

# Sexualidad y proletarización en la mina El Teniente<sup>1</sup>

Thomas Klubock

Department of History, Wesleyan University, EE.UU.

Cuando los mineros de Chuquicamata y El Teniente realizaron las primeras grandes huelgas en "democracia" el invierno pasado, los diarios se llenaron de imágenes de marchas y manifestaciones. En las fotos de estas movilizaciones se advirtió la participación protagónica de las esposas de los trabajadores. Las mujeres, organizadas en comités de apoyo a los huelguistas, defendieron elocuentemente la huelga en entrevistas con periodistas. Invocando su posición de mujeres y esposas y, en particular, de dueñas de casa, subrayaron "la autoridad moral" y la causa justa de los mineros.<sup>2</sup>

La participación de la mujer en las huelgas tiene una trayectoria histórica larga e importante. Empezó en los años cuarenta, durante las primeras grandes huelgas en El Teniente, y alcanzó su culminación en las protestas contra la dictadura de Pinochet, cuando las esposas de los trabajadores de El Teniente organizaban ollas comunes, participaban en comisiones sindicales y realizaban "caceroleos" y otras formas de protesta simbólica.

A pesar de esta historia de solidaridad entre los sexos, en entrevistas realizadas los mineros y sus esposas pintan una imagen de la relación hombre-mujer inquieta, conflictiva y frecuentemente explosiva. Los mismos mineros definen su "manera de ser" en términos de conflictos con sus esposas, deserciones y engaños. En los años veinte, muchos trabajadores escribieron al Departamento de Bienestar de la Braden Copper Company para reclamar que sus esposas los habían abandonado para regresar al campo. Esto fue un problema para la compañía, que en esos momentos intentaba mantener una mano de obra estable en El Teniente. Al parecer, los mineros, descontentos, seguían a sus parejas al campo y dejaban sus trabajos.<sup>3</sup>

En esta exposición quiero tratar de explicar esta aparente contradicción: cómo entender la relación entre las imágenes públicas de solidaridad durante las huelgas, y las imágenes más íntimas de tensión y conflicto extraídas de historias de engaño y violencia doméstica, y de autodefiniciones de masculinidad basadas en un sentido de ansiedad acerca de la mujer. Para realizar este análisis, pretendo echar una mirada concreta a la historia de la mujer en El Teniente. Pero, aun más importante, quiero examinar la construcción histórica de relaciones de "género" en El Teniente desde los años veinte.

Teóricamente, intento entender los efectos de un proceso de proletarización en la relación hombre-mujer en los campamentos mineros, o sea, cómo una forma particular de desarrollo capitalista en el sector de exportación-minería marcó una mano de obra que, casi en su totalidad, provino del campo. La pregunta central es: ¿cómo fueron afectadas las relaciones entre géneros por estas nuevas formas de producción, trabajo y vida?

Quiero también hacer otra pregunta: ¿cómo fue estructurado el proceso de proletarización por ideas de género y sexualidad en la mina de El Teniente? Aquí, intento entender el modo en que el desarrollo de este sector del capitalismo de exportación fue formado a partir de ideologías de género e ideas concretas acerca de la sexualidad.

Desde los primeros días de explotación del mineral de cobre El Teniente, la Braden Copper Company tuvo serios problemas en atraer y mantener una fuerza de trabajo estable. Los migrantes rurales que llegaban a la mina por el enganche o inducidos por rumores de sueldos altos la dejaban después de períodos cortos, para volver al campo con sus ahorros o buscar trabajo en otros sectores de la economía. Durante los años veinte se empleaban en programas de obras públicas, en la construcción del ferrocarril, en el salitre y en las nuevas industrias urbanas. Regresaban frecuentemente a la mina por períodos cortos para entonces partir rumbo a nuevos horizontes.<sup>4</sup>

La compañía buscaba campesinos porque creía que ellos eran más aptos para el duro trabajo físico requerido en la mina, y que estaban más dispuestos a trabajar y obedecer.<sup>5</sup> Sin embargo, le fue difícil moldear estos trabajadores a los ritmos de la faena y vida minera. La rotación de la mano de obra en El Teniente desde 1910 hasta 1930 fue extremadamente alta: en 1922, fue de 278 por ciento en toda la empresa, mientras en la mina fue de 578 por ciento.<sup>6</sup> La gran mayoría de los mineros trabajaba períodos de entre dos y doce semanas.<sup>7</sup> En 1913, esta situación llevó a la compañía a quejarse de que el trabajador se quedaba solamente un mes en la mina.<sup>8</sup>

Los mineros se retiraban después de recibir su pago y volvían a buscar mejores oportunidades en otros sectores de la economía e invertían su plata en una parcela en el campo. También buscaban dentro de la misma empresa trabajos, sueldos y condiciones de trabajo mejores. Se retiraban cuando eran asignados o transferidos a trabajos peligrosos o demasiado duros.<sup>9</sup> En 1922, según el Departamento de Bienestar, había que "tomar en cuenta la rotación enorme en la mina y buscar una solución".<sup>10</sup>

Esta mano de obra transitoria y pasajera desafiaba los esfuerzos de la compañía por imponer nuevas formas de disciplina. Cada mes, numerosos trabajadores eran despedidos o suspendidos por varias infracciones. En mayo de 1922, por ejemplo, los jefes de la mina despidieron a cerca de cien trabajadores por desobediencia, flojera, peleas e insolencia, por dormir y jugar en el trabajo, por robar y por falta de cumplimiento. También los trabajadores eran castigados por ausentismo, inmoralidad, falta de probidad, y por violación de la ley seca. El motivo más común de despido, sin embargo, era la sencilla negativa de un trabajador a realizar ciertas tareas o a trabajar en ciertas secciones de la mina.<sup>11</sup>

La compañía respondió a esta indisciplina y rotación con un duro régimen de represión dentro de la mina y sus campamentos. La Braden ocupaba carabineros, cuyos sueldos pagaba, y una fuerza policial privada, los serenos, para controlar la fuerza laboral en El Teniente. Ambos rompían huelgas, allanaban las casas de los trabajadores y echaban a los "revoltosos" de los campamentos. La compañía contaba también con apoyo militar para reprimir las huelgas y rebeliones en la mina, como en la huelga de 1919, cuando el coronel Mario Annabalan con su tropa de soldados intervino en el conflicto, echó a los líderes de la huelga y a los organizadores del sindicato del campamento, y se nombró dirigente del Consejo Federal de los Operarios de El Teniente, anteriormente afiliado a la FOCH.<sup>12</sup>

Dentro de la mina, los jefes actuaban con puño de hierro, y con la cooperación de los carabineros y serenos despedían, castigaban o suspendían, trabajadores. La compañía mantenía una lista negra que compartía con otras compañías norteamericanas del cobre. Las reuniones públicas estaban prohibidas en los campamentos y las publicaciones que no estaban permitidas por la compañía constituían causa adecuada de despido.

Para mantener la disciplina de trabajo, la compañía también implementó una ley seca en los campamentos, despidiendo o suspendiendo a los trabajadores sorprendidos borrachos o bebidos. Los serenos allanaban los camarotes y casas de los trabajadores, buscando armas, dinamita o alcohol, y extendían su control hasta sus hogares. La compañía también requería que los trabajadores llevaran carnés de identificación. Asimismo, los mineros tenían que sacar permiso del Departamento de Bienestar para entrar o salir de la mina.

Los despidos masivos y frecuentes amenazaban la seguridad del trabajo en la mina y ayudaban a controlar la fuerza laboral. En 1924, por ejemplo, cuando los trabajadores intentaron organizar un sindicato según la nueva legislación laboral, la compañía negó el reconocimiento al sindicato y despidió 659 trabajadores, poniendo así término al movimiento.<sup>13</sup>

Durante los años veinte, fue más y más importante para la compañía mantener una fuerza de trabajo estable y disciplinada, ello con miras a aumentar la producción para los crecientes mercados internacionales del cobre. La Braden implementó sus estrategias más represivas de control, con el objetivo de que los trabajadores se quedaran trabajando en la mina. Se ofreció premios y bonos a los trabajadores por asistencia al trabajo, eficiencia, alto rendimiento, y por años o meses de trabajo continuo. También se siguió aumentando los ya altos sueldos de los mineros, comparados con los de otros sectores de la economía.

Como parte de este nuevo sistema de relaciones laborales, la compañía creó un Departamento de Bienestar, un Centro de Educación y Trabajo Social, un periódico, *El Teniente*, y una escuela vocacional.

Estas instituciones se agregaron a una red de organizaciones sociales ya establecidas por la compañía, que incluía clubes y canchas deportivas y clubes sociales.

La meta de estas instituciones sociales fue combatir el alto nivel de rotación y aquellos hábitos de los mineros que contribuían a la indisciplina laboral y perjudicaban la productividad, como el juego y el trago.

La estrategia paternalista de la compañía para construir una fuerza de trabajo se enfocó hacia la relación hombre-mujer en los campamentos, y hacia una ideología de género y de domesticidad. El Departamento de Bienestar (o "bienfregar", como le decían los mineros) pensaba que los trabajadores se quedarían en El Teniente si vivían con sus familias. Así, lanzó una campaña para transformar la población flotante de hombres y mujeres solteros y solteras de los campamentos en una permanente y casada comunidad.

En 1922, por ejemplo, propuso la construcción de nuevas viviendas para trabajadores casados, ya que los mineros casados que habían dejado a sus familias en el campo volvían a sus hogares después de un tiempo corto en las faenas.<sup>14</sup> Asimismo, propuso la compra de tierras y la construcción de una población para trabajadores con familia, para que "nuestros trabajadores sean más o menos permanentes, cual es, en lo general, lo que queremos".<sup>15</sup>

Se creía que los trabajadores solteros que compusieron la gran parte de la fuerza laboral en El Teniente pasaban su tiempo bebiendo, jugando, peleando, y que estaban más dispuestos a realizar huelgas, mientras que los mineros con esposa e hijos en los campamentos dependían más de sus sueldos y trabajo y eran más consistentes y estables. Los trabajadores que se casaban en El Teniente o que traían a sus familias a vivir en los campamentos solían permanecer en la mina por años. Un soltero o un trabajador casado que mantenía a su familia fuera del mineral tenía más libertad para abandonar su trabajo, para arriesgar su "pega" en huelgas, y para participar en las formas de recreación calificadas como vicios por la compañía. Esta siempre despedía a los trabajadores solteros antes que a los casados en los despidos masivos provocados por las crisis en la economía internacional del cobre.<sup>16</sup>

Al parecer, la empresa pensaba que la construcción de hogares estables y la presencia de una esposa dedicada a la esfera doméstica y a la educación de los hijos ayudaría a formar una fuerza de trabajo más responsable. El matrimonio, la familia y una ideal de domesticidad asumieron un lugar privilegiado dentro de la red de organizaciones sociales y culturales promovidas por la compañía como antídotos a la inestabilidad, la indisciplina y el activismo sindical.

La compañía expresó su preocupación por la relación hombre-mujer en una regulación implementada en 1917, que requirió que los trabajadores que vivían con una pareja se casaran. Según un estudio, en los campamentos existían "muchos desórdenes de diversos tipos", porque "el elemento femenino no era de lo mejor".<sup>17</sup> Se creía que la presencia de estas mujeres contribuía a la propagación de supuestos vicios, como el consumo de alcohol y el juego. También se creía que los trabajadores llegaban atrasados a la faena, o simplemente no llegaban, por la mala influencia de estas mujeres.

Después de estudiar "las ventajas del orden y disciplina en la mina", la compañía ordenó que todos los trabajadores se casaran legalmente con sus parejas. Las familias o parejas sin certificado de matrimonio no podían vivir en los alojamientos de la compañía. Además, hasta los años cincuenta la compañía implementó la política de obligar a los trabajadores encontrados a solas con una mujer, o a casarse, o a dejar su trabajo e irse. Los serenos frecuentemente allanaban los camarotes y casas de los campamentos tarde en la noche, para sorprender a los trabajadores "en flagrante".

Es claro que nunca preguntaban a la mujer si deseaba tal unión. Y si ella rechazaba el término brusco de su independencia, también podía perder su trabajo de empleada. O si su padre o hermano trabajaban en las faenas, la familia entera podía terminar en las calles de Rancagua, de no aceptar ella el matrimonio.<sup>18</sup>

La compañía también trataba de controlar y limitar la vida social y sexual de las mujeres solteras en los campamentos. Las empleadas solteras que trabajaban en las cantinas y pensiones tenían que obedecer un toque de queda y eran despedidas si eran descubiertas con un "pololo". Además, les fue prohibido asistir a los clubes sociales donde los mineros se reunían o a los centros de educación.<sup>19</sup> La compañía sí reconocía la posibilidad de que se casaran con mineros, y eso hacían a menudo, a veces por obligación.<sup>20</sup>

Estas regulaciones encontraron resistencia en los trabajadores, que empezaron a arrendar o a comprar certificados falsos en Rancagua. Obviamente, el ideal de domesticidad articulado por la compañía chocaba con las prácticas sexuales y las ideas sobre la relación hombre-mujer de los mineros. En 1946, durante negociaciones con el intendente Hernán Cousiño Tocornal, la Braden rechazó la petición del Sindicato Industrial Sewell y Mina respecto a que se pusiera término al reglamento interno que prohibía relaciones entre hombres y mujeres fuera del matrimonio.<sup>21</sup>

Existe poca evidencia acerca de cómo reaccionaban las mujeres. Pero muchas de sus deserciones en los años veinte muestran que ellas también tenían sus propias ideas sobre sus relaciones con los hombres, y que no les agradaba mucho el esfuerzo de la compañía por transformarlas en dueñas de casa y limitar sus actividades a la esfera doméstica.

Durante estos años, las mujeres participaban de la movilidad general de la fuerza de trabajo, estableciendo pequeños negocios y trabajando en pensiones, cantinas y prostíbulos, en callampas fuera de los campamentos mineros, cerca del ferrocarril, o en Rancagua. También trabajaban como empleadas en cantinas en los campamentos o en las casas de los administradores norteamericanos. Sus actividades económicas les daban una independencia importante. Raras veces se casaban con hombres formalmente. El hecho de que muchas mujeres abandonaran los campamentos significa no solamente que las condiciones de vida fueron duras en El Teniente; también indica patrones fluidos y transitorios de relaciones entre hombres y mujeres. Estas mujeres, al igual que los hombres, disfrutaban de una cierta independencia y movilidad, que les permitía viajar en búsqueda de mejores posibilidades económicas. Y lo hacían solas.

Para la compañía, esta clase de relación entre hombre y mujeres amenazaba sus intentos por establecer una fuerza laboral estable. Así, dirigió sus esfuerzos a transformar a las mujeres en dueñas de casa, usando escuelas y asistentes sociales como sus armas. En la escuela vocacional para la mujer se podía tomar clases en limpieza de la casa, moda, cocina y economía doméstica. El diario de la compañía se dedicaba a predicar las virtudes de la dueña de casa y de la madre con artículos sobre belleza, cocina, limpieza, y sobre cómo ser una buena esposa y madre.<sup>22</sup>

La meta de los artículos publicados en la "Página Femenina" fue la de inculcar en las mujeres de los campamentos una serie de valores y costumbres que la compañía creía básicos para una buena vida familiar y para el progreso y orden social. La formación de una fuerza de trabajo responsable y estable empezó en el hogar con la esposa y madre. Un hijo, hermano o marido, viviendo en este ambiente modelo, sería un mejor trabajador, con menos inclinaciones a los llamados vicios, indisciplina, y a abandonar su trabajo. También con asistentes sociales, artículos, actividades culturales y clases para mujeres, la compañía trató de hacerles la vida en los campamentos más agradable y atractiva, en un intento de que permanecieran allí y constituyeran familias y hogares con los mineros.

La compañía advirtió también que los hijos nacidos en los campamentos serían la próxima generación de trabajadores. Los trabajadores con familias entregaban no solamente su propia labor a la compañía, sino además la fuerza laboral futura. Así, una educación y crianza decente en un hogar estable era importante también para los niños de los trabajadores. Para los hijos, la compañía estableció escuelas industriales que les enseñaron mecánica, ingeniería eléctrica y civil, y a las niñas, costura y economía doméstica.<sup>23</sup>

Estas escuelas industriales trataban de formar a los trabajadores poco acostumbrados a los ritmos de vida y trabajo, en una economía moderna e industrial. La Braden necesitaba una mano de obra bien integrada a las relaciones sociales en una moderna economía capitalista, y a los nuevos y modernos sistemas de trabajo y formas de vida. Sin embargo, mientras las escuelas para hombres preparaban a los trabajadores para nuevos tipos de trabajo industrial, las escuelas para mujeres las preparaban para ser dueñas de casa y para actividades exclusivamente domésticas.<sup>24</sup> Las oportunidades educacionales para las mujeres eran muy limitadas y las familias mineras dedicaban sus pocos recursos a la educación de sus hijos. Se preocupaban poco de las hijas, cuyo destino era el de esposa y luego madre de un trabajador de El Teniente.<sup>25</sup>

La compañía también seguía una política de no dar trabajo a las mujeres, salvo en aquellas áreas que se creían específicamente femeninas, lavando ropa o trabajando como empleadas en las cantinas y pensiones. Y restringidas a estos pocos trabajos, las mujeres recibían sueldos mucho más bajos que los

que ganaban los hombres.<sup>26</sup> Así, a lo largo de los años, estas formas de trabajo se convirtieron no en un camino a la independencia económica, sino en un paso a un futuro matrimonio con un trabajador de El Teniente.

Si bien es cierto que las esposas de los mineros daban pensiones a otros trabajadores, vendían pan y lavaban ropa para complementar el presupuesto familiar, por su sexo se les negó acceso a trabajos dentro de la empresa, y por su sexo recibían sueldos que representaban una fracción de lo que ganaban los hombres.<sup>27</sup> La compañía también entregó a los mineros una "asignación familiar" para combatir el alto costo de vida en los campamentos. Esto también significaba que las mujeres no tenían que trabajar, ya que contaban con una forma de seguridad económica en el pago del beneficio.

En Chuquicamata, la Anaconda Copper Company pagaba la asignación familiar directamente a las esposas de los trabajadores. En El Teniente, la Braden Copper Company pagaba a los trabajadores, que a menudo se negaban a entregar el dinero a sus esposas. El Departamento de Bienestar advirtió que un número significativo de trabajadores daba solamente una pequeña parte de la asignación a sus esposas, que se veían forzadas a lavar ropa, dar pensiones y coser para comprar comida para sus familias.<sup>28</sup>

Este informe indica la difícil situación de las esposas de los trabajadores. Por una parte, casarse con un trabajador de El Teniente podía significar para las mujeres una seguridad económica importante por el alto sueldo, bonos y beneficios de que gozaban sus maridos, y también una situación en que ellas no tenían que trabajar. Por otra parte, el matrimonio con un trabajador también significaba para las mujeres una situación de dependencia absoluta. Un número importante de mujeres, restringidas a la casa, tenían la doble labor de criar a los hijos y cuidar la casa, a lo que debía sumarse la realización de trabajos remunerados para alimentar a la familia, ya que sus esposos, que controlaban los sueldos y beneficios, gastaban el dinero en entretenimientos, "wine, women, and song", como decía el Departamento de Bienestar.<sup>29</sup>

Por los años cuarenta, la compañía había logrado establecer una fuerza laboral permanente de trabajadores casados en El Teniente. Si la indisciplina seguía perjudicando los esfuerzos de la Braden por aumentar la producción y satisfacer la creciente demanda internacional de cobre, la compañía ahora dependía de un grupo de trabajadores permanentes que vivía en los campamentos con sus familias. En 1937, por ejemplo, casi la mitad de los trabajadores eran casados y tres mil mujeres vivían en los campamentos.<sup>30</sup>

Esta consolidación de una comunidad en los años treinta y cuarenta coincidió con una explosión de militancia laboral en El Teniente. Después de los logros del Frente Popular en las elecciones de 1936 y la elección de Pedro Aguirre Cerda en 1938, los trabajadores de El Teniente empezaron a fortalecer sus sindicatos. Con apoyo de un aparato del Estado ya no tan antagónico al movimiento obrero, y de inspectores del trabajo, intendentes y ministros más dispuestos a implementar el Código del Trabajo y la legislación social, los mineros pudieron reforzar sus sindicatos y realizar las primeras grandes huelgas en las minas de cobre desde 1919. El Sindicato Industrial Sewell y Mina, dirigido por militantes del Partido Comunista, lanzó huelgas en 1938, 1942, 1946, 1947 y 1948, y durante esta última década los mineros hicieron innumerables paros para protestar por las condiciones de trabajo y por el alto costo de vida en los campamentos.<sup>31</sup>

Las mujeres jugaron un papel fundamental en estos conflictos. Cada miembro de las familias mineras participaba entregando apoyo moral y material a los huelguistas. La huelga, más que un conflicto colectivo entre trabajadores y empresa, fue una lucha entre la comunidad entera y la compañía que dominaba cada aspecto de sus vidas. Las mujeres organizaban ollas comunes, integraban el piquete de huelgas con los mineros y juntaban ayuda material para las familias mineras. Además, participaban en actos culturales y manifestaciones y hacían discursos en concentraciones. También participaban en comités de costo de vida para vigilar los precios en las tiendas de los campamentos. Organizadas en el Movimiento Pro-Emancipación de la Mujer Chilena (MEMCh), fueron una fuerza política activa que apoyaba al sindicato y a las actividades del Frente Popular y de los partidos de la izquierda.

El mismo sindicato demostró una clara preocupación por las posibilidades organizativas de las mujeres. La publicación sindical *Despertar Minero* paternalistamente comentó que el sindicato debía trabajar para educar y desarrollar el nivel social y cultural de las mujeres. Ello para aumentar su participación política y prepararlas para las confrontaciones con la empresa. En una ocasión escribió que "había una época

cuando se pensaba que la compañera del trabajador debe ser una máquina para fabricar hijos; la verdad es muy diferente: las mujeres deben prepararse para luchar y enfrentar la vida".<sup>32</sup>

El sindicato instó a las dueñas de casa y a las empleadas para que se integraran al MEMCh, "donde nosotras luchamos por mejores condiciones de vida en la mina, exigiendo de la compañía mejoramientos en los camarotes, contra el alto costo de vida y los monopolios de los concesionarios, y para conseguir verdaderas posibilidades para la educación de nuestros hijos en los campamentos y jardines infantiles".<sup>33</sup> También aprobó el programa nacional del MEMCH, que realizaba sus reuniones en el local sindical, apoyaba a los trabajadores durante huelgas y paros, y organizaba comités del costo de vida.<sup>34</sup>

El sindicato también intentó organizar a las empleadas de pensiones y a "las obreras" de El Teniente en un sindicato de empleadas. Condenó las condiciones de trabajo en la lavandería, donde "varias obreras laboran por un sueldo poco recompensante, el trabajo es muy duro y agotador con la constante vigilancia de la persona que está encargada de las mujeres que explotan", denunciando que las mujeres ganaban solamente entre 5 y 7 pesos diario.<sup>35</sup> En las cantinas, las empleadas ganaban entre 60 y 80 pesos mensuales por días de trabajo de doce horas. En el hospital, las mujeres percibían un sueldo que representaban la mitad del sueldo más bajo de un obrero. El sindicato comentó que "lo mismo sucede con las otras actividades donde trabajan mujeres".<sup>36</sup>

En enero de 1941, las empleadas del Hotel Sewell realizaron una huelga exigiendo mejor trato y condiciones de trabajo, y mejores sueldos. La ganaron, con el apoyo del sindicato de los mineros y de la CTCh. Fueron seguidas por las empleadas de las pensiones y hoteles de los campamentos Teniente "C" y Sewell, que formaron el primer sindicato de empleadas en El Teniente, el Sindicato Femenino de Empleadas de Pensiones.<sup>37</sup>

Esta imagen de solidaridad entre hombres y mujeres en el movimiento sindical se resume en una frase común en El Teniente: "Conversar con la esposa de un minero es hablar con el minero". De hecho, en entrevistas y conversaciones, las esposas de algunos mineros proyectan una identificación casi unívoca con sus maridos. Las esposas e hijas de los mineros conocen muy bien los intereses y preocupaciones de sus maridos y padres. Pueden hablar sobre dirigentes sindicales o compañeros de trabajo, narrar los acontecimientos de huelgas, referirse a las políticas de la empresa, sueldos, bonos, accidentes, malos jefes, y hasta a las mecánicas de la producción. Articulan casi el mismo discurso, utilizando el mismo lenguaje que sus maridos.

Este idioma compartido por hombres y mujeres, esta serie de anécdotas, juicios y valores, muestran el modo en que la mina penetraba cada espacio de la vida cotidiana en los campamentos. En cada área de sus vidas —vivienda, costo de vida, recreación, educación, cultura, y trabajo— la empresa jugaba un rol central. No había mundos alternativos disponibles en aquel rincón aislado de los Andes. Hasta la religión y la Iglesia tenían una importancia secundaria en sus vidas. Nuevamente otra frase nos suena: "El cobre (o la mina) es el dios de los mineros".

El corazón de sus vidas cotidianas en el enclave minero fue la presencia constante de la compañía y la importancia de la mina para su sobrevivencia. Esta presencia dominante de mina y empresa dio a la comunidad una férrea unidad basada en intereses y experiencias compartidas. La estructura del enclave, así como el mismo proceso de proletarización, creó una fuerte solidaridad entre los mineros y sus esposas. En el enclave, las reivindicaciones de los trabajadores incluyeron mejores escuelas, parques, jardines infantiles, comida y vivienda, todas áreas dominadas por la empresa. Y en el sistema de relaciones entre sexos vigente en El Teniente, estas demandas cayeron en la esfera de actividad de la mujer. De este modo, dada la estructura del enclave y el sistema de relaciones de género, la mujer, al igual que el hombre, dependía totalmente de la compañía y compartía con el hombre intereses fundamentales y un enemigo común: la misma empresa.

De hecho, la estrategia de la compañía de crear una comunidad de familias estables, fracasó. Mientras más mujeres se quedaban en los campamentos y asumían el papel de dueñas de casa, y mientras más hombres se quedaban trabajando y formaban familias en el mineral, en mayor medida se lograba el objetivo de la empresa, en cuanto a formar una fuerza laboral que satisficiera sus necesidades. Sin embargo, esta comunidad gozaba de una tremenda unidad con fuertes vínculos. La estrechez de la vida que compartían a la sombra de la mina estableció las bases de una solidaridad que prestó una gran fortaleza a los trabajadores en sus conflictos con la compañía.

La compañía se equivocaba cuando pensaba que los trabajadores solteros eran los culpables de las huelgas. Más tarde, el Departamento de Bienestar informó que fueron precisamente los trabajadores casados quienes las organizaron. Los solteros, en vez de organizar sindicatos, tenían la posibilidad de partir en búsqueda de otros trabajos. Pero los trabajadores casados empezaban a planear sus vidas en la mina, y así luchaban para mejorar su futuro ahí. Mientras las mujeres solteras podían amenazar el orden doméstico de las vidas de los trabajadores y contribuir a la propagación de "vicios" e indisciplina, las mujeres casadas organizaban comités de costo de vida y comités femeninos, participaban en el MEMCh, y protestaban por las condiciones en los campamentos. La exitosa proletarización de la fuerza laboral en El Teniente y la construcción de una comunidad que se conformaba a una ideología de género basada en la domesticidad de la mujer, crearon las condiciones para un movimiento sindical que recibió fortaleza de las vidas compartidas estrechamente por hombres y mujeres en la comunidad minera.

Sin embargo, esto representa solamente una parte de la historia. Varias pistas indican que las relaciones entre hombres y mujeres en los campamentos fueron bastante conflictivas. Una imagen de conflicto surge durante los años sesenta, cuando las asistentes sociales de El Teniente atribuyeron la extraordinaria combatividad de los mineros a una insatisfacción generalizada con sus vidas en los campamentos y a los problemas de pareja que la vida en el mineral implicaba.

Según las asistentes sociales y las entrevistas con trabajadores, el hecho de que más hombres que mujeres vivieran en los campamentos, más la promiscuidad en los hogares, la poca privacidad, la falta de diversiones y el trabajo penoso, a veces nocturno, provocaron problemas constantes, tales como relaciones extra-matrimoniales, incesto y bigamia.<sup>38</sup> También los mineros que vivían separados de sus familias por la escasez de vivienda en los campamentos sufrían "tensiones y ansiedades". Fuentes orales insisten en la ansiedad generalizada de los mineros respecto a que se les engañara.

Aunque muchos mineros niegan este testimonio, otros subrayan que las relaciones fuera del matrimonio son comunes y fundamentalmente para la autodefinición de los trabajadores y para su distintiva "manera de ser". Para un trabajador y dirigente sindical, las largas horas de trabajo deshumanizador y brutal, las enfermedades profesionales, la fatiga y el poco tiempo en la casa, son causales de problemas familiares y alcoholismo. Este hecho, dice, marcó la identidad del minero y la formación de una cultura machista dentro de la mina, basada en un sentido de sacrificio y privación, lo cual explica su descontento y combatividad constante.<sup>39</sup> El *Despertar Minero* reiteró esta visión de relaciones familiares en 1941, cuando escribió que la falta de vivienda adecuada y su estrechez fueron responsables de problemas familiares "no propios a un país civilizado, puesto que los trabajadores viven en una promiscuidad absoluta, un problema moral pernicioso".<sup>40</sup>

En el interior de la mina, los trabajadores desarrollaban una cultura competitiva de machismo, basada en la fortaleza física y la capacidad para el trabajo duro. Los mineros competían entre sí para probar su fuerza. Esta clase de competencia entre cuadrillas y entre trabajadores fue fomentada también por la compañía, que ofreció premios y bonos por altos niveles de producción.<sup>41</sup>

Fuera de la mina, los trabajadores expresaban su particular forma de ser en un machismo que llamaba la atención. Los dueños de tiendas o locales en los campamentos y en Rancagua podían reconocer a un minero al instante por su "pinta" y su porte. Solían tener mucho dinero y una manera soberbia y arrogante. Se vestían y hablaban en una forma característica. Esta identidad, este orgullo y machismo, tenía sus raíces en una cultura común desarrollada en la mina: un idioma particular que contenía referencias, apodos, bromas y mitos. Ser un minero fue ser algo más que un trabajador cualquiera.<sup>42</sup>

Los mineros expresaban su identidad masculina en una serie de mitos y leyendas de la mina. Brevemente, estos mitos incluyen: la superstición de que las mujeres no pueden entrar en la mina sin provocar accidentes, porque la mina es una pareja celosa; cuentos de ánimas que hacían desaparecer a algunos mineros desafortunados y de "la Lola", una mujer que mató y descuartizó a su marido. Al parecer, la identidad masculina de los mineros se basa en un temor y ansiedad respecto a las mujeres y en una construcción sexual de su trabajo. Más de un minero me ha dicho que la mina es como una mujer.

Esta cultura machista, los mitos, ritos e idioma que definían la mina y el trabajo como un mundo de hombres, revelan un quiebre profundo en las relaciones entre hombres y mujeres en los campamentos.

Aunque las mujeres podían describir este mundo, jamás podían integrarlo y, de hecho, para los mineros, lo amenazaban. La identidad minera era masculina y no tuvo espacio para la femenina.

El machismo en la mina fue fomentado por y servía a los intereses de la compañía, que quería aumentar su producción. Además, era consistente con una ideología de la sexualidad articulada por la compañía, que relegaba a las mujeres a una posición subordinada y dependiente dentro de la casa. En este sentido, la cultura popular de los propios mineros reforzó la campaña de la empresa para domesticar a las mujeres de los campamentos.

Sin embargo, este mismo machismo estableció una cultura e identidad que alimentó la combatividad de los mineros. Peleas frecuentes entre jefes y trabajadores, asesinatos de jefes por trabajadores, "el hueveo", el humor y el trago, eran elementos básicos de su identidad. Huelgas y paros eran otras maneras de expresar esta misma identidad. En sus huelgas, los trabajadores apelaban a su derecho a defender y proteger a sus mujeres y familias, y así usaban la misma ideología machista de sexualidad para justificar sus movimientos. Por lo tanto, la cultura e identidad de clase de los trabajadores, definida en sus luchas con la empresa, fue también una conciencia definida por ideologías y estructuras de sexualidad. En este sentido, la construcción social de sexualidad en El Teniente dio forma a la identidad de clase de los trabajadores.

El hecho de que la militancia de los mineros tuviera raíces en la cultura machista de la mina y en la ideología de sexualidad de la compañía, significó que las mujeres fueran excluidas de la lucha con la empresa, o sea, remitidas a un lugar circunscrito y secundario en los conflictos. Su deber era ayudar y apoyar a sus maridos, hermanos e hijos. En alguna medida, su rol en los conflictos con la empresa constituyó una ampliación de su rol de esposa y madre. Mientras insistía en la necesidad de organizar a las mujeres en El Teniente, el sindicato también concordaba con la empresa en que había que educar "dueñas de casa para que sepan guiar a sus hijos desde los primeros días, alimentarlos, cuidar sus vidas y las vidas de su familia". Así, la organización de las mujeres en los conflictos laborales no desafiaba la ideología de sexualidad establecida en los campamentos.

Por lo tanto, la solidaridad de las mujeres con los mineros ocurrió dentro de un sistema de relaciones de género en que ellas tenían poca autonomía y dependía de los sueldos de los hombres, encargadas de la responsabilidad de la casa y los hijos, y negadas de la posibilidad de trabajar.

Quizás aquí podamos encontrar una explicación para la contradicción entre las imágenes de tensiones y las de una férrea unidad entre los sexos. Mientras la estructura del enclave minero los unía, un sistema de relaciones sexuales, predicada por la empresa y con raíces en la cultura popular de la mina, colocó a las mujeres en una posición económica, social y cultural subordinada, inferior y desigual con respecto a los hombres. Como podemos apreciar, la misma estructura del enclave que estableció las condiciones para una tremenda solidaridad, también reforzó las condiciones de subordinación de las mujeres. Y estas relaciones desequilibradas entre hombres y mujeres provocaron conflictos.

### *Conclusión*

Finalmente, quiero plantear dos aspectos sobre los procesos de formación de clase y de formación de identidad de clase.

En primer lugar, este trabajo muestra que tenemos que analizar la formación de clase usando términos de género. El proceso de proletarización fue influido por ideologías concretas y construcciones sociales y culturales de sexualidad, y resultó en la formación de una clase trabajadora en que el poder socioeconómico y cultural fue distribuido desigualmente entre hombres y mujeres, y en que las mujeres estuvieron subordinadas a los hombres.

Paralelamente, este trabajo muestra la necesidad de ir más allá de los procesos concretos y estructuras materiales para estudiar la formación de las identidades de sujetos sociales. En el proceso de proletarización, las fuerzas ideológicas y culturales jugaron un papel importante. En lo particular, una ideología de género o de sexualidad, junto con la proletarización de la fuerza laboral, formó la subjetividad de los hombres y mujeres en El Teniente y marcó su identidad como una clase social. Por lo tanto, la identidad de clase de los trabajadores de El Teniente fue articulada sobre un lenguaje penetrado



por ideas sobre sexualidad y género. También de esa forma fue articulada la identidad de las mujeres que vivían en los campamentos.

## NOTAS

1. Este artículo forma parte de la tesis doctoral en curso "Workers in the Chilean Copper Mines, 1904-1949", Yale University, EE.UU. Fue presentado en la II Reunión de Historiadores de la Minería Latinoamericana, Universidad de Santiago de Chile, marzo 1992. Quiero agradecer a los profesores Julio Pinto y Luis Ortega, del Departamento de Historia de la Universidad de Santiago de Chile, y a Diana Veneros, Heidi Tinsmarx y Paola Fernández, por su aporte y apoyo.
2. Véase las revistas *Análisis* y *Página Abierta*, y los diarios *El Mercurio* y *La Epoca*, julio y agosto 1991.
3. Estos documentos se encuentran en el archivo de la Braden Copper Company en la Sociedad Minera El Teniente (en adelante ABCC).
4. Welfare Department, Annual Reports, 1922, 1924, 1926 and 1927, ABCC.
5. Fuentes orales y Welfare Department, Annual Reports, *Ibíd.*
6. Welfare Department, Annual Report, 1922.
7. En 1922, 2.256 trabajadores de una fuerza laboral de 4.638 trabajaron entre dos y doce semanas. Welfare Department, Annual Report, 1922.
8. Carta de Harold Thomas, Chief Clerk, a W. Broadbridge, Mill Superintendent, December 11, 1913, ABCC. Véase también Alejandro Fuenzalida Grandon, *El trabajo y la vida en El Teniente* (Santiago, 1919).
9. Carta del superintendente de Mina al juez Julio Maldonado, 22 de agosto de 1915, ABCC.
10. Welfare Department, Annual Report, 1922.
11. "Men dismissed during may 1922", Superintendent's Office, Mine, ABCC; y varios informes de obreros despedidos, suspendidos o castigados, 1922-1940, ABCC. Desde marzo a mayo de 1940, 570 trabajadores fueron despedidos de la mina. La compañía después reempló a 205 de ellos, mientras 505 quedaban sin trabajo. La política de despedir y después volver a contratar a un trabajador era ventajosa para la compañía, que así evitaba tener que pagar indemnizaciones grandes y pensiones por años de servicio a los trabajadores. El sindicato se quejaba de que la compañía siempre despedía a trabajadores viejos o enfermos de silicosis para evitar pagar indemnizaciones, y que despedía y entonces recontractaba a trabajadores para no pagar las indemnizaciones. Véase Departamento de Bienestar, Nómina de Obreros Despedidos desde el 1 de marzo al 31 de mayo de 1940, ABCC.
12. Documentación de la Braden Copper Company, Archivo de la Intendencia de O'Higgins, Archivo Nacional y Archivo del Sindicato Industrial Sewell y Mina. Véase también el diario *La Provincia*, 1919.
13. "Historia de los trabajadores del cobre, 1910-1930", *Informe del Cobre* (julio 1982).
14. Welfare Department, Annual Report, 1922.
15. Informe sin fecha, ABCC.
16. Informes del Braden Copper Company, ABCC.
17. Fuenzalida, *La vida i trabajo en El Teniente*, p. 101.
18. Fuentes orales.
19. *Mensaje Obrero*, 14 de mayo de 1939.
20. Fuentes orales.
21. Carta de la Braden Copper Company al intendente Hernán Cousiño Tocornal, enero 1946, ABCC.
22. *El Teniente*, 1922-1942.
23. Un informe sin fecha de la Braden Copper Company consta que, "si podemos entrenar y educar a nuestra propia gente y si podemos satisfacer al obrero y al empleado de Braden, hay un elemento laboral en Chile que estaría contento aquí y que no trataría de influir a políticos para instigar nuevas leyes en contra de nuestros intereses, y uno de los elementos más deseables sería . . . la educación de los hijos en todo el mineral, siguiendo la línea de la Iglesia Católica, Mussolini y Hitler, que siempre trabajaban con la juventud con la idea de que con un buen entrenamiento no habría necesidad de preocuparse de ellos en el futuro". Informe sin fecha, ABCC.
24. Para descripciones de las escuelas y clases en El Teniente, véase *El Teniente*, 1922-1942.
25. Fuentes orales.
26. Fuentes orales y la publicación sindical *Despertar Minero*, varias fechas 1929-1946, para información sobre los sueldos de empleadas.
27. Para los sueldos de las empleadas en El Teniente, véase más adelante en este artículo.
28. Carta de H. Mackenzie Walker a W. J. Turner, september 6, 1939, ABCC.
29. *Ibíd.*
30. Censo de la Braden Copper Company, 1937, ABCC.
31. Para descripciones de estos conflictos, véase *Despertar Minero*, 1939-1946; *El Siglo*, 1938-1947; *El Rancagüino*, 1938-1948, y *La Prensa*, 1938-1948.

32. *Despertar Minero*, 25 de abril de 1939.
33. MEMCh-Sewell, declaración publicada en *Despertar Minero*, primera quincena de junio de 1943.
34. El programa nacional del MEMCh incluyó demandas por iguales condiciones de trabajo con los hombres, legislación social para proteger a las mujeres trabajadoras, protección para mujeres trabajadoras embarazadas, pensiones por seis semanas antes y seis semanas después del parto, una asignación de maternidad, y previsión y salud para hombres y mujeres trabajadores. Véase *Despertar Minero*, 15 de marzo de 1941. Sobre el MEMCh, véase *Queremos votar en las próximas elecciones*.
35. *Despertar Minero*, 31 de agosto de 1939.
36. *Despertar Minero*, 30 de enero de 1941.
37. *Despertar Minero*, primera quincena de mayo de 1943 y primera quincena de junio de 1943.
38. Véase Manuel Barrera, "El conflicto en el enclave cuprífero", Seminario Movimientos Laborales en América Latina, México, 1972.
39. Fuentes orales.
40. *Despertar Minero*, 1 de marzo de 1941.
41. Fuentes orales. En *Mina de Morro Velho: A extracao do homem* (Río de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1981), Yonne de Souza Grossi describe una cultura machista muy parecida. Indica que el discurso de virilidad de los mineros los separaba entre sí y promovía tendencias individualistas. Sin embargo, reconoce que "esta costumbre de luchar durante el trabajo creó, en parte, el potencial para la acción combativa". Al parecer, en El Teniente, la cultura machista de competencia y trabajo duro dentro de la mina también estableció una cultura y tradición bastante combativa.
42. Fuentes orales.