Chumpe	47.6	41.7
Cobriza	58.0	25.0

N = 1419 = 100%

FUENTE: *Muestra analítica.*

La situación no difiere mucho por campamento. El bajo porcentaje de amonestaciones en Yauri se "compensa" por el alto porcentaje de suspensiones. Sólo Mahr y San Cristóbal son excepcionalmente bajos en cuanto a suspensiones.

1.4.3. *El sueldo*

El ingreso semanal está basado en el sueldo básico diario por día trabajado, al cual puede ser añadida una gran variedad de bonos y premios¹⁸ (C.C. 1960/63; C.C. 1964/67; C.C. 1969/71 varias cláusulas).

Aquí trataremos de seguir el desarrollo del sueldo real durante los últimos 20 años.

No es muy fácil la tarea de construir índices válidos: Entre la Sierra Central y Lima Metropolitana hay diferencias considerables de nivel de vida, y también dentro de la Sierra Central, entre los campamentos y las regiones más urbanizadas hay diferencias; sobre todo Cobriza tiene un costo de vida relativamente mayor.

Por otro lado, y antes de analizar la trayectoria del sueldo real, no se puede negar el hecho que la población minera de la CPC tiene un ingreso más elevado que la población rural de la Sierra. Los obreros pueden mantenerse en general en cuanto a víveres y vestimenta, y las circunstancias son favorables para hacer pequeños ahorros. En las tiendas de la Oroya y de Cerro de Pasco se pueden ver bienes de consumo "lujoso" como radios, tocadiscos, aparatos eléctricos para uso doméstico. En los campamentos, sin embargo, se ven sólo los pequeños kioscos donde se puede comprar el alcohol y coca, y algunas tiendas para víveres de uso diario.¹⁹

El sueldo real durante los últimos 20 años ha subido, aunque no tanto como afirma la empresa (véase el cuadro 11). Según información de parte de la CPC el sueldo real se ha aumentado en 100% en 15 años, como se observa en el cuadro 12, que da una comparación entre índices para el sueldo y el costo de vida, basados en el año 1954.

El aumento del sueldo real ocurrió sobre todo entre 1965 y 1970.

Hasta donde era posible hemos comparado los datos de la CPC con los datos oficiales, del Ministerio de Trabajo y de la oficina de Estadística y Censos, que tiene datos para Huancayo, capital de la Sierra Central.

De todos modos, con todos los datos que pudimos recolectar, hay que concluir que hubo un aumento considerable de salarios durante los últimos años.

En el análisis de la situación salarial también hay que tomar en cuenta el porcentaje de préstamos y adelantos.

Como ya hemos visto, con un número mayor de años de servicio se adquieren más posibilidades de obtener adelantos del sueldo o préstamos de parte de la CPC. De este arreglo hay casos frecuentes.

¹⁸ Los bonos pueden variar de S/. 1,— hasta S/. 5,— (año 1970). Hay bonos para sobretiempo, para trabajo durante el descanso, durante la noche, durante el día de descanso, para el trabajo dominical, trabajo durante fiestas oficiales, y además hay premios: para promoción próxima, por trabajo en ambientes tóxicos, trabajo en el subsuelo y trabajo en gran altura. La gratificación semianual tiene el valor de un sueldo semanal.

¹⁹ Oficialmente se prohíbe el alcohol; masticar coca es tolerado.

CUADRO 11

AUMENTO DEL SUELDO REAL PARA LOS OBREROS DE LA CPC DESDE 1955

<i>Año</i>	<i>% Aumento salarial^a</i>	<i>% Aumento costo de la vida^b</i>	<i>% Aumento sueldo real^{a-b}</i>
1955 ^a	10.6	5.0	+ 5.6
1956	10.0	5.5	+ 4.5
1957	16.0	4.0	+ 7.6
1958	0.0	7.9	— 7.9
1959	22.0	11.0	+ 11.0
1960	14.0	8.6	+ 5.4
1961	11.0	7.0	+ 4.0
1962	8.0	6.6	+ 1.4
1963	0.0	9.9	— 9.9
1964	16.0	8.3	+ 7.7
1965	18.5	14.9	+ 3.6
1966	18.7	7.7	+ 11.0
1967	24.1	18.9	+ 5.2
1968	13.4	9.8	+ 3.6
1969	14.2	5.7	+ 8.5
1970 ^a	24.9	5.6	+ 19.3
1971

^a Sueldo en 1955: S/. 21.27, en 1971 S/. 160.61.

FUENTE: Aranda (1971; elaboración de los cuadros 4 y 5).

CUADRO 12

AUMENTO DEL SUELDO REAL PARA LOS OBREROS DE LA CPC DESDE 1955, EN INDICES

	<i>Indice sueldo</i>	<i>Indice costo de vida</i>
	(1954 = 100)	
1955	108	105
1960	183	158
1965	298	248
1970	755	386

FUENTE: Elaboración del cuadro 11, tomando como base: 1954=100.

CUADRO 13

COMPARACIÓN DE DATOS DE LA CPC Y DEL MINISTERIO DE
TRABAJO SOBRE SUELDOS REALES

<i>Año</i>	<i>Aumento de sueldo</i>	AUMENTO DE COSTO DE VIDA SEGUN <i>CPC</i>	<i>Huancayo</i> ^{a b}
1968	13.4%	9.8%	22.1%
1969	14.2%	5.7%	9.1%
1970	24.9%	5.6%	3.1%

^a Obtenido por cambio de índices en porcentajes.

^b En esto se ha comprendido en parte el aumento en 1967.

FUENTE: Cuadro 11: A.C.H.; *Índices Huancayo* (1974:4).

El adelanto tiene como máximo el valor de 30 sueldos diarios; hay que retribuirlo en 30 plazos semanales, y sólo una vez al año se le permite al obrero que esté dentro de los términos del adelanto.

Los préstamos pueden ser dados hasta un máximo de 50% del valor de la indemnización cuando el obrero terminara en ese momento su carrera laboral.

En el primer caso se puede hablar de un sistema de endeudamiento, en el segundo no, aunque el arreglo funciona también a largo plazo favorable para la compañía, dado un aumento creciente del sueldo real. En el cuadro 14 se presenta un resumen de la situación de adelantos y préstamos:

Todos los arreglos de préstamos y adelantos no significan un riesgo para la empresa; al contrario, se lo pudiera considerar como un mecanismo de dependencia de la empresa (como en la situación clásica del "triángulo sin base" (c. Cotler, 1968; 1969); la situación es de relaciones individuales entre la CPC y el obrero, quien recibe su "platita" siempre en la forma de "favor especial a servidores fieles") y para integrar al obrero más fuerte en el sistema de relaciones sugeridas como las de la "Gran Familia".

CUADRO 14
SITUACIÓN DE PRÉSTAMOS Y ADELANTOS EN LA CPC

	% de préstamos media 1972	% de adelantos media 1972	% de obreros que tenía una vez o más un Prést./Adel.
Oroya	6.6	17.8	43.3
Railway	11.0	17.0	51.0
Cerro ^a	63.5
Casapalca	19.0	1.0	45.0
Morococha	3.2	13.6	50.4
Mahr/S. Cristóbal ..	22.0	0.0	36.0
Goyllar/Smelter ^b	50.0
Yauri/Chumpe	15.5	15.5	39.8
Cobriza	12.0	23.0	47.0

N = 1419 = 100%

^a En el momento de la recolección de datos el sistema fue reactualizado.

^b En el momento de la recolección de datos el campamento ya fue cerrado.

FUENTE: *Muestra analítica.*

1.5. *La situación de trabajo como sistema de dominación*

Aquí describimos no tanto el comienzo y final de la carrera, y la trayectoria salarial, sino los aspectos de jerarquización y vigilancia durante y como consecuencia del trabajo. Vamos a demostrar que el trabajo en la CPC sigue la lógica de un sistema de dominación: atomización y control estricto.

1.5.1. *La segmentación y la estratificación interna*

La clase obrera en la CPC se ha organizado según rama productiva y campamento, como ya veíamos en 1.2.1. A través de esa "división natural" se ha originado dentro de los campamentos y las ramas productivas una diferenciación más amplia, en la cual se ha aplicado criterios completamente diferentes; hay entonces tres factores, a saber:

- 1 factores ligados a la división técnica del trabajo.
- 2 factores "externos": la segmentación en tres partes con características de casta.
- 3 factores "internos": la superestratificación.

Los factores ligados a la división técnica del trabajo se refieren sobre todo a la división entre las ramas de minería, procesamiento y transporte, Distinguiendo entre las tres ramas se pueden indicar las siguientes características en analogía a la teoría clásica:

a] El trabajo minero de subsuelo es un proceso de trabajo muy parcializado y fragmentado; la calificación tiene un nivel relativamente bajo. Se trabaja en plena obscuridad, en pequeños grupos de 2 o 3 personas, en circunstancias físicas muy pesadas. La posibilidad de comunicación entre sí es reducida, y se obtiene conocimiento de la complementariedad del trabajo sólo por conocimiento del proceso global de producción.

b] El trabajo de superficie, de procesamiento y/o mantenimiento es más limpio, y menos agotador. Exige un grado bastante más alto de calificación. La fragmentación del trabajo y de las tareas complementarias son menores, y las posibilidades de contactos con colegas están en menor grado estructuralmente limitadas.

c] El trabajo de transporte es también un trabajo en pequeños grupos; es más limpio y exige un cierto grado de calificación. También se puede entender más en términos observables la complementariedad del trabajo con el resto del proceso de producción. Por otro lado, la rama del transporte se deja más fácilmente reducir al propio mundo de los ferrocarriles, por ser una rama secundaria en contraste con las de minería y metalurgia.

Se puede predecir analíticamente entonces una formación de un cierto "bloque interno" de transportistas dentro de la constelación de los sindicatos de la CPC.

En cuanto a los factores "externos", éstos se refieren a la segmentación con rasgos de casta, en la cual se ha atribuido a la clase obrera el papel de la "casta más baja".

Nos referimos aquí a la distinción entre el staff "dollar payroll")²⁰ y los empleados ("planilla mensual") y obreros ("planilla semanal").

El carácter de casta está en gran parte determinado por el estado de "ser cerrado" de los 3 segmentos, que se puede indicar sobre todo por la movilidad muy reducida entre los tres, y por los diferentes privilegios que se atribuyen a cada una de las categorías.

²⁰ Hasta la legislación del 1970 en cuanto a los salarios de peruanos; ahora son pagados en soles. Por ejemplo: miembros del staff peruano de RRII ganaron salarios mensuales a partir de S/. 30,000. Ellos consideran su tiempo en la CPC como prueba y son después muy bien recibidos por las empresas limeñas, dada su experiencia con sindicatos difíciles.

Los privilegios son de *ingreso*,²¹ *vivienda* (en subcampamentos por segmentos, generalmente separados por garitas de control de la Plant Protection), la *calidad* de la vivienda (jardines para el staff, casas más grandes y de material más noble para los empleados), *recreación* (cines por categoría, bares, comedores y clubs sociales para staff y empleados), *tipo y condiciones de trabajo* (horario, tarea, iniciativa propia, control desde arriba son diferentes por categoría), la *dosificación* de artículos de *lujo* (whisky y alcohol importado para el staff, autos, y algunos artículos de lujo más baratos para los empleados), posibilidades de *alojamiento* (diferentes hoteles con diferentes tipos de comodidad para el staff y los empleados), *escuelas* para los niños (personal docente importado para el staff), *servicio médico* (diferentes hospitales en los campamentos grandes), *transporte y locales* para el sindicato (cf. *Annual Report* 1969; 1970, Secciones de RRII, Medical division, Supply division).

En cuanto a los factores "internos", éstos se refieren al fenómeno de la división y clasificación más fina y una sub-subdivisión y clasificación todavía más fina, que originalmente fue resultado de la división técnica del trabajo. Esa nueva clasificación interna ha comenzado a servir a otros fines que a la división de trabajo socialmente necesaria.

Como ilustración de aquello se puede plantear lo siguiente: La CPC tiene una jerarquía de 16 categorías, de las cuales se han reservado 10 para los obreros. La clasificación de las posiciones está hecha por un sistema de 7 dimensiones independientes (cf. *Definición Obreros; Definición Empleados*), pero el conjunto es tan complicado que, según varias de nuestras entrevistas, nunca se la ha aplicado bien. El movimiento no sólo se dirige entre las categorías sino también dentro de las mismas. Existe una promoción de escala a escala, o, en la mayoría de los casos, de subnivel (i) a subnivel (i + 1) lo que significa generalmente un cambio con consecuencias salariales mínimas. Pero más importante es la influencia que este sistema de promoción sugerida tiene sobre la pauta de expectativas del obrero individual para poder realizar sus aspiraciones mediante promoción hacia arriba de manera individual. Y promoción se da sólo por conformación a las "reglas del juego", definidas por la CPC, hecho que a su turno sirve como mecanismo de control para la empresa.

Las diferencias salariales son tan mínimas que a veces existen diferencias entre 1/100 sol. (véase el cuadro 15). El sueldo diario mínimo en 1970 era S/. 148.05 y el máximo S/. 212.35. El número de diferentes niveles salariales para obreros es sin embargo igual a 61.

El número total de categorías profesionales es 121. Por subcategorización el número total de puestos ha subido hasta 388.

²¹ El ingreso del staff es secreto y no se publica ni en los informes anuales; así que con el censo nacional de 1972 había un censo para el staff por miembros del staff en Oroya, y por los registradores comunes para los empleados y obreros. El ingreso básico para empleados tenía en 1970 un promedio de S/. 7,173 por mes, y para obreros un promedio de S/. 3,001. (Datos elaborados del *Annual Report*, 1970, División RRII, cuadro 7).

CUADRO 15

DIFERENCIACIÓN DE SUELDOS BASICOS PARA LOS OBREROS DE LA CPC
EN 1970, PRESENTADA EN INTERVALOS DE S./ 10

S/.140	S/.150	S/.160	S/.170	S/.180	S/.190	S/.200	S/.210
148.05	151.68	160.44	170.13	180.29	192.25	207.67	212.35
149.54	152.28	160.98	170.20	180.95	194.66
.....	152.75	161.03	170.74	181.68	197.13
.....	153.28	162.58	171.87	182.69	198.00
.....	153.38	163.11	171.93	183.82
.....	153.69	163.53	172.47	186.93
.....	153.82	163.68	173.71	187.44
.....	154.35	163.70	173.74	189.94
.....	154.53	164.18	174.27
.....	154.54	164.43	174.88
.....	156.07	165.86	176.75
.....	157.26	166.01	177.22
.....	157.54	166.45	177.88
.....	157.73	167.12	179.61
.....	159.37	168.86
.....	159.96

FUENTE: Elaboración de datos a partir de *Jornales Básicos 1970/1971*.

La imagen global, así obtenida, es de un hormiguero de obreros, moviéndose sobre distancias mínimas, a veces subiendo, a veces bajando, y sobre todo preocupados por la realización de sus pequeños intereses particulares.²²

²² Para el análisis se utilizaron varias fuentes, como el AC, ACH, AH, *Diccionario, Clasificación, Jornales Básicos, Programa, Definición Obreros y Definición Empleados*.

1.5.2. *El sistema de control*

Dentro del sistema de dominación sociopolítica de la CPC, que en 1.5.1. hemos descrito según los componentes más informales, funciona también un sistema formal de vigilancia y control.

De este sistema vamos a dejar de lado todo lo que se refiere al control de horario, tareas realizadas, o todo lo que se refiere a las actividades de la policía estatal, como la Guardia Civil y la Policía Política, que aquí será considerada como "vigilancia normal", o sea lo que sigue directamente de la organización del trabajo o el orden político-jurídico peruano.

Aquí vamos a prestar más atención a dos organismos, creados especialmente por la Cerro:

- 1 la Protección de Planta (PP).
- 2 el Servicio Social (SS).

La Protección de Planta funciona a la vez como servicio de policía interno y como servicio de inteligencia. De su nombre original, en inglés "Watchman" se ha formado en habla quechúa la palabra "Huachi", que casi únicamente es usada en el sentido peyorativo. Las amonestaciones "por insultar el honor familiar del agente X", "por lisuras dirigidas en dirección de la madre del agente Y", "por hablar en términos lisureros sobre supuestas actividades sexuales no naturales del agente Z", son frecuentes. El servicio de PP es, como representante inmediato de la política represiva de la CPC, odiado por cualquier obrero. Los agentes viven en barracas diferentes, e incluso en todas las demás actividades diarias actúan separados de los otros obreros y empleados. La PP es un poder uniformado y parapolicial. Se han reclutado los primeros líderes de las filas del ejército y de la policía peruana (*Serrano, III, 37*).²³ La PP vigila las entradas a todos los campamentos de trabajo y vivienda, salvo en el caso de Oroya, Cerro, Morococha y Railway; controla las entradas de todos los edificios de la empresa y de los cuarteles del staff. Controla a los obreros que salen, si de repente han robado algo, y vigila durante el trabajo, investigando accidentes y casos de sabotaje. La PP asiste a asambleas, marchas, mítines, reuniones de sindicatos; además recolecta información sobre personas que como empleados quieren entrar en la CPC.²⁴

En total (*Annual Report, 1969*) trabajaron en la CPC en 1969 no menos de 410 agentes, de los cuales 41 tenían el rango de inspector o un puesto más alto. La PP resultó en este año muy activa: 787 informes sobre robo y 61 incendios apagados sólo en Oroya. En los informes se puede ver hasta en cuáles detalles la Cerro hace controlar cualquier aspecto de la

²³ Fue organizado en 1952 en vez del anterior sistema de Watchmen; fue único en su categoría; el gobierno nacional mandó gente para prueba.

²⁴ En combinación con la PIP. Otra fuente de información son los "soplones" por el sindicato.

situación laboral y de vivienda; como ilustración presentamos una pequeña antología: (*Annual Report*, 1969):

1 *Oroya:*

Informe 8: robo de un foco de 60 wátios (resuelto)

Informe 15: robo de un mameluco (no resuelto)

Informe 17: robo de un rollo de papel higiénico (resuelto)

2 *Cerro:*

Informe 6: robo de un foco de 50 wátios (resuelto)

Informe 10: robo de un pedazo de gasa con un valor de S/.20, (no resuelto)

En los años 1970 y 1971 la PP comenzaba a funcionar más como servicio de inteligencia: así la CPC podía encontrar material para hacer acusar a los dirigentes B. y N. en La Oroya de "crímenes sexuales"; en el sindicato de Oroya había puesto "soplones"; recibió informes textuales sobre reuniones de la dirigencia sindical en Yauricocha y de reuniones del comité de huelga en Cobriza.

En el caso del Servicio Social se dan paralelamente aspectos de control formal y de dominación más sutil. Se "educa al obrero" mediante cursos familiares, clubes de madres, cursos de recreo, clubes de niños, los boy scouts, cursos de tejer, en general "cursos de educación",²⁵ utiliza películas de propaganda y hacen visitas domiciliarias.

De tal manera no sólo se trata de dirigir y canalizar la energía de los obreros y sus familiares en la dirección determinada por la CPC, sino también a través de los cursos y las visitas domiciliarias, se obtiene información más amplia que pudiera servir para fines de control por parte de la empresa. Con las asistentes y ayudantes sociales hablan "los obreros viejos y dignos de confianza" sobre lo que pasa en los sindicatos, sobre las actividades de "agitadores" políticos de Lima, Cerro, Huancayo y Ayacucho, sobre quienes han pintado frases contra la CPC en las paredes, sobre quienes "reciben regalos de los políticos".

El Servicio es parte directa de las sucursales de Relaciones Industriales en los campamentos (*cf.* Servicio 1972). En 1971 tenía 54 personas a tiempo completo, todas trabajando para "resolver los problemas sociales".

El Servicio define lo que es un problema social relacionado con la "necesidad de asimilar los servidores a la empresa". Se ve todo eso en un sentido muy amplio, como se observa en los informes de sus actividades.

Para 1972 se formularon no menos de 40 diferentes "problemas sociales", que fueron desde "resistencia contra vacunas", "alcoholismo", "tener gatos en las viviendas de servicio", "disminución de la visita a la iglesia", "analfabetismo entre mujeres", "promiscuidad sexual" hasta "disminu-

²⁵ Después de los acontecimientos en Cobriza en 1971 también el sindicato obrero fue educado por el ss.

ción de contactos familiares". En cuanto a la solución, parece que sigue pautas universales: en total se han planeado 49 películas "instructivas" y charlas "educativas". (cf. Servicio, 1972).

Otra tarea del Servicio Social es la asistencia en "casos individuales". Por tal se entiende la ayuda a "casos difíciles" en cuanto a alcoholismo, salud, dificultades matrimoniales y peleas vecinales.

En la CPC el número de casos registrados no es grande, como se indica en el cuadro 16:

CUADRO 16
"CASOS SOCIALES" REGISTRADOS EN LA CPC

% Alcohólicos	1.1	
% Enfermos	1.3	
% Dificultades matrimoniales	2.5	
% Peleas vecinales crónicas	2.0	
% TOTAL ^a	5.9	N = 1220 = 100%

^a Sin doble conteo.

FUENTE: *Muestra de generalización.*

El número relativamente bajo de "casos sociales" se explica en parte por la política sistemática de parte de la empresa de despedir a "casos difíciles"; "difícil" en términos políticos, disciplina, y salud.

Además, el registro oficial presenta una imagen subestimada. Según datos del propio Servicio Social (Servicio, 1972: 17) el alcoholismo en las minas más lejanas de Cobriza, San Cristóbal y Yauricocha es enorme.

No sólo los ingenieros se quejan sobre obreros borrachos, los obreros mismos formulan quejas sobre miembros del staff "que, como siempre, estuvieron tomando sus licores en el club".

1.6. Las condiciones "secundarias" de trabajo

Aquí vamos a prestar atención a la situación general de vida en los campamentos mineros. Es un indicador típico para el nivel de vida de los obreros mineros de la Sierra Central.

1.6.1. *Los campamentos*

En 1.2.1. ya veíamos que los obreros de la Cerro viven en dos concentraciones urbanas y en campamentos mineros. Estos campamentos son en principio pequeños pueblitos con el aspecto monolítico de la actividad minera y la presencia continua de representantes del sistema de control de la compañía.

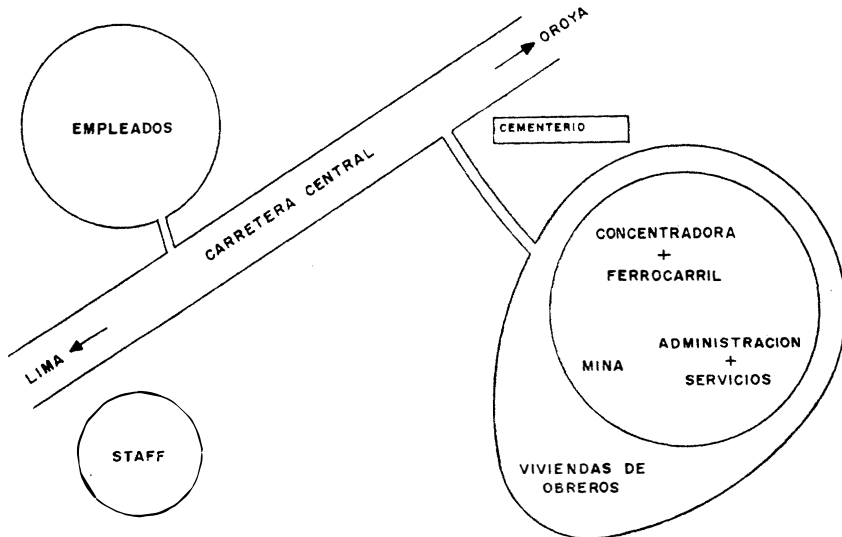
Otro aspecto de los campamentos es el hecho que se encuentran en gran altura relativamente aislados entre sí y las zonas más urbanas.

De tal modo que el aspecto típico de los campamentos y las ciudades mineras de la CPC es el de los "company town", más desoladores todavía porque están situados encima de la "frontera vegetal".

Como ejemplo serviría un esbozo global de Casapalca. Casapalca está situada cerca a la Carretera Central (km. 117) de Lima a Oroya/Cerro de Pasco.

Tiene tres núcleos de vivienda: el sector del staff (que se encuentra —por supuesto— en la zona más baja, con clima relativamente agradable), el sector de los empleados, y el sector de la mina/concentradora/ferrocarril/viviendas de obreros (en la zona más alta y cerca de la mina).

DIAGRAMA 3
ESBOZO DE LA MINA CASAPALCA



Los tres cuarteles son vigilados por la PP.²⁶ El barrio obrero está formado por el aro exterior del propio campamento.²⁷ Las partes internas están reservadas para el ferrocarril, la entrada a la mina, la concentradora, y los edificios de administración y de servicios.

1.6.2. *Las viviendas*

Más o menos la mitad (48.8%) de los obreros de la Cerro tiene una vivienda de servicio (muestra de generalización). Este porcentaje global difiere fuertemente por campamento:

CUADRO 17
PORCENTAJE DE OBREROS CON VIVIENDAS DE LA CPC

Oroya	36.4%	
Railway	48.0%	
Cerro	34.5%	
Casapalca	71.0%	
Morococha	68.8%	
Mahr/San Cristóbal	87.0%	
Goyllar/Smelter ^a	9.9%	
Yauricoc/Chumpe	69.9%	
Cobriza	98.9%	N = 1419 = 100%

^a Recolectado después del cierre de Goyllar.

FUENTE: *Muestra analítica.*

En las dos ciudades se tiene menos viviendas de la CPC (36, 58 y 35%). En los campamentos Morococha y Casapalca, la pequeña ciudad de San Mateo ofrece cierta alternativa de vivienda. En los campamentos, el número de viviendas de servicio es muy alto. (*Muestra de generalización*).

Como resultado de entrevistas con el personal local de RRII en los campamentos resultó que, en los casos en que no proporcionan vivienda de servicio, el obrero subalquila una vivienda a amigos o familiares de su pueblo.

²⁶ En los otros campamentos los tres sectores están menos aislados en el sentido de distancia física.

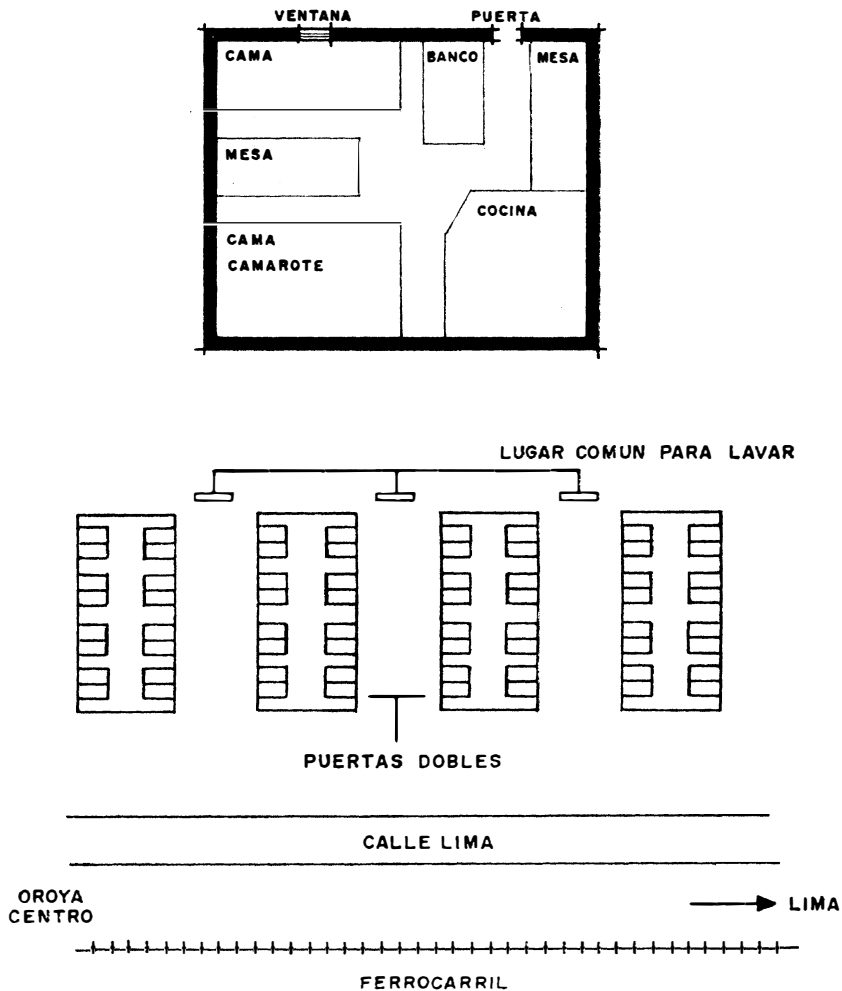
²⁷ Como en todas las casas de la CPC y barracas en las ciudades mineras de la empresa, las viviendas y las calles no tienen nombres sino números.

En Oroya la Vieja y en algunos barrios de Cerro de Pasco hay pensiones. Después de larga lucha la CPC comenzó a pagar, a quienes no tenían una vivienda de servicio, la suma de S/.500 por mes en 1971, mientras que en 1969 el alquiler promedio de una vivienda en Oroya era de S/.600 (Sulmont y Haak, 1971).

Durante estas mismas entrevistas los entrevistadores hicieron mapas de casas y de calles típicas en Oroya.

Más abajo presentamos 2 dibujos, uno corresponde a una casa de 3x3 metros, donde vivían 12 personas y algunos perros, y el otro a la calle Lima en la ciudad de La Oroya:

DIAGRAMA 4
CASA 4211 Y CALLE LIMA EN LA OROYA



En comparación con las viviendas locales, es decir las casas en las comunidades, la situación de los obreros mineros y metalúrgicos no es peor. Por lo menos hay agua y desagüe, corriente y material (semi)noble, adobe/piedra).

En cada campamento hay también la llamada "Mercantil", una tienda de la empresa donde se puede comprar "a precios de costo" víveres como carne y carbón.

Dentro de los bloques de casas hay pequeños kioscos donde se puede comprar periódicos, coca y alcohol; los que tienen el kiosco son generalmente obreros de confianza, que tienen permiso para vender.

En la mayoría de los campamentos se comenzó después del año 1971 con la construcción de nuevas viviendas,²⁸ por disposición del ministerio de Energía y Minas, que amenazó declarar las cuotas de importación de ciertos insumos en proporción al número de casas nuevas y/o "satisfactorias".

Dado el grado de concentración de la población en los campamentos, la construcción de barracas y la falta de servicios individuales como por ejemplo lavaderos, se puede imaginar el número de pequeños conflictos, fricciones vecinales etcétera, sobre los que se menciona con frecuencia en los informes del Servicio Social.

1.6.3. *La política de distribución de viviendas*

Las viviendas de servicio de la CPC difieren entre sí en cuanto a material utilizado, número de cuartos y servicios. Como ejemplo presentamos la categorización por calidad de la vivienda en Yauricocha:

1. casas transportables de calamina
2. casas de adobe, 1 cuarto
3. casas de adobe, 2 cuartos
4. casas de adobe, 3 cuartos
5. casas de adobe, 3 cuartos con baño
6. casas de piedra, 3/4/5 cuartos, con baño.²⁹

En base a estos criterios objetivos se ha clasificado a las viviendas, por cada uno de los campamentos, pero de manera comparativa, en 6 o 7 categorías.³⁰ Estas categorías varían desde "muy mala" hasta "muy buena". La distribución factual en 1972 por campamento era como se puede leer en el cuadro 13:

²⁸ En Cobriza todas las casas son nuevas.

²⁹ Para empleados.

³⁰ En colaboración con el empleado de Relaciones Industriales, encargado con la administración local de viviendas.

CUADRO 18

NÚMERO Y CALIDAD DE VIVIENDAS POR CAMPAMENTO

<i>Campamento</i>	<i>Calidad:</i>	<i>Min.</i>	2	2	4	5	6	7	<i>N =</i>
Oroya		62.7	31.1	2.5	3.7	...	161
Railway		35.4	18.8	16.7	27.1	...	2.1	...	48
Cerro		10.3	59.8	...	25.3	1.1	2.3	1.1	87
Casapalca		36.6	53.5	4.2	2.8	2.8	71
Morococha		65.1	19.8	14.0	...	1.2	86
Mahr/S. Cristóbal ...		18.4	17.2	11.5	20.7	1.1	31.0	...	87
Yauricocha		22.2	27.8	15.3	29.2	...	5.6	...	72
Cobriza		22.4	70.4	7.1	...	98

Los totales N_i valen sólo para quienes recibieron una vivienda de servicio de la Cerro; en el análisis se ha excluido a Goyllar/Smelter que ya fue cerrado.

FUENTE: *Muestra analítica.*

La calidad de la vivienda es mala en Oroya, Morococha y Casapalca. En Cerro, Yauricocha y San Cristóbal la situación es mejor, sobre todo por el porcentaje de casas recién construidas. La situación en Cobrizva va desde "satisfactoria" hasta "buena".

En la CPC existe desde hace tiempo una política complicada de distribución de vivienda. Según una larga tradición, ya clausulada en los convenios colectivos, la distribución es realizada por medio de un sistema de "créditos" bastante complicado, y que se puede comprobar solamente por computadora.

Los investigadores teníamos recolectada toda la información relevante. Así que éramos capaces de construir una "variable artificial", llamada "calidad de vivienda según cláusula 87" (del C.C. 1969/71) que nos hace calcular por obrero el puntaje que tendría con estricta aplicación del convenio colectivo, a saber:

3 puntos por tener esposa, 1 por tener en vez de esposa una conviviente, 2 puntos por cada hijo vivo; por cada año de servicio 2 puntos, y un sistema de puntos que sube proporcionalmente con la categoría profesional.

Ahora bien, si la CPC aplicara estrictamente según cláusula 87 su política de distribución de vivienda, la correlación entre la "calidad de la vivienda" y la "vivienda según cláusula 87" sería perfecta; entonces 1.00; y al revés, en la medida que esta correlación fuera más baja, la CPC estaría violando el convenio colectivo.

Los autores hemos calculado por campamento esta correlación.

CUADRO 19

CORRELACIÓN ENTRE "CALIDAD DE LA VIVIENDA SEGÚN CLÁUSULA 87"

	<i>r</i>	<i>N</i>
Oroya1432	161
Railway4087	48
Cerro2213	87
Casapalca2911	71
Morococha2714	86
Mahr/S. Cristóbal3412	87
Yauricocha4590	72
Cobriza3622	98

FUENTE: *Muestra analítica.*

Las correlaciones son desde bajas hasta extremadamente bajas, y el lector no tendrá demasiadas dificultades en interpretar los resultados.

Ahora hay que decidir entre dos alternativas a priori:

- 1] se distribuye viviendas según criterios de clientelismo.
- 2] se distribuye aleatoriamente.

En el caso 1] se pudiera suponer que se daría a los obreros "más fáciles" las viviendas de mejor calidad. En este caso la correlación múltiple entre el criterio "calidad de la vivienda" y predictores como 1] membresía del sindicato, 2] el obrero, ¿ha tendido ya antes préstamos y/o adelantos? 3] número de amonestaciones, 4] número de suspensiones, y 5] el obrero ¿es caso social?, tendría que ser muy alto. Estas correlaciones se han recolectado en el cuadro 20:

CUADRO 20

CORRELACIÓN MÚLTIPLE ENTRE "CALIDAD DE LA CASA" Y 5 PREDICTORES

Oroya24358
Railway28585
Cerro30505
Casapalca25312
Morochoa28455
Mahr/S. Cristóbal40531
Yauricocha29667
Cobriza38399

N_1 como en el cuadro 19.

FUENTE: *Muestra analítica.*

Por la falsificación de la alternativa 1], no nos queda, basándonos en los datos que tenemos, otra cosa que concluir que, como empíricamente ha resultado, por exclusión de las otras alternativas posibles, la política de distribución de viviendas es completamente aleatoria.

1.7. *La situación de la salud*

Aquí vamos a analizar la situación de la salud en la CPC, sobre todo por comparación entre datos oficiales y datos obtenidos sobre los varios campamentos de la empresa, que se autotitula como “la mina más segura de América Latina”.³¹

1.7.1. *La situación de seguridad*

El sector minero es un sector inseguro. Eso se puede concluir de la razón “obreros accidentados/total de número de obreros por sector económico” para todo el Perú.

CUADRO 21
RAZÓN DE ACCIDENTES POR SECTOR ECONÓMICO

Sector	año:	
	1969	1970
Agricultura y pesca1	..
Minería	2.3	2.0
Manufactura	1.8	1.8
Construcción civil	1.8	2.0
Agua, gas y corriente	3.3	2.9
Comercio y bancos3	.2
Transporte y comunicaciones ..	.7	.6
Servicios1	.1
TOTAL5	.5

FUENTE: *Accidentes*, 1971: Elaboración del cuadro 1^a y 1^b.

³¹ En las oficinas de la gerencia en La Oroya se puede admirar una linda colección de diplomas de honor, testimonios, concursos, y copas en cuanto a seguridad y salud.

En contraste con los demás sectores, la fuente modal de los accidentes en el sector minero son "objetos caídos (*cf. Accidentes; Cuadro 15a y 15b*); las minas más peligrosas son las minas de socavón y las minas en gran altura (Koch y Yataco, 1968:48). La frecuencia de accidentes ha bajado entre 1960 y 1970 regularmente; la pérdida en términos de tareas/hombre bajó 10 por ciento (Gastañaga, 1973:29).

El hecho de que el número de accidentes sea relativamente bajo en la CPC en comparación con las demás empresas mineras, hay que explicarlo por el sistema rígido de control por la PP, y las continuas acciones de instrucción por medio de revistas internas como el *Serranito* y el *Serrano*.

De todos los obreros de la CPC 28.4% fue amonestado por lo menos una vez por violación de las reglas de seguridad.

La relación de amonestaciones y accidentes por campamento se observa en el cuadro 22:

CUADRO 22

OBROS CON 1 O MÁS AMONESTACIONES POR INFRACCIONES CONTRA LA SEGURIDAD, Y CON 1 VEZ O MÁS ACCIDENTES NO TRIVIALES

	<i>% de obreros amonestados 1 vez o más por "seguridad"</i>	<i>% de obreros con 1 vez o más accidentes no triviales</i>
Oroya	30.5	11.2
Railway	36.0	5.0
Cerro	36.3	13.1
Casapalca	31.0	23.0
Morococha	29.6	16.0
Mahr/S. Cristóbal	18.0	6.0
Goyllar/Smelter	13.0	14.0
Yauri/Chumpe	23.3	5.8
Cobriza	11.0	20.0

FUENTE: *Muestra analítica* (N=1419)

En los campamentos grandes se amonesta más que en los campamentos pequeños; y parece que no hay relación clara entre nivel de amonestación y porcentaje de accidentes.

Por otro lado, sobre los accidentes, hay que tomar en cuenta que a veces es ventajoso tener pequeños accidentes (ejemplo: Cobriza) porque los 15 días de descanso médico parecen funcionar como "vacaciones pagadas por la empresa". También el ponerse vestimentas protectoras (casco, lentes, ropa cerrada) se experimenta como muy molesto para el personal que frecuentemente tiene que entrar y salir.

Durante la codificación del material resultó que en la mayoría de los casos se daba un descanso médico de 15 días a los obreros, generalmente por accidentes leves.

1.7.2. El servicio de salud

La CPC contaba en 1969 con una "división médica" completa, compuesta de 35 médicos y 5 dentistas, 242 empleados y 198 obreros. La empresa tiene 2 hospitales, Chulec en La Oroya y Esperanza en Cerro de Pasco, con 78 camas, y por lo menos un puesto médico de primeros auxilios por campamento. En total había, en 1969, 357 camas. (*Annual Report*, 1970).

Con eso la CPC tiene un buen equipo en comparación con las demás empresas mineras del Perú: solamente 16% de las compañías mineras en el Perú tienen provisiones médicas incorporadas (Gastañaga, 1968; 32).

En las ciudades, los obreros de la CPC están protegidos, según normas usuales, por el servicio del Hospital obrero nacional; sólo en casos de accidentes graves o para efectuar análisis médicos pueden acudir a los hospitales de la empresa.

Según informes regulares del Ministerio de salud la situación médica en cuanto servicio médico directo y hospitales es satisfactorio tanto en las ciudades como en los campamentos (*Salud San Cristóbal*, 1962; *Salud Yauri*, 1966; *Salud Casapalca*, 1965; *Salud Cerro*, 1965).

1.7.3. La situación de la salud

Como se nos ha informado en el Ministerio de salud, no es un milagro que la CPC sea una empresa con un número relativamente bajo de enfermedades profesionales. La explicación es simple. No es tanto que la situación en la CPC sea mejor que en otras empresas, sino que la compañía tiene una política de despidos más estricta que las otras empresas mineras.

En comparación con las dos otras empresas mineras grandes, la CPC tiene una composición orgánica más baja; los contingentes de obreros en las otras empresas son más instruidos y calificados (Kruijt y Vellinga, 1976^a; Céspedes y Carbajal, 1971).

Desde hace algunos años, la empresa, que tiene gran número de obreros de relativamente baja calificación, ya no tiene una política laboral muy activa de búsqueda de mano de obra; en los últimos años se puede ver en las oficinas de Relaciones Industriales, en los campamentos, el letrero: "No hay vacantes".

La empresa puede permitirse entonces, desde los años 60, desaprobar obreros que comienzan con enfermedades profesionales, y por razones médicas,⁸² despedirlos o indemnizarlos.

⁸² Hay un examen médico anual por obrero, permanente o contratado. Véase por ejemplo cómo el % de obreros con silicosis en Cerro bajó de 8.18% en 1949, 4.93% en 1956 y 0.5% en 1965 mientras la situación de condiciones que disminuyan la silicosis quedaron iguales (*Salud Cerro*).

De esta manera, parece que la población obrera de la CPC disfruta de buena salud, pero las condiciones de higiene mismas no se modifican.

En 1965, por ejemplo, el informe médico en Casapalca (*Salud Casapalca*, 1965) menciona un aumento del polvo ingerido en comparación con 1957; el polvo es uno de los factores más fuertes en los casos de silicosis. En una nueva mina, como Cobriza, los informes insisten en el "descuido" en cuando factor que provoca silicosis durante el proceso de producción (*Salud Cobriza*, 1970). En Yauricocha (*Salud Yauricocha*, 1962; 1970) se ha indicado explícitamente la falta de interés de la empresa para mejorar la situación antihigiénica de la mina y las viviendas, aun cuando en 1970 había por lo menos cursos de instrucción. En Morococha (*Salud Morococha*, 1966; 1970; 1974) se quejan sobre la molesta presencia de polvo, del aumento de silicosis de primer grado y la falta de condiciones higiénicas.

De los informes médicos del Instituto de Salud Ocupacional del Ministerio de Salud Pública sobre los campamentos, minas y plantas de beneficio de la CPC hemos sacado las siguientes conclusiones sobre los casos más corrientes de enfermedad y atrofia profesionales:

1 *Aumento extremo de los pulmones*

De una muestra de 208 obreros en minas sobre 4,000 metros resulta que 48% tiene un defecto pulmonar de este tipo (Cossío, 1973: 59)

2 *Subnutrición y anemia*

En Cerro de Pasco se clasificó a 23% de los obreros de la Cerro como "subnutridos"³³ (*Salud Cerro*, 1965)

3 *Daños al oído*

En 1970 18% de los obreros de la nueva mina Cobriza tenía defectos de este tipo (*Salud Cobriza*, 1970)

4 *Atrofia pulmonar y T.B.C.*

En 1962 24.8% de los obreros de San Cristóbal padecía estas enfermedades (*Salud San Cristóbal*, 1962)

5 *Silicosis*

En todos los informes se habla sobre un porcentaje entre 0.42 y 1.67% de silicosis activa.

6 *Alcoholismo y cocaísmo*

En 1949 masticaba coca más del 80% de los obreros de Cerro de Pasco; en 1956 todavía el 56% (*Salud Cerro*, 1965)

7 *Muerte prematura*

Por falta de material estadístico no podemos contrastar empíricamente las observaciones de algunos ingenieros de Cerro de Pasco y San Cristóbal sobre muerte prematura. Parece que se trata de un proceso de desgaste físico que demora entre 10 y 15 años para complementarlo. Los obreros jubilados que viven fuera de las minas suelen morir después de 1 o 1 y medio años.

³³ Tamaño promedio: 1.55 m, peso promedio 56.9 kg.

8 *Mortalidad infantil*

La mortalidad infantil es un indicador generalmente aceptado para expresar la falta de higiene y ausencia de medicina preventiva. Por haber recolectado todo el material sobre la composición familiar de los obreros por los censos familiares continuos, podemos aclarar el número de niños muertos *durante* el tiempo de servicio en la CPC:

CUADRO 23
OBREROS CON 1, 2, 3 O MÁS HIJOS MUERTOS DURANTE SU SERVICIO
EN LA CPC

	% obreros con 1, 2, 3 o más hijos muertos				% total de toda la población obrera
	1	2	3	más	
Oroya	7.5	1.1	0.2	..	8.9
Railway	3.0	3.0
Cerro	15.9	4.9	20.2
Casapalca	15.0	2.0	..	1.0	18.0
Morococha	21.6	1.6	..	0.8	24.0
Mahr/S. Cristóbal .	12.0	4.0	16.0
Goyllar/Smelter ...	12.0	4.0	3.0	1.0	20.0
Yauri/Chumpe	11.7	3.9	1.0	..	16.5
Cobriza	8.0	2.0	10.0

N = 100% = 1419

FUENTE: *Muestra analítica.*

Resulta que en la minas más viejas el porcentaje de mortalidad infantil es grande.

Aquí terminamos la descripción de la situación de la vida diaria del proletariado minero de la CPC.

En la parte II vamos a entrar en la elaboración de las acciones clasistas más típicas de este proletariado: las huelgas.

2. PARTE II: LAS HUELGAS DE LA CPC

2.1. *Introducción*

En la parte I del estudio hemos introducido una serie de factores que nos han permitido esbozar la situación diaria del proletariado minero.

En esta parte se analizará la lucha reivindicativa y política de los obreros. Se trata sobre las huelgas contra la Cerro, concebidas aquí en términos de los factores internos, y, de esos, sobre todo los que están relacionados con la dinámica del fenómeno de la huelga.²⁴

En este plan se presentarán en orden:

- 1] el funcionamiento de los sindicatos mineros.
- 2] frecuencia y motivos de la huelga.
- 3] la estructura del proceso de la huelga.
- 4] la relación entre motivo, proceso de huelga, y resultado.
- 5] el grado de predictibilidad de las huelgas.

2.2. Los sindicatos

En 1.2.1. tuvimos la ocasión de tipificar brevemente los 15 sindicatos obreros de la Cerro. Aquí queremos presentar 3 aspectos de manera más amplia:

- 1] la fuerza numérica.
- 2] los contactos entre sí.
- 3] la estructura interna. En este punto quisiéramos prestar atención sobre todo a la estructura del liderazgo.

La membresía en los sindicatos es alta en términos formales (estar inscrito como afiliado); en términos reales (pagar contribución) es más baja, como se puede ver en el cuadro 24:

CUADRO 24
AFILIACIÓN SINDICAL EN LA CPC

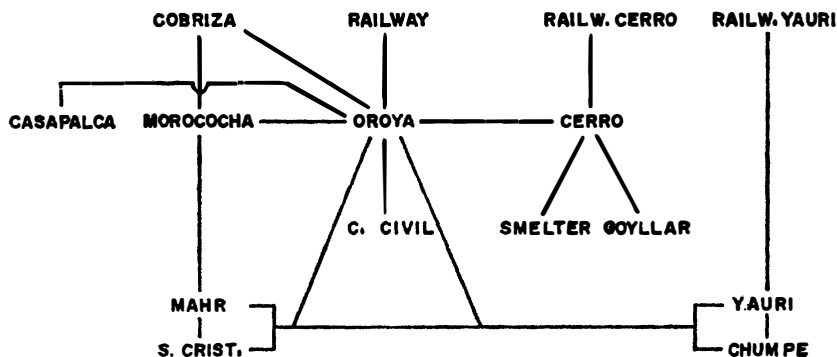
	<i>formal</i> ^a	<i>real</i> ^b
Casapalca	77.4%	41.0%
Cerro	68.9%	62.3%
Cobriza	88.8%	78.8%
Goyllar/Smelter	84.3%	57.0%
Morococho	83.4%	72.0%
Oroya/C. Civil	90.1%	60.5%
Railway	85.6%	63.0%
S. Cristóbal/Mahr ..	84.3%	63.0%
Yauri/Chumpe	86.1%	70.9%

FUENTE: a: Aranda (1971); b: *Muestra analítica*.
N = 100% = 1419

²⁴ Véase Kruijt y Vellinga (1976^b) para un esbozo de los factores externos y su interacción con la dinámica interna.

Los contactos entre los sindicatos son empírica y analíticamente así (cf. Kruijt y Vellinga, 1976^b):

**DIAGRAMA 5
INTERACCION ENTRE LOS SINDICATOS DE LA CPC**



Nos muestra que funciona como “núcleo central”: Oroya, Cerro y Morococha; que los sindicatos de Railway forman un grupo interno, y que como pequeños grupos funcionan: Yauri/Chumpe, San Cristóbal/Mahr, y Goyllar/Smelter.

En cuanto a la estructura interna de los sindicatos podemos decir lo siguiente: en la gran mayoría de los sindicatos se puede encontrar un desarrollo de los cargos de la dirigencia. La extensión del número de cargos en la mesa directiva por sindicato es:

CUADRO 25 AUMENTO DE CARGOS SINDICALES EN 10 AÑOS

	1960/61	1970/71	Diferencia
Morococha	13	26	+13
Mahr Tunnel	13	25	+12
Casapalca	12	22	+10
Railway Yauri	11	21 ^c	+10
Cobriza	15 ^a	24	+ 9
Yauricocha	15	24	+ 9
Oroya	14	20	+ 6
Cerro	13	17	+ 4
Goyllar	15	19	+ 4
Railway Cerro	14	18	+ 4
Smelter	12	12	0
Chumpe	15 ^b	12	- 3
San Cristóbal	14	13	- 1

^a fecha inicial: 1969

^b fecha inicial: 1968

^c último año: 1969

A este fenómeno hay que considerarlo como resultado de dos procesos diferentes pero paralelos:

- 1] la oligarquización interna.
- 2] la entrada acelerada de "sangre nueva".

Nuestra atención por el fenómeno de la oligarquización ha surgido por la tesis de Robert Michels publicada hace más de medio siglo y que ha dado razón a una serie casi infinita de investigaciones sobre el funcionamiento de organizaciones políticas. La famosa "Ley de Hierro de la oligarquización interna" (Michels, 1923:19) se refirió en primer lugar a la imposibilidad de los movimientos obreros de realizar los ideales democráticos, que fueron los motivos principales de la existencia de estas organizaciones, internamente dentro de los movimientos.

En un sentido más amplio, la ley se aplica al funcionamiento de tendencias inherentes dentro de cualquier organización, sobre todo en cuanto al proceso de desarrollo de decisiones internas.

La ley de oligarquización de Michels se aplica con una lógica inevitable: su alcance empírico está situado en todas estas situaciones en que es técnicamente imposible garantizar la participación y el control directo desde la base en cuanto a todas las decisiones importantes, y donde hay una acumulación de poder y de cargos al tope de una organización con segmentación jerárquica, con concentración de comunicaciones desde arriba. Otro factor inevitable es el hecho que los líderes, aunque directamente escogidos por las bases, adquieren paulatinamente más experiencia y destreza en sus cargos, lo que comienza a funcionar como impedimento de su sustitución.

Una vez llegada a una posición dominante, afirma Michels, la élite de poder va, consciente o inconscientemente, a definir como primera necesidad básica, la continuidad de su propia posición de poder, y comenzará a desarrollar una política interna en la organización para llegar a esa continuidad.

Este resumen de la teoría de Michels nos sirve como exploración y línea directriz en el análisis de la estructura de liderazgo de los sindicatos de la CPC, en el que se va siguiendo el proceso de la oligarquización interna, utilizando el indicador principal: la acumulación de cargos de una persona durante su carrera sindical; su trayectoria en el sindicato será descrita en términos técnicos como "multicadena", o sea: una pauta que encadena varios cargos en secuencia.

La entrada continua de "sangre nueva" se indicará con la ocurrencia de individuos con carreras que tienen un solo cargo, no seguido por otros, o sea personas que son escogidas solamente una vez en la mesa directiva: su trayectoria en el sindicato será descrita en términos técnicos como "unicadena", o sea: una pauta que encadena un solo cargo.

Para presentar un ejemplo daremos el desarrollo de las multicadenas en la mesa directiva de Oroya.³⁵ Allí se puede comparar los años en que se encuentran los puntos iniciales y terminales de las carreras:

DIAGRAMA 6
"MULTICADENAS" EN EL SINDICATO DE OROYA:

MULTICADENAS

	NO. DE CADENAS QUE TERMINA	NO. DE CADENAS QUE COMIENZA	AÑO
<i>PERIODO DE HUELGAS:</i> DIRIGENTES MAS COMBATIVOS	2	7	1971
	1	3	1970
	5	3	1969
	3	9	1968
<i>PERIODO TRANQUILO</i> DIRIGENTES MENOS COMBATIVOS	13	5	1967
	2	2	1966
	8	0	1965
	4	11	1964
	0	2	1963
<i>PERIODO DE HUELGAS:</i> DIRIGENTES MAS COMBATIVOS	8	9	1962
	2	9	1961
	-	-	1960

La situación de "influjo de sangre nueva" es diferente para cada sindicato, como se puede ver en el cuadro 26:

Aunque el "injufo de sangre nueva" es diferente para cada sindicato en el análisis, se desarrolla el otro proceso, el de la oligarquización interna, igual en todos los sindicatos. Este proceso se consolida en los cargos más importantes de la dirigencia, los cargos de secretario general, subsecretario general, y secretario de defensa.³⁶

³⁵ En el estudio de las carreras sindicales se sacó una muestra de dirigentes de N=254. El carácter de esta muestra será discutido más adelante. Para una elaboración matemática del análisis, véase también Koppelaar y Kruijt (1974).

³⁶ Véase Del Prado (1974). Las abreviaciones de los cargos aquí mencionados son: sc=secretario general, ssc=subsecretario general, sd=secretario de defensa, so=secretario de organización, si=secretario de interior, scdi=secretario de control y disciplina, sas=secretario de asuntos sociales, scosu=secretario de cooperativa y subsistencia, SAA=secretario de actas y archivos, SPP=secretario de prensa y propaganda, STE=secretario de técnicas y estadística, sex=secretario de exterior, scudep=secretario de cultura y deporte, sec=secretario de economía. La extensión de los cargos se encuentra en la creación de nuevos cargos (p.ej. en Oroya y

CUADRO 26

PORCENTAJE "UNICADENAS" SOBRE EL TOTAL DE DIRIGENTES SINDICALES EN LA CPC

	<i>Porcentaje "unicadenas" sobre el total de dirigentes sindicales</i>
Casapalca	47%
Cerro	70%
Cobriza ^a	50%
Construcción Civil ...	56%
Goyllar	61%
Mahr	55%
Morococha	71%
Oroya	61%
Railway Oroya	47%
Railway Cerro	32%
Railway Yauri	39%
San Cristóbal	49%
Smelter	33%
Yauri	61%
Chumpe ^a	77%

^a Contando desde 1968/69.

FUENTE: *Muestra de dirigentes.*

Como demostración presentamos en el cuadro 27 un análisis basado en todas las personas que por lo menos fueron escogidas una vez como secretario general 1960 y 1972. (N=130).²⁷ De ellas solamente 22 tienen unicadenas; las otras 108 tienen, generalmente largas, multicadenas.

Cerro y Morococha, como: asuntos estudiantiles, para comunidades, etcétera, cargos que en el contexto se puede considerar como mayor politización) y de cargos como subsecretario de 1^a, 2^a etcétera.

²⁷ En seguida referiremos a la *Muestra de secretarios generales* (N=130).

Abajo resumimos las conclusiones:

CUADRO 27

LOS 269 CARGOS DE LOS 108 DIRIGENTES QUE POR LO MENOS FUERON ESCOGIDOS 1 VEZ COMO S.G.

	SG	SSG	SD	SO	SI	SCDi	SAS	SCoDi	SSA	SPP	STE	SE*	SCDp	SEc	
Casapalca	2	1	3	3	2	2	.	2	.	2	.	2	1	1	21
Cerro	2	5	.	1	.	.	1	1	10
Cobriza	.	1	1	1	.	1	4
C. Civil	4	5	7	.	2	2	1	1	.	.	.	1	.	3	26
Goyllar	2	1	1	3	1	1	.	.	9
Mahr	6	5	9	5	8	.	1	.	.	.	4	2	.	2	42
Moroc.	8	2	3	4	1	.	2	1	.	21
Oroya	3	4	7	1	.	1	1	.	.	.	17
R. Oroya	7	1	6	2	1	4	1	.	.	.	22
R. Cerro	5	3	7	1	1	.	5	.	3	3	1	1	2	.	32
R. Yauri	4	1	.	1	4	.	.	.	1	1	12
Smelter	4	.	1	3	1	.	9
S. Crist.	6	3	3	.	.	1	1	.	2	.	1	.	.	.	17
Yauri	5	3	7	2	.	2	.	1	20
Chumpe	.	1	3	1	1	.	.	.	1	.	7
Z	58	36	58	28	20	9	11	5	7	10	8	7	6	6	269

O = Modo por sindicato.

Los cargos son hechos equivalentes.

FUENTE: *Muestra de secretarios generales.*

Resulta que la ocurrencia del cargo de sg con los otros cargos en las multichadenas de los secretarios generales, cuya pauta de carrera sindical hemos descrito en cuadro 27, es en mayoría con: sg (58), ssg (36), sd (58), so (28) y st (20), los cinco cargos más importantes.

Analizando los resultados arriba expuestos se puede concluir que en verdad hay una tendencia de oligarquización, pero en menor escala de la que se pudiera esperar según la teoría de Michels.

Además, también hay que tomar en cuenta que en los sindicatos relativamente pequeños como los de Smelter, Chumpe y Railway Yauri, hay poca posibilidad de reclutamiento de otros líderes simplemente por la falta de gente.

Una acumulación infinita de cargos en general es limitada por el papel más activo de las bases que se contraponen a la tendencia a la monopolización de cargos con poder durante mucho tiempo; en general las asambleas no dejan inutilizadas sus posibilidades de hacer responsabilizarse al liderazgo.

Además vale para todos los sindicatos que la política represiva de la CPC en cuanto a los dirigentes más radicales, ha reducido la posibilidad de oligarquización durante varios años seguidos por la aplicación del arma del despido.

El mismo efecto tenían las actividades de los diferentes partidos y movimientos políticos rivales que en sus esfuerzos por movilizar sus simpatizantes en los sindicatos, bloquearon a veces las carreras sindicales de los diferentes líderes.

En general, quienes son escogidos como dirigentes en los cargos más importantes, forman parte de la élite obrera: los mecánicos de mantenimiento y los trabajadores mejor remunerados.

En este tipo de trabajo se encuentran muchos elementos de las agrupaciones tradicionales con una relativa ausencia de los factores de atomización y segmentación de las tareas laborales que son tan típicas de la tecnología fabril moderna. Los puestos que ocupan y el trabajo que realizan abre una posibilidad amplia de contactos con los colegas. Blauner (1964) ha apuntado el hecho que las tendencias alienantes del medio ambiente industrial afectan menos a esta categoría de obreros, sobre todo por la posibilidad relativamente grande de autonomía y de tomar decisiones sobre el "control del medio ambiente" (*cf.* Israel, 1972).

Un estudio comparativo entre obreros y dirigentes de la CPC muestra lo siguiente: ³⁸

³⁸ Para los obreros la muestra analítica. La muestra de los dirigentes fue obtenida por el siguiente procedimiento: por sindicato se ha codificado a cada persona que desempeñaba entre 1960 y 1972 uno de los cargos como sc, ssc o sd. La muestra de los dirigentes en los principales cargos es de N=254.

CUADRO 28

PORCENTAJE MECÁNICOS DE MANTENIMIENTO POR CAMPAMENTO Y POR SINDICATO EN LA CPC

<i>Campamento</i>		<i>Sindicato correspondiente</i>			
Oroya	23.2	Oroya	79.4	Constr. Civil	03.4
Railway	26.0	Oroya	00.0	Cerro	50.0
Cerro	22.6	Cerro	46.2
Casapalca	20.0	Casapalca	60.9
Mahr/S. Cristóbal ...	14.0	Mahr	52.4	S. Cristóbal	50.0
Morococha	12.0	Morococha	27.8
Goyllar/Smelter	16.0	Goyllar	40.0	Smelter	00.0
Yauri/Chumpe	12.6	Yauri	47.4	Chumpe	100.0
Cobriza	30.0	Cobriza	20.0
Promedio ^a	20.7	Promedio ^b	41.3

^a Muestra de generalización.

^b Agregado en una muestra.

FUENTE: *Muestra analítica*, (N=1419). *Muestra de generalización*, (N=1220). *Muestra de dirigentes* (N=254).

Otras diferencias globales entre obreros y dirigentes son:

CUADRO 29

DIFERENCIAS ENTRE CATEGORIAS DE OBREROS Y DIRIGENTES EN LA CPC

	<i>Obreros</i>	<i>Dirigentes</i>
% educación más que primaria	21.2	26.0
% segunda generación obrera en la Cerro .	7.6	10.2
% solteros	11.4	15.4
% con una o más interrupciones formales en el trabajo	31.1	49.6
Categoría de trabajo (escala de 10; 0 = más bajo): el promedio =	2.04	4.37

FUENTE: *Muestra de generalización* (N=100%=1220)

Muestra de dirigentes (N=100%=254)

Como perfil general, el dirigente ocupa un puesto más alto en la jerarquía de la CPC, tiene más educación, es intergeneracionalmente más proletarizado, es más frecuentemente soltero, y ha cambiado más de profesión fuera de la CPC.

2.3. *La sociografía de las huelgas*

De diferentes fuentes, sobre todo de los archivos de la CPC del Ministerio de Trabajo, de periódicos locales de la zona central y los volantes mineros, pudimos reconstruir un total de 59 huelgas:³⁹ Antes de mencionar las 59 huelgas dentro de la CPC, se presenta en el cuadro 30 la distribución de las huelgas en el Perú durante los últimos 15 años por sectores económicos.

Los años topes han sido 1962/63, 1967 y 1972.

La minería se ha comportado relativamente atípicamente, se ha incrementado el número de huelgas por año entre 1957 y 1971 de 20 hasta 96, o de 0.6% hasta 25.4. El año 1972 fue relativamente tranquilo, seguramente por los acontecimientos de 1971 en Cobriza.

Como se puede ver en el cuadro 31, la CPC ha seguido la tendencia nacional de 1962 y 1971.

Sobre el cuadro 31 se pueden hacer dos comentarios: 1] Hay grandes "huecos", de años sin ninguna huelga, en el período hasta la segunda guerra mundial; por un lado se puede suponer que había menos huelgas formales por el hecho que la CPC hasta 1930 tenía más "personal flotante" (Cf. Flores, 1974; Respaldiza, 1973), por otro lado hay documentos de la propia Cerro que demuestran que en los años 20 se produjeron varios paros espontáneos, y que las primeras huelgas son exactamente de los años 30 por dos razones (cf. Colley, 1950): la reducción fuerte del personal por la crisis, y la depresión en la década hasta la guerra.

2] Un factor que puede intervenir en el análisis es el hecho que los sindicatos obreros fueron reconocidos recién a partir del año 1945, y algunos años más tarde, generalmente porque su campamento o rama industrial había sido instalado más recientemente (San Cristóbal, Cobriza, Chumpe); además, recién en 1969 fue hecho el pacto de la fundación

³⁹ Con participación de uno, más o todos los sindicatos. El número de paros/no huelgas es mayor. En caso de duda hemos utilizado como fuente de criterio los archivos de la CPC. Para la reconstrucción se utilizó: *Descos-Información, El Minero, Juventud Proletaria, Labor, Protesta Minera, Vanguardia Minera, Correo-Lima, Correo-Huancayo, El Comercio, Expreso/Extra, La Prensa, La Voz, de Huancayo, Oiga, Unidad.*

CUADRO 30
 PORCENTAJE DE HUELGAS POR AÑO POR SECTOR ECONOMICO EN EL PERU

Sector	A Ñ O															
	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972
Agricultura y pesca ...	13.0	13.1	13.3	15.4	10.8	20.3	15.6	22.6	18.6	13.4	13.5	11.8	9.4	14.2	6.9	5.4
Minería6	3.3	5.1	6.7	3.8	5.5	4.0	5.0	5.0	6.6	7.7	5.8	7.0	20.6	25.4	9.8
Industria manufacturera .	44.1	29.6	35.2	38.3	53.7	44.0	49.8	42.2	48.1	48.5	50.0	54.4	38.4	39.4	48.8	63.3
Construcción	4.3	2.8	4.7	1.7	2.3	2.1	3.3	8.3	9.6	13.9	5.1	3.6	1.6	3.8	4.8	5.9
Electricidad5	1.5	2.7	.3	1.7	.3	.7
Comercio	11.8	17.4	17.6	15.1	10.6	9.7	12.6	9.6	6.6	6.1	12.1	15.7	37.9	14.5	8.2	8.3
Transportes y Com.	19.3	25.3	18.5	14.0	12.0	12.6	9.0	7.5	8.8	7.1	4.6	4.1	2.4	2.6	1.6	1.2
Servicios	5.0	7.1	2.2	6.7	5.0	4.2	5.5	3.5	3.3	3.6	4.8	1.6	3.0	3.2	4.0	4.9
Diversos	1.9	1.4	3.4	2.1	1.8	1.6	.2	1.33	.7	.35
N = 100%	161	213	233	285	341	380	422	398	397	394	414	364	372	345	377	409

FUENTE: *Huelgas*, 1973. Elaboración de los cuadros 2.1, 2.2 y 2.3.

de la federación de los sindicatos de la CPC,⁴⁰ organismo que anteriormente dirigía las acciones sindicales en forma no oficial y momentánea.

Todo eso puede tener influencia sobre el conteo de "iniciativa de huelgas" y el "número de huelgas por sindicato". Después de un análisis global tenemos que desagregar entones por sindicato y corregir por "fecha de fundación". Del cuadro 31 se deduce que el desarrollo de huelgas se ha dado sobre todo a partir del año 1960. Como índice global de la

CUADRO 31

LAS HUELGAS EN LA CPC POR AÑO

....
....
....
1909	3	1929	1
....	.	1930	1
....
....
1912	1
1945	0	1960	1
1946	0	1961	2
1947	1	1962	3
1948	0	1963	0
1949	0	1964	0
1950	0	1965	1
1951	0	1966	2
1952	1	1967	0
1953	0	1968	0
1954	0	1969	5
1955	0	1970	15
1956	2	1971	16
1957	1	1972	0
1958	1	1973	0
1959	2

FUENTE: *Annual Report* 1960, Colley (1950),
A.C.H., A.H.

⁴⁰ Oficialmente reconocido en 1973. El pacto, d.d. 21.XI.1969, tiene 4 puntos: 1] apoyo mutuo en cualquier conflicto, 2] apoyo significa: consejo técnico y táctico, intervención, paros y huelgas, 3] las bases tienen que probar las decisiones, y 4] el pacto vale para siempre.

magnitud de las huelgas se puede contar la pérdida en tareas/hombre perdidas, y días de huelga, corregidos por número de obreros. Según datos oficiales de la CPC, desde enero 1960 hasta junio de 1971 se obtiene lo siguiente:

CUADRO 32
EFECTO DE LAS HUELGAS EN DIAS Y TAREAS/HOMBRES PERDIDAS

Año	Número de días perdidos por paros etcétera y huelgas	Idem, en tareas/hombres	Número promedio de obreros en la CPC
1960	9	32,400	12,168
1961	10	43,106	12,121
1962	11	113,031	12,290
1963	1	2,022	11,855
1964	12,177
1965	4	11,203	12,480
1966	5	40,672	13,006
1967	15	109,626	13,455
1968	13,578
1969	33	108,766	13,511
1970	157	338,079	13,490
1971 (junio)	94	228,665	13,178

FUENTE: Aranda (1971), *Annual Report*, 1960; 1966; 1970.

Con un número de obreros relativamente estable se ve un crecimiento paulatino en esta década, en 3 ciclos: 1960/62, 1965/67 y 1969/71.

También por ciclos se puede notar un crecimiento de la intensidad en cuanto pérdida en días y en tareas/hombre.

En un análisis desagregado por sindicato hemos aplicado la siguiente manera de contar: "cada participación de sindicato (x) en (y)"="huelga para sindicato (x)".⁴¹ De tal manera se obtiene un número mayor de 59 para las huelgas, pero este procedimiento nos permite corregir después por "fecha de fundación" y establecer un "orden de combatividad".⁴²

Los resultados se pueden ver en el cuadro 33:

⁴¹ Sólo las huelgas de los sindicatos obreros. Hay cuatro huelgas de empleados, 3 de la unión general, en 1965, 1970 y 1971, y una de Oroya, en 1970.

⁴² Referencia: *Muestra de huelgas*.

CUADRO 33
HUELGAS POR SINDICATO

	<i>Total de huelgas en que ha participado sobre 1902/1973</i>	<i>Idem sobre 1945/1973</i>	<i>Idem sobre 1969/1973</i>
Oroya	17	16	8
Morococha	14	13	7
Casapalca	10	10	6
R. Cerro	12	12	5
R. Oroya	12	12	5
Cerro	17	14	6
Mahr	10	10	6
Yauri	9	9	5
Goyllar	8	8	4
R. Yauri	7	7	3
Smelter	8	8	4
C. Civil	11	11	6
S. Cristóbal	8	8	5
Cobriza	8	8	8
Chumpe	1	1	1

FUENTE: *Muestra de huelgas.*

Del cuadro 33 se puede concluir en un grado alto de combatividad para los sindicatos de Oroya, Morococha, Cerro, y, corregido por fecha de fundación, Cobriza, resultado que está confirmado por los resultados del cuadro 34.

De las huelgas "no individuales" o "colectivas" se pueden ver las siguientes pautas:

1] Los sindicatos de Railway funcionan como "par"; de todas sus huelgas han iniciado sólo una vez una huelga individual, cuatro veces huelgas de los dos, y las otras fueron huelgas de la federación.

2] Oroya y Construcción Civil, y Oroya y Cobriza colaboran también como "par" en huelgas.

3] El grupo de Oroya, Cerro, Morococha y Cobriza funciona también como iniciador en huelgas colectivas en la federación, resultado anteriormente ya predicho en el análisis de la Figura 5.

Un primer intento de tipificar las huelgas es su clasificación por motivo.

Los datos oficiales para el Perú (*cf.* Huelgas, 1973: Cuadro 2.4/2.5) son tan globales, que es difícil usarlos para fines de trabajo científico: en los cuadros falta la posibilidad de comparabilidad, por ejemplo por factores de peso, obreros/empleados por sector, en relación con número de huelgas por sector, tareas/hombre perdidas, etcétera, o sea todas las posibilidades que ofrece el análisis multivariado.

CUADRO 34

HUELGAS "INDIVIDUALES" O SEA:
HECHAS POR SOLO UN SINDICATO

Oroya	9
Cerro	9
Morococha	6
Cobriza	5
C. Civil	3
Mahr	2
Yauri	2
Casapalca	2
S. Cristóbal	1
R. Oroya	1
R. Cerro	1
R. Yauri	1
Chumpe	0

FUENTE: *Muestra de huelgas.*

Además codifican huelgas solamente por un motivo ("asuntos sindicales", "remuneraciones", "incumplimientos de pactos") que, primero, no son exclusivos, y, segundo, esfuerzan las huelgas en una "tipología de Procrustes".

Aquí hemos tratado de evitar estas dificultades inherentes por el método de codificación, elaborando sugerencias de Eldridge (1968:12ff), Knowles (1952:203) y Taft y Ross (1969) que resultaron en una tipología por motivo que nos hace clasificar cada huelga en tres tipos de motivo: económicos, de solidaridad, y políticos. Así en comparación con los autores arriba mencionados que también usaron un motivo por huelga,

provocando automáticamente “decisiones de Procrustes”, se ha tenido la ventaja de poder “pesar” por huelga, la relativa importancia de las tres categorías, que cada una de por sí son exclusivas.

Los resultados se pueden ver en la siguiente enumeración:

CUADRO 35
TIPOLOGIA DE HUELGAS POR MOTIVO

Huelgas por motivos económicos

- *sin* motivo económico (N=16)
- pequeños asuntos (N=8)
(*directos*: bonificaciones, gratificaciones,
indirectos: carne, promoción)
- *grandes* asuntos (N=32)
(*directos*: aumento salarial,
indirectos: construcción de viviendas, hospital)
- *desconocido* (N=3)

Huelgas por motivos de solidaridad

- *sin* tal motivo (N=29)
- *pequeños* asuntos (N=8)
(contra represión individual,
medidas contra dirigentes)
- *grandes* asuntos (N=17)
(reconocimiento sindical, simpatía con
otros sindicatos, otros sectores como comunidades)
- *desconocido* (N=5)

Huelgas por motivos anticapitalistas/imperialistas

- *sin* tal motivo (N=39)
 - pequeños asuntos (N=12)
(contra *representantes*, de la CPC:
malos ingenieros, médicos, del *Estado*:
malos funcionarios del ministerio)
 - *grandes* asuntos (N=5)
(contra el *sistema*, de la CPC:
para nacionalización, del *Estado*:
contra gobierno, legislación)
 - *desconocido* (N=3)
-

De cada categorización se han incluido ejemplos.

FUENTE: *Muestra de huelgas.*

Así se puede concluir que:

- 1] Sólo en años topes hay huelgas fuertemente anticapitalistas (cuadro 36).
- 2] Hay paralelamente una intensificación del número de intervenciones del Ministerio (cuadro 37).

CUADRO 36

AÑO VS. MOTIVO ANTICAPITALISTA; HUELGAS EN LA CPC

	No	Motivo anticapitalista	
		Poco	Mucho
1945/59	7	1	0
1960/62	4	2	0
1963/68	3	0	0
1969/71	23	9	4
TOTAL	37	12	5

FUENTE: *Muestra de huelgas.*

CUADRO 37

INTERVENCIONES DEL MINISTERIO; HUELGAS EN LA CPC

	Poco	Intervenciones del Ministerio	
		Bastante	Mucho
1945/59	5	1	0
1960/62	4	1	1
1963/68	1	2	0
1969/71	15	1	6
TOTAL	25	5	7

FUENTE: *Muestra de huelgas.*

2.3.2. Las huelgas de la federación

Como se puede ver en los cuadros 38-45:

- 1] Todas las huelgas de la federación son planteadas (cuadros 38).
- 2] Cualquiera que sea el motivo, las huelgas de la federación son siempre por motivos fuertes (cuadro 39).

Un análisis sociográfico y todavía no interpretativo de las huelgas puede contar con las siguientes características codificadas, que hemos podido recoger:

- *motivo* (véase el Cuadro 35).
- la huelga es *espontánea* o *según plan* (el criterio era siempre los expedientes de la CPC).
- la huelga es "*individual*" o "*colectiva*" (aquí significa colectiva: de la federación).
- *número de intervenciones* del Ministerio de Trabajo ("no hay", "poco", 1-3 intervenciones, "bastante", "mucho", 7 intervenciones y más).
- *si hay represión*⁴³ (arrestos, exclusión de obreros después).
- *comportamiento de la CPC* ("normal", "fastidioso", *vg.* haciendo cada trámite legal posible y poniendo cada traba posible)
- *¿la huelga fue declarada ilegal?*
- *resultado* de la huelga en términos globales de pérdida/ganancia (en una escala de 5 puntos: "pérdida completa para el sindicato", "en mayor parte pérdida", "compromiso", "en mayor parte ganancia", y "ganancia completa").
- *cómo fue obtenido el resultado* ("negociación directa", "por decreto del Ministerio de Trabajo").

Algunas conclusiones globales sobre el desarrollo de las huelgas en los términos anteriormente dichos, siguen abajo:

2.3.1. *Las huelgas por año* (cuadros 38-45)

Dividiendo el período 1945-1973 en cuatro partes para poder comparar 2 veces unos años "tranquilos" seguidos por años "topes" en términos de frecuencia de huelgas, se obtiene como años tranquilos: 1945/59 y 1963/68, y como años topes: 1960/62 y 1969/71.

- 3] Las huelgas de la federación terminan siempre con una solución dictada por el Ministerio de Trabajo (cuadro 40).
- 4] Las huelgas de la federación: en ellas se pierde relativamente más, son menos acompañadas por represión, son más declaradas como ilegales, tienen más intervención del Ministerio y son recibidas con más tramitación fastidiosa por la CPC (cuadros 41-45).

⁴³ Sobre todo en los años 1962/63 (*cf.* Ledesma, 1964) y los años 1971 etcétera.

CUADRO 38⁴⁴
PLAN O ESPONTANEO; HUELGAS DE LA CPC

	<i>Espontánea</i>	<i>Plan</i>
<i>Federación</i>	0	8
<i>Resto</i>	8	35

FUENTE: *Muestra de huelgas.*

CUADRO 39
MOTIVO; HUELGAS DE LA CPC

<i>Motivo</i>		<i>Poco</i>	<i>Fuerte</i>
<i>Económico</i>	<i>Federación</i>	0	8
	<i>Resto</i>	7	21
<i>Solidaridad</i>	<i>Federación</i>	0	2
	<i>Resto</i>	8	16
<i>Anticapitalismo</i>	<i>Federación</i>	0	2
	<i>Resto</i>	12	3

FUENTE: *Muestra de huelgas.*

CUADRO 40
RESULTADO ¿COMO FUE OBTENIDO?; HUELGAS DE LA PCP

	<i>Solución</i>	
	<i>Dictada por Ministerio</i>	<i>Negociación directa</i>
<i>Federación</i>	7	0
<i>Resto</i>	27	5

FUENTE: *Muestra de huelgas.*

CUADRO 41
¿RESULTADO?; HUELGAS DE LA CPC: RESULTADO

	<i>Pérdida</i>	<i>Compromiso</i>	<i>Ganancia</i>
<i>Federación</i>	2	1	4
<i>Resto</i>	5	8	20

FUENTE: *Muestra de huelgas.*

⁴⁴ El número total de los siguientes Cuadros puede ser menos que N=59, por dejar la categoría de "desconocido".

CUADRO 42
INTERVENCIONES DEL MINISTERIO; HUELGAS DE LA CPC

	<i>Poco</i>	<i>Intervenciones Bastante</i>	<i>Mucho</i>
<i>Federación</i>	2	4	1
<i>Resto</i>	22	10	7

FUENTE: *Muestra de huelgas.*

CUADRO 43
¿REPRESION?; HUELGAS DE LA CPC

	<i>Represión</i>	
	<i>Sí</i>	<i>No</i>
<i>Federación</i>	1	6
<i>Resto</i>	5	35

FUENTE: *Muestra de huelgas.*

CUADRO 44
¿DECLARADA ILEGAL?; HUELGAS DE LA CPC

	<i>¿Declarada ilegal?</i>	
	<i>Sí</i>	<i>No</i>
<i>Federación</i>	2	5
<i>Resto</i>	6	34

FUENTE: *Muestra de huelgas.*

CUADRO 45
TRAMITACION DE PARTE DE LA CPC; HUELGAS DE LA CPC

	<i>¿Tramitación fastidiosa?</i>	
	<i>Sí</i>	<i>No</i>
<i>Federación</i>	4	3
<i>Resto</i>	16	9

FUENTE: *Muestra de huelgas.*

CUADRO 46
MOTIVO; HUELGAS DE LA CPC

<i>Motivo</i>		<i>Pequeño</i>	<i>Grande</i>
<i>Económico</i>	<i>Espontánea</i>	2	1
	<i>Planteada</i>	1	31
<i>Solidaridad</i>	<i>Espontánea</i>	2	4
	<i>Planteada</i>	6	15
<i>Anticapitalista</i>	<i>Espontánea</i>	2	0
	<i>Planteada</i>	10	5

FUENTE: Muestra de huelgas.

CUADRO 47
RESULTADO; HUELGAS DE LA CPC

	<i>Espontánea</i>	<i>Planteada</i>
<i>Pérdida</i>	2	5
<i>Compromiso</i>	2	8
<i>Ganancia</i>	0	27

FUENTE: Muestra de huelgas.

CUADRO 48
INTERVENCIONISMO DEL MINISTERIO; HUELGAS DE LA CPC

	<i>Espontánea</i>	<i>Planteada</i>
<i>Poco</i>	6	22
<i>Bastante</i>	1	13
<i>Mucho</i>	0	8

FUENTE: Muestra de huelgas.

CUADRO 49
DECLARADA ILEGAL; HUELGAS DE LA CPC

	<i>¿Declarada ilegal?</i>	
	<i>Sí</i>	<i>No</i>
<i>Espontánea</i>	5	4
<i>Planteada</i>	3	39

FUENTE: Muestra de huelgas.

CUADRO 50
¿REPRESION?; HUELGAS DE LA CPC

	Represión	
	Sí	No
<i>Espontánea</i>	2	7
<i>Planteada</i>	4	38

FUENTE: *Muestra de huelgas.*

2.3.3. Las huelgas espontáneas (cuadros 47-51):

De los cuadros correspondientes se puede concluir:

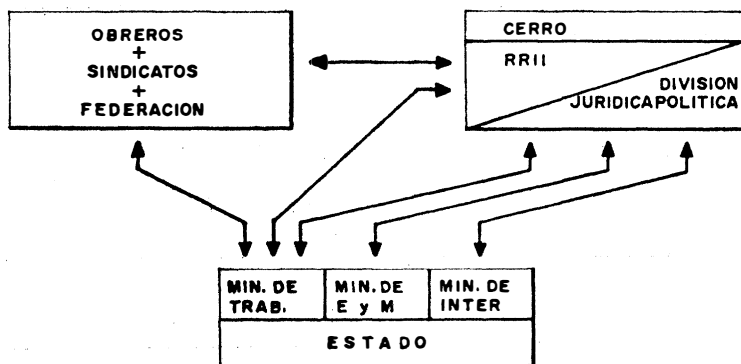
- 1] Estas huelgas se dan generalmente por “motivos pequeños”, salvo en el caso de huelgas por simpatía (cuadro 46).
- 2] Nunca se ganan (cuadro 48).
- 3] Son acompañadas con menos intervención del Ministerio, pero más rápidamente declaradas como ilegales, y acompañadas con represión (cuadros 49-50).

2.4. El desarrollo interno de las huelgas

En la situación de los conflictos de la Cerro hay, de hecho, tres “partidos” básicos en el sentido de tener intereses inmediatos en el desarrollo y el resultado de los conflictos.

Las relaciones más directas se resumen abajo:

DIAGRAMA 7
RELACIONES MAS DIRECTAS DURANTE LAS HUELGAS EN LA CPC



- 1] Los obreros, reunidos en sus sindicatos, afiliados a las confederaciones nacionales (CTP, OGT, etcétera) y/o organizados en grupos; internamente son organizados en la federación de los sindicatos de la CPC. La unidad de decisión básica es el sindicato; están geográficamente aislados, tienen diferentes bases y diferentes mesas directivas, aunque existe una ósmosis con la dirigencia de la federación, que en parte se compone de exdirigentes y en parte de dirigentes o delegados actuales.
- 2] *El Estado*, que sobre todo interviene a través de tres Ministerios con una política relativamente autónoma: el Ministerio de Trabajo para asuntos laborales, el Ministerio de Energía y Minas para aspectos de producción, importación y comercialización de minerales del sector minero, y el Ministerio del Interior, básicamente en cuanto al orden público y las fuerzas policiales.⁴⁵
- 3] *La Empresa*, con dos ramas orgánicas: Relaciones Industriales para los sindicatos, y la división "Lima", entre otros, para los contactos con el Estado y en sentido amplio; relaciones públicas, etcétera.

Las ramas tienen mucho contacto entre sí y actúan complementariamente.

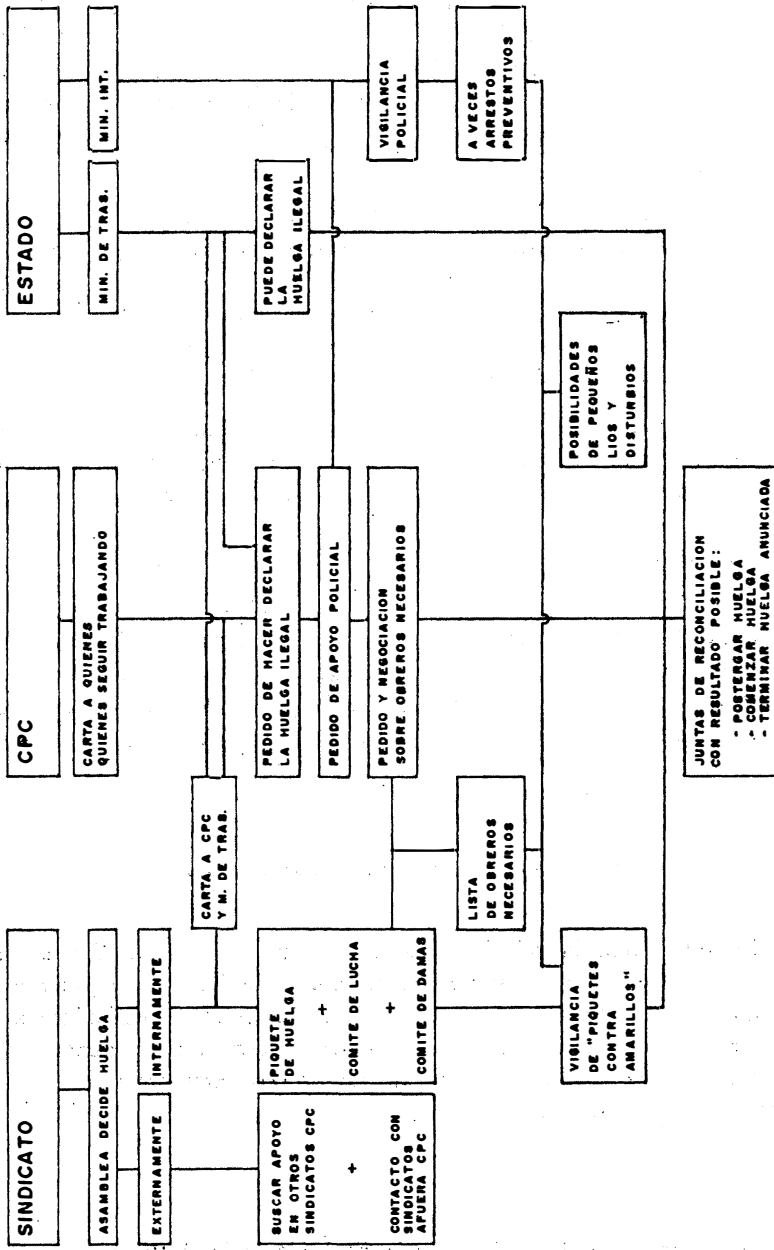
A partir de un análisis "cualitativo" del desarrollo de las huelgas desde el comienzo de la empresa hasta la fecha de su nacionalización, hemos distinguido en el proceso interno de las huelgas tres etapas sucesivas, cada una con diferentes pautas de relación entre los tres "partidos" interesados:

2.4.1. *La etapa de preparación* (véase diagrama 8).

En esta etapa la relación básica es entre los sindicatos y la empresa (RRII). Como se puede ver en el diagrama de flujo correspondiente, esta etapa es, sobre todo, una preparación de las posibles consecuencias posteriores: comités organizadores, arreglos sobre servicios necesarios, y las primeras negociaciones como parte de un proceso extensamente institucionalizado de arreglos/compromisos.

⁴⁵ En cuanto los servicios básicos de la CPC hay también el Ministerio de Educación (enseñanza), y el Ministerio de Salud Pública (Hospitales, Asistencia Médica, control de Enfermedades Profesionales).

DIAGRAMA 8
PREPARACION DE LA HUELGA



2.4.2. *La etapa del comienzo* (véase diagrama 9)

El eje central es sobre todo el Ministerio de Trabajo, que por un lado está en contacto con los sindicatos y por otro con la CPC, y que poco a poco toma iniciativas más decisivas y de nivel cada vez más alto en las negociaciones.

2.4.3. *La etapa de la huelga misma* (véase diagrama 10).

La relación básica es ahora el desarrollo de las negociaciones entre los sindicatos y el Estado. Como se puede ver en el diagrama de flujo correspondiente, esta etapa es sobre todo la creación de una situación de fuerza para obtener mejores cartas en la decisión decretada del Ministerio.

Analizando los expedientes de los conflictos laborales (A.C., A.C.H., A.H., A.S.) y sobre todo las huelgas de 1956-1973 se puede inducir una doble estrategia que habrá seguido la CPC con éxito:

- 1] Ponerse muy intransigente durante las negociaciones sobre todo utilizando una gran gama de leyes caducas para impedir asambleas, etcétera, y hacer declarar ilegales las huelgas anunciadas (hay estérciles estándares en el departamento de RRH en La Oroya para los casos más frecuentes), y
- 2] Una vez comenzada una huelga, influir en el Ministerio de Trabajo de tal manera que decrete una huelga ilegal, o para que haga un compromiso ventajoso para la CPC: desde los años 50 la argumentación básicamente no ha variado: la empresa se presenta como sufriendo pérdidas, por diferentes pero circulantes razones: bajas en los precios mundiales de metales, pérdida por las huelgas anteriores, etcétera; de todos modos, siempre hay razones porque la CPC no pueda pagar más salario, dar un porcentaje en la utilidad neta, mejorar viviendas etcétera.

El Estado se encuentra en una situación difícil: la minería es la fuente principal de divisas, y una huelga larga significa pérdida de divisas. Por otro lado, tampoco puede perder la simpatía de los obreros mineros que forman uno de los centros laborales más fuertes en el país.

La tendencia existe para intervenir cada vez más fuertemente debido a la creciente importancia del sector minero (*cf.* también cuadro 37).

En cuanto al resultado de la huelga: existe la tendencia de ofrecer en su comienzo más ventajas de pequeña escala a los sindicatos, y, cuanto más tiempo ha durado la huelga, intervenir con tanta más fuerza para forzar una solución.

Nuestros resultados son descritos como generalización en el diagrama de flujo del diagrama 11.

DIAGRAMA 9
COMIENZO DE LA HUELGA

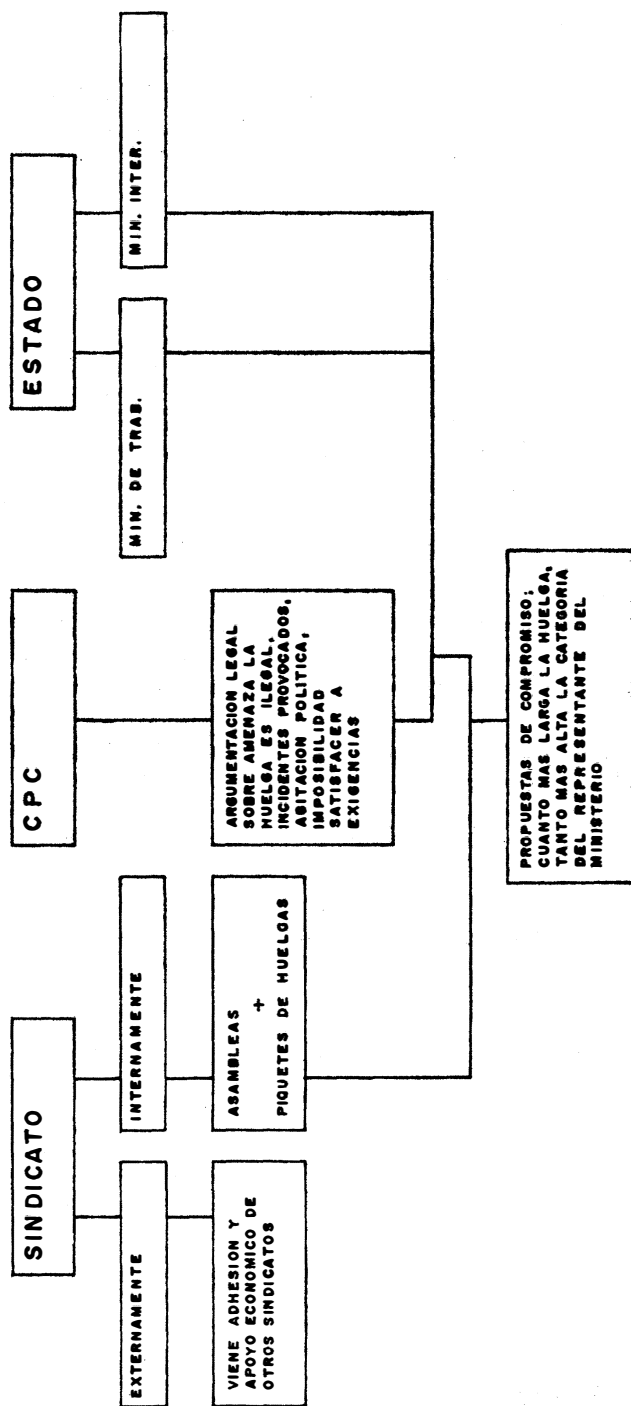


DIAGRAMA 10
LA HUELGA MISMA

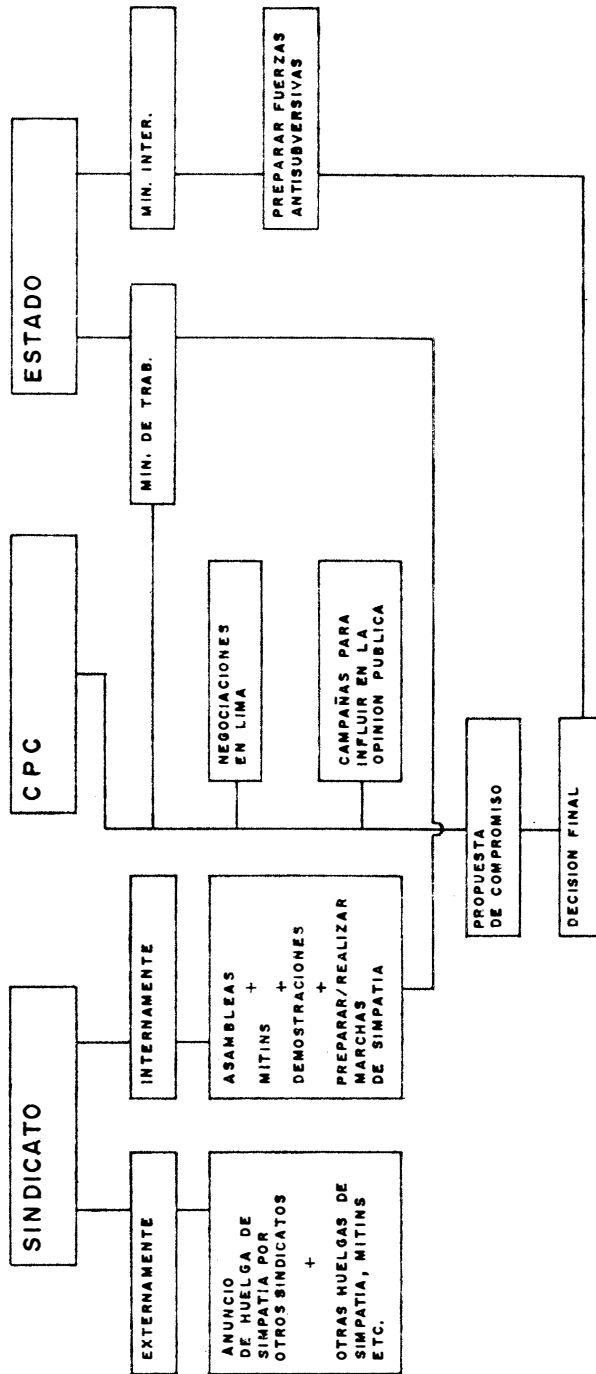
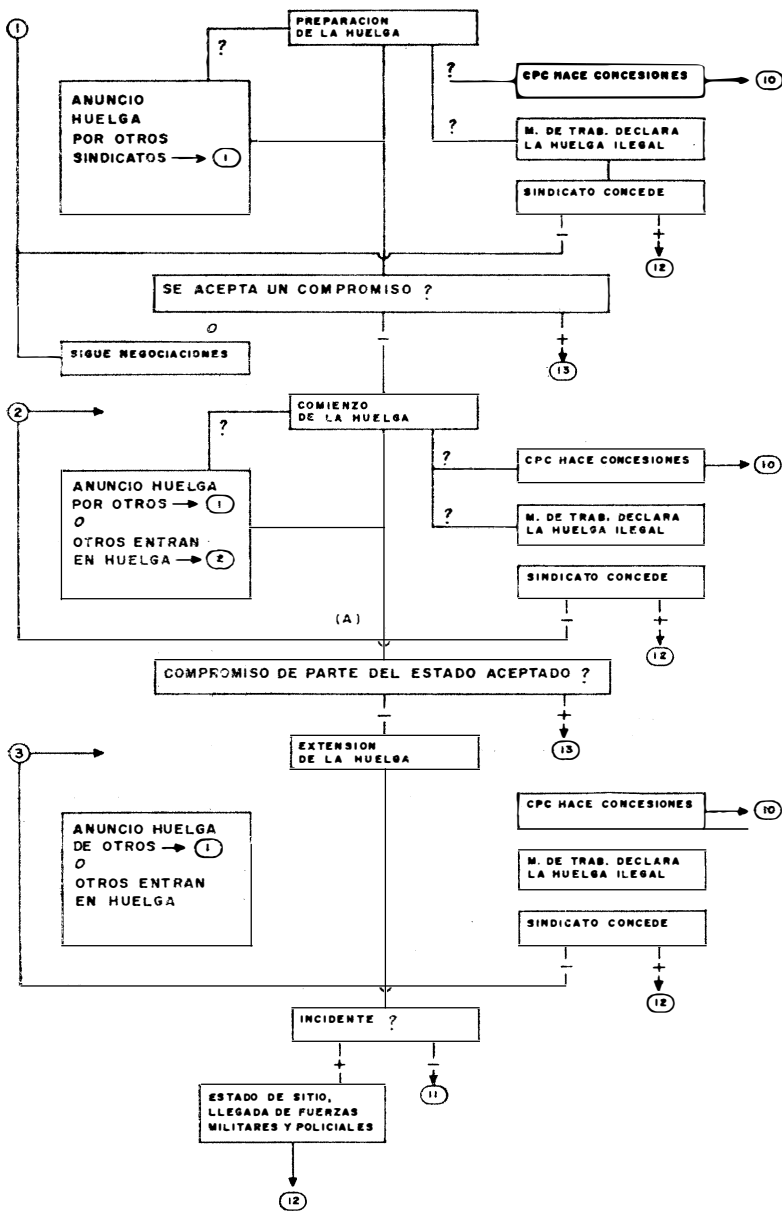


DIAGRAMA 11
DIAGRAMA DE FLUJO SOBRE EL RESULTADO DE LA HUELGA



LEYENDA:

- + = SI, - = NO, 0 = INDECISO
- 10 = HUELGA GANADA POR EL SINDICATO *
- 11 = DECISION FORZADA POR EL MIN. DE TRABAJO, NUNCA POR COMPLETO EN CONTRA DEL SINDICATO *
- 12 = IDEM, NUNCA POR COMPLETO EN FAVOR DEL SINDICATO *
- 13 = COMPROMISO ENTRE CPC Y SINDICATO, EVENTUALMENTE DESPUES DE INTERVENCION DIRECTA DEL MINISTERIO
- *) EN ZBTE PUNTO DEL PROCESO TERMINA LA HUELGA

Algunas conclusiones se pueden derivar de este esbozo del desarrollo interno de la huelga:

- 1] El alto grado de institucionalización del proceso de huelga, y, por consecuencia, el alto grado de predictibilidad del proceso mismo.

El desarrollo del proceso de huelga, según un número de pautas alternativas, relativamente estables, tiene su causa en parte por el hecho que por prescripción legal se han definido los papeles para cada uno de los partidos en cada etapa de la huelga.

En la literatura sobre huelgas se pone énfasis en la predictibilidad difícil de los fenómenos de "comportamiento colectivo" (Gouldner, 1963; Eldridge, 1968; Hyman, 1972).

Ya que se trata de un comportamiento no institucionalizado, según Gouldner, no se puede predecir, describir o explicar en cuanto al proceso de huelga (Gouldner, 1963: 65), porque el proceso se desarrolla según la definición diaria de la situación.

Sin embargo el hecho de que en los últimos años se puede ir reconociendo paulatinamente más estructuras regulares en el proceso de las huelgas en la CPC, depende mucho del aumento de la frecuencia del número de huelgas, que en cierto momento comenzaron a tener el carácter de un ritual colectivo periódico de un movimiento social.

- 2] La relativa repetición de las posibilidades de desarrollo: por un lado, la continua entrada de otros sindicatos en la huelga o en el anuncio de huelga: para ellos comienza entonces el proceso de nuevo en el punto 1] y/o 2]; y por otro lado la posibilidad de que la huelga sea declarada ilegal por el Ministerio, que en sí no es garantía que el sindicato levante la huelga. A veces, durante la misma huelga, el Ministerio la declara ilegal varias veces; lo que sí se aumenta es la posibilidad de disturbios y choques con la policía y, por consecuencia, mayor posibilidad de represión.

2.5. *Las huelgas: motivos y dinámica interna*

En esta sección vamos a demostrar una conclusión que a primera vista es sorprendente:

- 1] Los motivos de la huelga no contribuyen a una predicción del resultado; y
- 2] De todos los indicadores que pudieron predecir los resultados de la huelga, los mejores predictores son los que indican la dinámica interna.

Primero enumeramos todas nuestras variables, ya introducidas en el capítulo 2.3.:

- 1] ¿Huelga espontánea? (1=sí, 2=no)
- 2] ¿Motivo económico? (1=no, 2=poco, 3=fuerte)
- 3] ¿Motivo solidaridad? (1=no, 2=poco, 3=fuerte)
- 4] ¿Motivo anticapitalista? (1=no, 2=poco, 3=fuerte)
- 5] Comportamiento CPC (1=normal, 2=intransigente)
- 6] Número de intervenciones del Ministerio (1-9)
- 7] ¿Declarada ilegal? (1=sí, 2=no)
- 8] Represión (1=sí, 2=no)
- 9] Resultado (1=pérdida, ..., 5=ganancia)
- 10] Resultado, ¿cómo fue obtenido? (1=directo, 2=por decreto).

Las variables 1-8 fueron consideradas como más independientes, mientras las variables 9 y 10 son variables dependientes, siendo indicadores del resultado final.

Para distinguir entre la contribución de los motivos y las características de la dinámica interna se ha aplicado correlación múltiple y "stepwise regression".^{46, 47}

2.5.1. *La contribución de los motivos*

Los motivos son poco explicativos en cuanto a los dos indicadores del resultado de la huelga, eso en contraste con la tesis de Hyman (1972; 140), quien en base de varios estudios sobre huelgas sacó la conclusión que hay una correlación entre motivos y resultados, mediante los factores intermediarios del desarrollo de la huelga en base de una estrategia y táctica que, en el caso de acción planteada, siguen la lógica del motivo.

En el cuadro 51 hay un resumen de lo que se ha obtenido en el cálculo de la correlación múltiple entre los indicadores del resultado (x=9,10) y los indicadores del motivo (variable 2,3,4).

⁴⁶ Programa SPSS, "stepwise regression with forward selection", procedimiento de Johnston (1963). Se utilizó la opción de borrar casos en pares cuando haya carencia de datos. N=59 (cf. Nie *et al*, 1974).

⁴⁷ El sindicato Railway Yauri se ha dejado fuera del análisis porque no tenía suficientes datos comparativos recogidos. Entonces N=14. Referencia: Muestra de sindicatos.

CUADRO 51
CONTRIBUCION DE LOS MOTIVOS, HUELGAS DE LA CPC

	<i>R(X) 2,3,4</i>	<i>%varianza explicada</i>
X = 9,10		
(9) ¿resultado?	.176	3.1%
(10) ¿cómo obtenido?	.233	5.4%

FUENTE: *Muestra de huelgas.*

CUADRO 52
INTERCORRELACIONES ENTRE LOS MOTIVOS; HUELGAS DE LA CPC

	<i>r entre los motivos:</i>		
	<i>Económico</i>	<i>Solidaridad</i>	<i>Anticapitalista</i>
Económico16	.05
Solidaridad	.1621
Anticapitalismo	.05	.21	...

FUENTE: *Muestra de huelgas.*

Aunque las correlaciones entre los motivos son bajas (cuadro 52), el efecto acumulado que eventualmente habría en la predicción conjunta del resultado mediante R, tampoco es grande (cuadro 51).

La predictibilidad del resultado desde los motivos de la huelga es tan baja que como nueva hipótesis se puede concluir que la huelga, una vez comenzada, tiene su propia dinámica interna.

2.5.2. *La contribución de los indicadores de la dinámica interna*

Para determinar la relativa contribución de los indicadores de la dinámica interna en comparación con los otros (entonces, las variables 5, 6, 7 y 8 en comparación con 1, 2, 3 y 4) se decidió utilizar el procedimiento de "stepwise regression" de todas las demás variables con la primera variable dependiente: el resultado global de la huelga.

CUADRO 53

SELECCION DE LOS MEJORES PREDICTORES PARA "RESULTADO DE LA HUELGA". (VARIABLE 9); HUELGAS DE LA CPC

<i>Añadida</i>	<i>R</i>	<i>Varianza explicada</i>	<i>r² predictor</i>
var. 7: <i>¿declarada ilegal?</i>	.568	32.3%	+ .568
var. 8: <i>¿represión?</i>	.674	45.5%	+ .458
var. 10: <i>resultado obtenido:</i>	.745	56.0%	+ .380
var. 5: <i>comportamiento Cerro:</i>	.767	58.9%	— .240

(Después de la variable 5 la contribución a R es .01).

FUENTE: *Muestra de huelgas.*

Con los cuatro predictores del cuadro 53 se puede explicar 60% del resultado de la huelga. Los predictores son todas variables que comienzan a "funcionar" o "desempeñar su papel" en el proceso después del comienzo de la huelga. Son todos indicadores que señalan el papel del Ministerio y de la CPC y su mutua interacción durante la huelga.

Eso nos hace concluir que no es el motivo (variables 2,3,4) ni el tipo de la huelga (variable 1), pero en general, que no es el comienzo de la huelga ni sus inmediatas causas que predicen el resultado, sino más bien el hecho que haya huelga, el parar la producción, el poner en movimiento la fuerza obrera, que provoca reacciones de los dos otros partidos, el Estado y la CPC, que determinan en gran parte el resultado de la huelga.

2.6. *Las huelgas: predictibilidad*

Después de haber encontrado en el capítulo 2.4 los factores que influyen en el resultado de la huelga, ahora vamos a dirigir nuestra atención a una pregunta más general: ¿cuáles son los factores que explican el origen de las huelgas? y técnicamente, en términos de análisis, nuestra pregunta es: ¿cuáles son los predictores de frecuencia e iniciativa de huelgas?

Teniendo en cuenta que este ensayo trata solamente sobre factores "internos" de la huelga y no de la coyuntura nacional o internacional o la situación de clase etcétera, el nivel de nuestra explicación debe ser basado en comparaciones entre sindicatos que habrán participado en huel-

gas,⁴⁸ utilizando la estrategia, ya anteriormente mencionada, de "step-wise regression". Sin embargo, como el número de unidades de análisis es muy reducido y el tipo de variables es "ecológico" ("global", "analítico", "contextual"), hay que tener cuidado con la interpretación de las R obtenidas.

Por eso se decidió desarrollar una "técnica polietápica" que consistiera en el plan de seleccionar por cada criterio los cinco mejores predictores (en el sentido teórico y empírico) eliminando todos los demás, para evitar problemas de singularidad de la matriz.

Teóricamente la situación era como sigue: había algunos criterios (iniciativa y frecuencia de huelgas por sindicato) y tres grupos de predictores, a saber:

- 1] Predictores del nivel de Sindicato, datos con referencia a características de sus miembros o a la división técnica del trabajo.
- 2] Predictores del nivel de Campamento/rama productiva, datos obtenidos con referencia tanto a las circunstancias "naturales" técnicas-físicas, como a la composición social global del campamento/rama productiva.
- 3] Predictores del nivel de los Líderes, datos obtenidos con referencia a las características de la dirigencia del sindicato.

Ahora, derivada de la pregunta general de ¿cuáles son los mejores predictores?, puede preguntarse: ¿cuál grupo de predictores es más eficiente?, ¿variables del sindicato, del campamento o de los líderes?

Primero explicaremos la razón de incluir todas las variables, después vamos a desarrollar las dos preguntas en tres etapas de análisis y terminaremos con conclusiones concretas sobre la predictibilidad de indicadores seleccionados al final.

2.6.1. *Criterios de selección de las variables*

2.6.1.1. *Las variables dependientes*

En total hay siete indicadores, cuatro métricos "reales", y tres ordinales "artificiales"; los tres artificiales son la transcripción del valor métrico de los indicadores "reales" al "rango ordinal", métricamente interpolado. Se hizo eso para tener en la primera etapa del análisis el número

⁴⁸ Indicada con "d" para distinguirlas de las variables independientes; ellas serán indicadas con "i".

mayor posible de variables dependientes. La razón era la posibilidad de disponer de suficientes criterios para poder esperar una consistencia de predicción en cuanto a varios criterios, para eliminar, por lo menos en parte, la posibilidad de mala interpretación de resultados "aleatoriamente" obtenidos.

Así se obtuvieron las siguientes variables: ⁴⁹

- (1d) total número de huelgas 1902-1973 por sindicato.
- (2d) idem, rango ordinal.
- (3d) total número de iniciativas huelga 1902-1973 por sindicato.
- (4d) idem, rango ordinal.
- (5d) total número de huelgas espontáneas 1902-1973 por sindicato.
- (6d) total número de huelgas 1969-1971 por sindicato.
- (7d) idem, rango ordinal.

Las variables (1d) y (2d) están para el total de huelgas en que se ha participado; (3d) y (4d) para el total en que se ha tomado a la iniciativa, y se refieren a los diferentes tipo de indicadores de combatividad. La variable (5d) está para el total de las huelgas espontáneas, indicador del grado de "inflamabilidad", y las variables (6d) y (7d) son indicadores de un tipo especial de huelgas políticas durante la época del gobierno de Velasco, además incluida para corregir por la fecha de la fundación de los sindicatos de San Cristóbal, Chumpe y Cobriza.

2.6.1.2. *Las variables independientes del sindicato*

Hay un total de cinco variables, a saber:

- (1i) el sindicato es (también) sindicato minero.
- (2i) el sindicato es (también) sindicato metalúrgico.
- (3i) el sindicato es de una rama secundaria (transporte, construcción civil).
- (4i) % de miembros formales en el sindicato.
- (5i) % de miembros reales en el sindicato.

Las variables 1i, 2i y 3i están construidas en base a la información del capítulo 12. Las tres variables indican la división técnica global del trabajo en la CPC y son incluidas para medir su efecto en cuanto a la combatividad, ya que la teoría clásica les atribuye un papel básico .

⁴⁹ Codificado según información de ingenieros de la CPC, y descrito también en el capítulo 1.2.1.

Las variables 4i y 5i son un indicador global del grado de organización, que también, según la teoría clásica, está fuertemente relacionada con el grado de combatividad.

2.6.1.3. *Las variables independientes del campamento*

Hay un total de ocho variables, a saber:

- (6i) nivel tecnológico del campamento.
- (7i) distancia en horas a Oroya.
- (8i) vigilancia por la "plant protection" de las entradas del campamento, empíricamente una coincidencia inversa con la accesibilidad política y la presencia de grupos políticos de izquierda.
- (9i) grado de urbanización del campamento.
- (10i) % de mecánicos del campamento.
- (11i) % de educación superior en el campamento.
- (12i) % de segunda generación obrera en la CPC del campamento.
- (13i) % de obreros de la Sierra Central del campamento.

El nivel tecnológico del campamento⁵⁰ se utilizó aquí para indicar la importancia de la estructura tecnológica como factor de límite en cuanto al desarrollo de la división del trabajo, la organización social y la estructura económica. Como ha indicado Blauner (1964) la diferencia entre los factores que en conjunto indican el nivel tecnológico forman una explicación importante de diferencias de obreros en cuanto al control experimentado sobre el medio ambiente inmediato.

La distancia a Oroya, incluida en el capítulo 1.2., es una medida de centralidad y debe indicar la posibilidad objetiva de toma de contactos y comunicación con el centro Oroya.

La accesibilidad política (empíricamente indicada de manera negativa por la vigilancia de la "plant-protection" en las entradas del campamento) indica la posibilidad objetiva de contactos con agrupamientos e ideas políticas de fuera y de nivel nacional.

El grado de urbanización es un indicador del grado de proletarización, tanto como el porcentaje de la segunda generación obrera en la CPC.

El porcentaje de mecánicos y de educación mayor significa la posibilidad objetiva de la formación de una vanguardia obrera.

El porcentaje de obreros de la Sierra Central indica el grado de "autoc-tonidad", pero la razón de incluirla no es tanto teórica, como las demás variables, sino por las diferencias fuertes entre los campamentos encontradas empíricamente.

⁵⁰ Construyendo el cuadro 53 resultó que las variables métricas y ordinales se comportan en el análisis de manera idéntica. Aquí presentan entonces las variables originales, siendo las métricas.

2.6.1.4. *Las variables independientes de los líderes*

Hay un total de cinco variables, a saber:

- (14i) % de mecánicos entre los líderes.
- (15i) % de educación superior entre los líderes.
- (16i) % segunda generación obrera entre los líderes.
- (17i) % obrero de la Sierra Central entre los líderes.
- (18i) % de unicadenas entre las carreras de la dirigencia.

Sobre la razón de incluir las variables (14i)-(17i) se ha discutido más arriba. Aquí se las incluye para posibilitar el estudio comparativo entre dos grupos de variables.

El porcentaje de "unicadenas" de la variable (18i) como indicador de radicalidad fue indicado en el capítulo 2.2.

El análisis fue realizado en 3 etapas:

- 1] la primera para eliminar los peores predictores y para comparar la contribución relativa de los 3 grupos de variables independientes.
- 2] la segunda para escoger los mejores predictores, y
- 3] la tercera para evaluar estos indicadores en su valor predictivo y explicativo, y para dar las conclusiones de los resultados completos.

2.6.2. *Las etapas del análisis*2.6.2.1. *La primera etapa*

Se utilizó "stepwise regression" como antes para desarrollar un gran número de correlaciones múltiples. La estrategia era de tal manera que se hizo un análisis por grupo de variables independientes (grupo 1= sindicato, grupo 2= campamento, grupo 3= líderes), y después sobre el total de todas las variables independientes en conjunto, con cada variable dependiente mencionada.

En el cuadro 54 se presenta el número de veces que una variable independiente tiene una contribución en una triada en el grupo 1, 2 y/o 3 que resulta en una R de más que .70 (entonces más que 50% de la varianza explicada), y el número de veces que la misma variable contribuye en una triada en base a todos los indicadores juntos durante la regresión "stepwise":

Utilizando una mínima frecuencia de 2 en el cuadro 54 se escogió los predictores 3i, 6i, 7i, 8i, 9i, 15i, y 18i para la segunda etapa.

CUADRO 54

SELECCION DE PREDICTORES POR DOS CRITERIOS DE CONTRIBUCION EN LA R

	<i>R .70 en grupo 1, 2 y/o 3</i>	<i>Contribución en el total</i>	<i>Total</i>
(1i)	.	.	.
(2i)	.	1	1
(3i)	.	2	2
(4i)	.	.	.
(5i)	.	.	.
(6i)	6	4	10
(7i)	5	3	8
(8i)	6	5	11
(9i)	2	1	3
(10i)	1	.	1
(11i)	1	.	1
(12i)	.	.	.
(13i)	.	1	.
(14i)	.	1	1
(15i)	7	.	8
(16i)	1	.	1
(17i)	6	2	8
(18i)	7	1	8

FUENTE: *Muestra de sindicatos.*

2.6.2.2. *La segunda etapa*

Con motivo de facilitar el análisis se numeró de nuevo las variables incluidas:

2.6.2.2.1. *Las variables dependientes.*⁵¹

- (1d) total de huelgas 1902-1973.
- (2d) total de iniciativas 1902-1973.
- (3d) total de huelgas espontáneas 1902-1973.
- (4d) total de huelgas 1969-1971.

⁵¹ La variable no se ha incluido por frecuencia mínima en el cuadro 53 sino por motivos teóricos.

2.6.2.2.2. *Las variables independientes*

- (1i) sindicato de rama secundaria (era 3i)
- (2i) nivel tecnológico del campamento (era 6i)
- (3i) distancia a Oroya del campamento (era 7i)
- (4i) contactos políticos del campamento (era 8i)
- (5i) urbanización del campamento (era 9i)
- (6i) % mecánicos entre los líderes⁵²
- (7i) educación superior de los líderes (era 15i)
- (8i) % de la Sierra Central de los líderes (era 17i)
- (9i) % de unicadenas entre los líderes (era 18i)

El procedimiento en esta etapa era como sigue:

Se calculó para cada una de las cuatro variables dependientes un R basado en el siguiente orden de añadir: como primera variable se añadió alternativamente cada una de las nueve variables independientes; como segunda y tercera variable se añadió de las 8 variables restantes estas dos que contribuyeron más según el criterio de "stepwise regression". Los resultados se encuentran en el cuadro 55.

CUADRO 55
RESULTADOS DE ETAPA 2; CONTRIBUCION EN FORMA DE TRIADAS

Variables independientes	TRIADAS ^a			
	= (1d)	VARIABLES = (2d)	DEPENDIENTE: = (3d)	= (4d)
(1i)	.891 (1,5,8)	.971 (1,4,5)	.910 (1,2,9)	.808 (1,4,8)
(2i)	.901 (2,3,4)	.943 ^b (2,4,3)	.924 (2,6,9)	.831 (2,8,7)
(3i)	.901 (3,2,4)	.943 ^b (3,4,2)	.900 (3,2,6)	.844 (3,7,8)
(4i)	.901 (4,3,2)	.943 ^b (4,2,3)	.893 ^c (4,2,6)	.808 (4,1,8)
(5i)	.891 (5,8,1)	.971 (5,4,1)	.901 (5,2,6)	.743 ^c (5,4,8)
(6i)	.821 (6,4,3)924 (6,2,9)	.731 (6,4)
(7i)	.886 (7,3,2)	.919 (7,4,2)	.902 ^c (7,2,6)	.853 (7,8)
(8i)	.891 (8,5,1)908 (8,2,9)	.853 (8,7)
(9i)924 (9,2,6)	.780 (9,4)

^a Una raya — significa eliminación de las primeras variables en el desarrollo posterior de la R.

^b Variable 2 después eliminada.

^c Primera variable después eliminada.

Leyenda: .891(1,5,8) significa: R = .891 con tres predictores, añadidos en el orden 1i, 5i y 8i.

FUENTE: *Muestra de sindicatos*.

⁵² Véase *Coole y Lohnes* (1971). Ellos están en contra del uso automático de "stepwise regression" como "técnica que da siempre resultados buenos y regresiones lindas pero sin mucho sentido". Con nuestro análisis esperamos haber encontrado un camino metodológicamente más serio.

Se seleccionaron los mejores predictores en base del cuadro 55, escogiendo entre las variables añadidas como segunda y tercera, ya que la primera era añadida forzosamente para poder analizar todas las combinaciones con las variables independientes; (por lo tanto la contribución de la primera variable es trivial).

Los resultados son resumidos en el cuadro 56:

CUADRO 56
SELECCION DE PREDICTORES COMO RESULTADOS DE LA SEGUNDA ETAPA
F R E C U E N C I A

VARIABLE DEPENDIENTE	VARIABLES INDEPENDIENTES								
	1i	2i	3i	4i	5i	6i	7i	8i	9i
(1d)	2	3	4	3	2	.	.	2	.
(2d)	1	.	2	5	1
(3d)	.	8	.	.	.	6	.	.	4
(4d)	3	.	.	4	.	.	3	6	2

FUENTE: *Muestra de sindicatos.*

Eso sugiere las siguientes combinaciones de variables dependientes e independientes para la tercera etapa:

- (1d) con (1i), (2i), (3i), (4i), (5i) y (9i)
- (2d) con (1i), (3i), (4i), y (5i)
- (3d) con (2i), (6i) y (9i)
- (4d) con (1i), (4i), (7i), (8i) y (9i)

2.6.2.3. La tercera etapa

Se decidió de nuevo hacer correlaciones múltiples en triadas, esta vez como chequeo de la validez, calculando todas las combinaciones triádicas de las variables dependientes e independientes anteriormente propuestas al final de la segunda etapa, entonces:

- {6} } correlaciones para (1d)
- {3} }
- {4} } correlaciones para (2d)
- {3} }
- 1 correlación para (3d)
- {5} } correlaciones para (4d)
- {3} }

El resultado es como sigue:

CUADRO 57
RESULTADOS DE ETAPA 3: CONTRIBUCION EN FORMA DE TRIADAS

(1d)	(2d)	(3d)	(4d)
.881(1,2,3)	.929(1,3,4)	.924(2,6,9)	.707(1,4,7)
.713(1,2,4)	.884(1,3,5)808(1,4,8)
.759(1,2,5)	.971(1,4,5)780(1,4,9)
.628(1,2,9)	.860(3,4,5)880 ^a (1,7,8)
.882(1,3,4)507(1,7,8)
.859(1,3,5)597(1,8,9)
.666(1,3,9)831(4,7,8)
.808(1,4,5)648(4,7,9)
.711(1,4,9)696(4,8,9)
.770(1,5,9)853 ^a (7,8,9)
.901(2,3,4)
.883(2,3,5)
.880(2,3,9)
.742(2,4,5)
.718(2,4,9)
.718(2,5,9)
.813(3,4,5)
.813(3,4,9)
.762(3,5,9)
.705(4,5,9)

^a La triada (7,8,9) fue escogida por ser más explicativa al nivel teórico.
Leyenda: cf. cuadro 54.

FUENTE: *Muestra de sindicatos.*

Como resumen, resulta que las triadas más predictivas son:

CUADRO 58
SELECCION DE PREDICTORES COMO RESULTADO DE LA TERCERA ETAPA

CRITERIO		PREDICTOR						
1d		2i	3i	4i				
2d	1i			4i	5i			
3d		2i				6i		9i
4d							7i	8i 9i

FUENTE: *Muestra de sindicatos.*

y que las variables (2i), (4i) y (9i) resultan ser las mejores variables de predicción general.

Porque con el número de casos tan reducido es casi superfluo mencionar los pesos beta o construir las ecuaciones de regresión,⁵³ y también porque se buscó más la estructura global de los predictores, se terminará este capítulo con las conclusiones concretas en cuanto a las cuatro variables dependientes.

2.6.3. *Las conclusiones*

2.6.3.1. *Conclusiones sobre la frecuencia de las huelgas*

De la variable (1d), la frecuencia de las huelgas entre 1902-1973 por sindicato (1=baja, . . . , máx=alta), se explica 81% de la varianza por las variables:

- (2i) nivel tecnológico (1=alto, 2=bajo)
- (3i) distancia a Oroya (0=nada, . . . , máx=lejano)
- (4i) contactos políticos (1=hay, 2=no hay)

Porque las correlaciones simples entre predictor y criterio son:

$$\begin{aligned} r_{1d,2i} &= & -0.538 \\ r_{1d,3i} &= & -0.653 \\ r_{1d,4i} &= & -0.667 \end{aligned}$$

Se puede sacar la conclusión que: cuanto más alto el nivel tecnológico, cuanto más central el campamento y cuanto más contactos políticos hay, tanto más posibilidad de una alta frecuencia de huelgas. (Los tres predictores son del nivel de campamento).

2.6.3.2. *Conclusiones sobre las iniciativas de huelga*

De la variable (2d), la frecuencia de iniciativas de huelga entre 1902-1973 por sindicato (1=baja, . . . , máx=alta) se explica 94% de la varianza por las variables:

⁵³ Véase Cooley y Lohnes (1971). Ellos están en contra del uso automático de "step-wise regression" como "técnica que siempre da resultados buenos y regresiones lindas pero sin mucho sentido". Con nuestro análisis esperamos haber encontrado un camino metodológicamente más serio.

- (1i) ¿sindicato de rama secundaria? (1=sí, 2=no)
 (4i) contactos políticos (1=hay, 2=no hay)
 (5i) grado de urbanización del campamento
 (1=urbano, 2=no urbano)

Porque las correlaciones simples entre predictor y criterio son:

$$\begin{aligned} r_{2d,1i} &= -.17 \\ r_{2d,4i} &= -.85 \\ r_{2d,5i} &= -.70 \end{aligned}$$

Se puede sacar la conclusión que: si el sindicato no es un sindicato minero y/o metalúrgico, si hay contactos políticos y si el campamento es urbano, la posibilidad de una frecuencia alta de iniciativa de huelgas es máxima.

2.6.3.3. Conclusiones sobre la frecuencia de huelgas espontáneas

De la variable (3d), la frecuencia de huelgas espontáneas por sindicato entre 1902-1973 (1=bajo, ..., máx=alta) se explica 85% de la varianza por las variables:

- (2i) nivel tecnológico (1=alto, 2=bajo)
 (6i) % mecánicos en la dirigencia sindical
 (9i) % unicadenas en las carreras sindicales.

Porque las correlaciones simples entre predictor y criterio son:

$$\begin{aligned} r_{3d,2i} &= -.87 \\ r_{3d,6i} &= -.08 \\ r_{3d,9i} &= +.36 \end{aligned}$$

se puede sacar la conclusión que, mientras el nivel tecnológico sólo predice 76% de la varianza de la frecuencia de huelgas espontáneas, cuando también el porcentaje de mecánicos de mantenimiento es bajo y la entrada continua de nueva gente en las filas de la dirigencia es grande, tanto más alta es la posibilidad de una frecuencia alta de huelgas espontáneas.

El contraste entre el funcionamiento de las variables 6i y 9i es según el modelo teórico porque el % de mecánicos indica la vanguardia obrera y el % de unicadenas la radicalidad.

2.6.3.4. Conclusiones sobre la frecuencia de huelgas durante la época del actual gobierno

De la variable (4d), la frecuencia de huelgas por sindicato entre 1969-1971 (1=baja, ..., máx=alta) se explica 74% de la varianza por las variables:

- (7i) educación superior de los líderes sindicales
- (8i) líderes de la Sierra Central
- (9i) unicadenas de los líderes.

Porque las correlaciones simples entre predictor y criterio son:

$$\begin{aligned} r_{4d,7i} &= +.46 \\ r_{4d,7i} &= -.09 \\ r_{4d,7i} &= +.54 \end{aligned}$$

se puede sacar la conclusión que, cuanto mejor la educación, cuanto menos autóctonos y cuanto más entrada continua de gente nueva entre las filas de la dirigencia, tanto más grande la posibilidad de una frecuencia alta de huelgas entre 1969-1971.

La correlación negativa entre las variables (4d) y (8i) confirman una tesis de contactos políticos de la dirigencia con el exterior.

El hecho de que las variables independientes son todas de nivel de los líderes se puede explicar en parte por lo siguiente:

Porque se trata de un período relativamente corto, la influencia de variables menos históricamente determinadas (como las variables de nivel campamento y, en menor grado, de nivel sindical) tales como las características de los líderes del momento, es más grande.

3. Conclusiones

En general y resumiendo nuestro análisis se puede concluir que:

1] Los sindicatos tienen solamente un grado limitado de oligarquización interna. En la cima de los sindicatos hay un movimiento continuo de gente nueva, considerando el proceso sobre algunos años a la vez.

Lo que no impide que los líderes sindicales formen, en cierto sentido, una élite obrera.

2] Se puede distinguir una coyuntura clara de huelgas durante los años estudiados. Huelgas claramente políticas ocurren solamente en toques de actividades de huelga.

En general se puede notar que en las huelgas de la federación se ha formulado más claramente el motivo, y que el tono latente de ellos es más político. Provocan más resistencia del lado de la empresa y una intervención más fuerte de parte del Estado.

Las huelgas espontáneas son más limitadas en cuanto a motivos, pero se cede menos frecuentemente a sus exigencias.

3] El desarrollo de las huelgas tiene un alto grado de institucionalización.

La "historia natural" de la huelga minera peruana tiene una pauta fija de acción, durante la cual se pueden distinguir varias etapas, cada una con alternativas de acción. Así se desarrollan una serie de pautas alternativas de huelgas.

Del material comienza a surgir la tesis explicativa de la forma institucionalizada del proceso de huelgas. No es, parece, el carácter fuertemente formal de la superestructura peruana, sino también el deseo estratégico de mantener abiertos los canales con el gobierno nacional, "el gran patrón", que en última instancia tiene que resolver los conflictos grandes, que se hace para todos ventajoso seguir las pautas informalmente permitidas, que en la práctica esbozan el trazo institucionalizado.

Así se previene una declaración de ilegalidad prematura y por consecuencia las posibilidades de represión; y así se mantiene el máximo de opciones, también en el sentido jurídico, dentro de todas las etapas de la huelga.

4] Los motivos que en un primer momento han provocado la huelga no son muy predictivos sobre el resultado, eso en contraste con lo que sugiere la literatura.

Las huelgas, una vez comenzadas, comienzan a seguir su propia "lógica de acción" y "lógica de solución".

La pauta específica que se desarrolla encuentra su explicación en el comportamiento de los dos otros partidos, CPC y Gobierno, sobre todo mediante el Ministerio de Trabajo.

5] En cuanto a la propensión de huelga de los mineros, se pueden encontrar las siguientes regularidades. El nudo de la huelga minera se halla en los campamentos mineros, que son relativamente centrales, de relativamente alto grado de tecnología, de una accesibilidad relativamente alta de contactos políticos y de contactos con el exterior. La iniciativa de huelgas, también en la federación, se toma en estos centros. Generalmente son huelgas con un cierto carácter planeado. Las huelgas espontáneas comienzan de manera relativamente más frecuente en los campamentos más periféricos, con un porcentaje mayor de trabajadores no —o semi— calificados, en sindicatos con menos contactos externos, menos rotación en los cargos más importantes de los sindicatos, con más oligarquización interna, y donde el carácter político de las huelgas pierde terreno en favor de acciones del momento.

La nueva generación de líderes sindicales desde los años 1968 que fue más calificada y motivada políticamente, ha tenido una importancia mayor en cuanto al aumento de la frecuencia de huelgas y, en general, expresiones de lucha, durante los últimos años.

Es nuestra impresión que no hay que subestimar la importancia de este factor dentro del contexto peruano. Pero no tenemos la intención de confirmar de esta manera la "teoría de la agitación política". Esta teoría explica el aumento o la ocurrencia de huelgas únicamente por el comportamiento de agitadores (Hyman, 1972, 56 ff); esta teoría tenía una simpatía profunda de los managers en la CPC; su función entonces es ideológica, más que explicativa en el sentido científico.

Aquí quisiéramos suscribir la tesis de Hyman (*ibidem*) que la agitación eventualmente puede referirse a la aplicación instrumental de la huelga pero no a la explicación original de la huelga.

No hay agitación política sin causa objetiva. La situación de trabajo y de vida de los obreros mineros en la Sierra Central, como ha sido descrita en la parte I, ofrece el fondo explicativo de la generación continua de asuntos conflictivos. Los líderes sindicales no provocan conflictos, sino que funcionan como catalizador.

4 LITERATURA

4.1. Bibliografía

- Alberti, G. y R. Sánchez. *Poder y conflicto social en el Valle del Mantaro*. Lima, IEP, 1974.
- Aranda, C. *Algunos datos sobre sindicatos, conflictos sindicales y salarios*. La Oroya, CPC, 1971.
- Barraclough, S. y J. Collarte. *El hombre y la tierra en América Latina. (Resumen de los Informes CIDA)*. Santiago de Chile, ICIRA, 1972.
- Blauner, R. *Alienation and Freedom*. Chicago, University of Chicago Press, 1964.
- Brundenius, C. "The Anatomy of Imperialism: Multinational Mining Corporations in Perú." en: *Journal of Peace Research*, (1972), 3, 189-208.
- Céspedes, C. y J. Carbajal. "El por qué de la lucha por la nacionalización de la gran minería." en: *Crítica marxista leninista*, (1971), 2, 3-23.
- Colley, B. *A History of Cerro Corporation*, Oroya, 1950.

- Cooley, W. y P. Lohnes, *Multivariate Data Analysis*. New York, John Wiley and Sons, 1971.
- Cosío, G. "Selección de trabajadores para la industria minera de la altura." en: *Revista de Salud Ocupacional*, XVIII (1973, 47-61).
- Cotler, J. "La mecánica de la dominación interna y del cambio social en el Perú." en: J. Matos Mar *et al. Peru Problem I*. Lima, IEP, 1968.
- Cotler, J. "Actuales pautas de cambio en la sociedad rural del Perú." en: J. Matos Mar (ed.) *Dominación y cambios en el Perú rural*. Lima, IEP, 1969.
- Del Prado, J. *Manual de sindicalismo; organización y lucha sindical*. Lima, Campodómico, 1974 III.
- Dobyns, H. *Comunidades campesinas del Perú*. Lima, Estudios Andinos, 1970.
- Eldridge, J. *Industrial Disputes: Essays on the Sociology of Industrial Relations*. London, Routledge & Kegan Paul, 1968.
- Engels, F. *Die Lage der Arbeitenden Klasse in England*. Leipzig, Otto Wigand, 1845 (Edición Consultada: *Marx Engels Werke*. Berlin, Dietz Verlag, 1974. Vol. II).
- Espinoza, G. y C. Malpica. *El problema de la tierra*. Lima, Amanta, 1970.
- Fuenzalida, F. "La estructura de la comunidad de indígenas tradicional. Una hipótesis de trabajo." en: R. Keith *et al. La hacienda, la comunidad y el campesino en Perú*. Lima, IEP, 1970.
- Flores G., A. *Los mineros de la Cerro de Pasco, 1900-1930*. Lima, Universidad Católica, 1974.
- Gastañaga, A. "Repercusiones económicas de la silicosis en el Perú." en: *Revista de Salud Ocupacional*, XIII (1968), 29-39.
- Gastañaga, A. "Proyecto de programa de seguridad e higiene del trabajo para la industria minera del Perú." en: *Revista de Salud Ocupacional*, XVIII (1973), 25-46.
- Gouldner, A. *Wild Cat Strike*. New York, Harper Torch Books, 1963.
- Hoyle D., R. "La minería metálica dentro del marco económico nacional." en: R. Hoyle D. (ed.). *La minería metálica en la economía peruana*. Lima, IMP, 1969.
- Hyman, H. *Strikes*, London. Fontana, 1972.
- Israel, J. *Der Begriff "Entfremdung": Makrosoziologische Untersuchung von Marx bis zur Sociologie der Gegenwart*. Reinbeck bei Hamburg, Rowolt Verlag, 1972.
- Jahoda, M. *et al. Marienthal. The Sociography of an Unemployed Community*. Chicago, Adlene-Atherton, 1971.

- Johnston, J. *Econometric Methods*. New York, McGraw-Hill, 1963.
- Kapsoli, W. *Los movimientos campesinos en Cerro de Pasco*. Lima, Universidad Mayor de San Marcos, 1972.
- Kerr, C. y A. Siegel. "The Interindustry Propensity to Strike: An International Comparison." en: A. Kornhauser, R. Dubin y A. Ross (eds.) *Industrial Conflict*. New York, McGraw-Hill, 1954.
- Knowles, K. *Strikes. A Study in Industrial Conflict*. Oxford, Basil Blackwell, 1952.
- Koch, W. y A. Yataco. "Cursillo sobre seguridad e higiene industrial en minas, talleres y plantas de beneficio." en: *Revista de Salud Ocupacional*, XIII (1968), 47-77.
- Koppelaar, H. y D. Kruijt. "Regular Career Systems." en: *Annals of Systems Research*, IV (1974), 131-139.
- Kruijt, D. y M. Vellinga, *The Political Economy of Mining Enclaves in Perú*. Utrech, S.I.U., 1976^a.
- Kruijt, D. y M. Vellinga. "On Strike and Strike Propensity." en: *The Netherlands Journal of Sociology*, XII (1976^b), 139-151.
- Lazarsfeld, P. "Problems in Methodology", en: P. Lazarsfeld *et al. Continuities in the Language of Sociological Research*. New York, The Free Press, 1972.
- Ledesma, G. *Complot*. Lima, Thesis, 1964.
- Martínez, H. *Las Comunidades de Pasco y Junín*. Lima, Instituto Indigenista, 1962.
- Martínez, J. *Los Huancchilleros del Perú*. París, Ruedo Ibérico, 1973.
- Martínez de la Torre, R. *Apuntes para una interpretación marxista de la historia social del Perú*. Lima, Universidad de San Marcos, 1972. Tomo I.
- Mejía, J. *Informe de nuestra visita a la comunidad de Laraos*. Lima, Universidad Católica, 1971.
- Michels, R. *Political Parties*. Glencoe, Ill., The Free Press, 1963 (edición original, 1923).
- Nie, N. *et al. SPSS. Statistical Package for the Social Science. Updated Version*. New York, McGraw-Hill, 1974 II.
- Montoya, R. *A Propósito del carácter predominantemente capitalista de la economía peruana actual*. Lima, Teoría y Realidad, 1970.
- Rees, A. "Industrial Conflict and Business Fluctuations." en: A. Kornhauser, R. Dubin y A. Ross. (eds.). *Industrial Conflict*. New York, McGraw-Hill, 1954.

- Respaldiza, J. *La deuda que la Cerro jamás podrá pagar*. Lima, C.G.T.P., 1973.
- Sacchi, H. "El movimiento obrero". en: A. Pla et al. *Tres aspectos de la realidad latinoamericana*, 1972.
- Sulmont, D. y R. Haak. *El movimiento obrero minero peruano*. Lima, Universidad Católica, 1971.
- Taft, Ph. y Ph. Ross. "American Labor Violence: Its Causes, Character and Outcome." en: H. Graham y T. Gurr (eds.). *Violence in America: Historical and Comparative Perspectives*, New York, Bantam Books, 1969.

4.2. Publicaciones oficiales

- Accidentes, *Accidentes de trabajo 1969-1970 (S.E.R.H.)*, Lima, Ministerio de Trabajo.
- Annual Report 1960, *Annual Report 1960*, Oroya, CPC, 1961.
- Annual Report 1966, *Annual Report 1966*, Oroya, CPC, 1967.
- Annual Report 1969, *Annual Report 1969*, Oroya, CPC, 1970.
- Annual Report 1970, *Annual Report 1970*, CPC, Oroya, CPC, 1971.
- Annual Report 1971, *Annual Report 1971*, CPC, Oroya, CPC, 1972.
- CC 1960/63, *Convenio Colectivo Obreros, 1960-1963*. Oroya, CPC, 1960.
- CC 1964/67, *Convenio Colectivo Obreros, 1964-1967*. Oroya, CPC, 1964.
- CC 1969/71, *Convenio Colectivo Obreros 1969-1971*. Oroya, CPC, 1969.
- Clasificación, *Clasificación de títulos empleados por grado salarial*. Oroya, coc, 1971.
- Concentración, "La concentración del poder económico en el sector minero." en: *Cuadernos Políticos de Izquierda*, I (1971), 2, 9-37.
- ¿Conoces Cerro?, *¿Conoces Cerro?* Lima, CPC, 1972.
- Convenio Perú-EEUU, *Convenio Perú-Estados Unidos de América, febrero de 1974*. Lima, Oficina del Primer Ministro, 1974.
- Definición Empleados, *Definición de factores de evaluación de empleados*. Oroya, CPC, 1970.
- Definición Obreros, *Definición de factores de evaluación de obreros*. Oroya, CPC, 1970.
- Diccionario, *Diccionario de títulos ocupacionales-obreros*. Oroya, CPC, 1967.
- Documental, *Documental del Perú*, Lima, INCA, 1967-1971. 26 tomos.

- Estadísticas Laborales 1972, *Estadísticas laborales 1972*. Oroya, CPC, 1972.
- Huelgas, *Las huelgas en el Perú, 1957-1972*. (SEHR), Lima, Ministerio de Trabajo, 1973.
- Indices Huancayo, *Indices de Precios al Consumidor de la Ciudad de Huancayo*. Lima, Oficina Nacional de Estadística y Censos, 1974.
- Jornales Básicos, *Jornales básicos autorizados por categorías de ocupación: 1970-1971*. Oroya, CPC, 1971.
- Programa, *Programa de administración de sueldos y salarios, objetivos y procedimientos*. Oroya, CPC, 1970.
- Reglamento, *Reglamento interno de trabajo para los obreros, 1960*. Oroya, CPC, 1960.
- Reforma, *La reforma minera; objetivos y logros*. Lima, Ministerio de Energía y Minas, 1974.
- SAIS Tupac Amaru, *Las comunidades integrantes de la SAIS Tupac Amaru, 1971*. Lima, Ministerio de Agricultura, 1971.
- Salud Casapalca, 1965, *Estudio de salud ocupacional, realizado en Casapalca*. Lima, Ministerio de Salud Pública, 1965.
- Salud Cerro 1965, *Estudio de salud ocupacional, realizado en Cerro de Pasco*. Lima, Ministerio de Salud Pública, 1965.
- Salud Cobriza, 1970, *Estudio de salud ocupacional, realizado en Cobriza*. Lima, Ministerio de Salud Pública, 1970.
- Salud Morococha 1966, *Estudio de salud ocupacional, realizado en Morococha*. Lima, Ministerio de Salud Pública, 1966.
- Salud Morococha 1970, *Estudio de salud ocupacional realizado en Morococha*. Lima, Ministerio de Salud Pública, 1970.
- Salud Morococha 1974, *Estudio de salud ocupacional, realizado en Morococha*. Lima, Ministerio de Salud Pública, 1974.
- Salud San Cristóbal 1962, *Estudio de salud ocupacional, realizado en San Cristóbal*. Lima, Ministerio de Salud Pública, 1962.
- Salud Yauricocha, 1962, *Estudio de salud ocupacional, realizado en Yauricocha*. Lima, Ministerio de Salud Pública, 1962.
- Salud Yauricocha, 1966, *Estudio de salud ocupacional, realizado en Yauricocha*. Lima, Ministerio de Salud Pública, 1966.
- Salud Yauricocha, 1970. *Estudio de salud ocupacional, realizado en Yauricocha*. Lima, Ministerio de Salud Pública, 1970.
- Servicio, *Servicio social: objetivos y dicciones*. Oroya, CPC, 1972.

4.3. *Revistas y periódicos*

Correo - Huancayo (Huancayo, diario)

Correo - Lima (Lima, diario).

DESCO - *Información Política* (Lima, mensual)

El Comercio, (Lima, diario)

El Minero (Lima, mensual)

El Serranito (Oroya, bisemanal)

El Serrano (Oroya, mensual)

Expreso/Extra (Lima, diario)

Juventud Proletaria (Cobrizo, irregular)

Labor (Lima, semanal)

La Prensa (Lima, diario)

La Voz de Huancayo (Huancayo, diario)

Oiga (Lima, semanal)

Protesta Minera (Yauricocha, irregular)

Ultima Hora (Lima, diario)

Unidad (Lima, semanal)

Vanguardia Minera (San Cristóbal, irregular)

4.4. *Archivos*

A.C. *Archivo de Conflictos 1956-1974*, Oroya, CPC/RRII.

A.C.H. *Archivo de Conflictos y Huelgas, 1952-1974*, Lima, Ministerio de Labor.

A.H. *Archivo de Huelgas 1956-1974*, Oroya, CPC/RRII.

A.S. *Archivo de Sindicatos, 1959-1972*. Oroya, CPC/RRII.