

## El lugar importa: efectos de la movilidad en las estrategias sindicales

\*Omar Manky

Candidato a doctor en la Escuela de Relaciones Laborales en Cornell University. Temas de especialización: sociología de las organizaciones y sociología del trabajo. Ciro Alegría 216. Urbanización San José, Callao, Perú.

**Resumen:** ¿Cómo se expresan las transformaciones productivas en la organización del espacio? ¿De qué forma esta última delimita el desarrollo y éxito de las estrategias sindicales? Para responder estas preguntas, a través de estudios de caso, basados en trabajo de archivo y etnografías en Perú, presento tres modelos de alojamiento minero —de dormitorio, de ciudad y de hotel—; detallo cómo ellos responden a formas específicas de organización de la producción, y examino cómo la movilidad espacial que cada una impone sobre la vida cotidiana de los obreros delimita diferentes patrones de acción colectiva.

**Palabras clave:** movilidad espacial, sindicatos, minería, sociología del trabajo, Perú.

Inspirada en el “giro espacial” de las Ciencias Sociales, la Sociología contemporánea se ha aproximado al espacio como una pieza clave en la configuración de las relaciones sociales (Warf y Arias, 2008). El enfoque no es nuevo si se tiene en cuenta los estudios en sociología urbana (Lefebvre, 1991), pero sí lo es su uso en ámbitos como la sociología del trabajo (McGrath-Champ *et al.*, 2010). Enmarcado en dicha tradición, este artículo toma al espacio como producto y productor de relaciones entre empresas y trabajadores, y analiza cómo la organización espacial de la producción afecta el desarrollo y éxito de las estrategias sindicales.

Específicamente, analiza la trayectoria de la industria minera durante el último siglo y presenta tres modelos de alojamiento que resumen modos de organizar la producción y la movilidad espacial de los trabajadores, e identifica las estrategias colectivas que emergen en cada uno. El primero es el *dormitorio*,<sup>1</sup> en el que los trabajadores viven en barracas comunes administradas por la empresa, usualmente sin sus familias, pero en contacto con sus comunidades de origen, a las que vuelven regularmente. El segundo es la *ciudad*, en el que la producción de minerales y la reproducción social de los trabajadores y sus familias ocurren en el mismo espacio, ambos bajo la responsabilidad y control de la empresa. Por último, el *hotel minero* se caracteriza por separar espacios productivos y familiares y por dar a sus trabajadores habitaciones unipersonales en las que duermen cada cierto número de días, tras lo cual van a descansar a sus hogares, usualmente ubicados lejos de la faena minera. En cada modelo identifiqué diferentes lógicas de acción colectiva, las cuales, argumento, son delimitadas por el tipo de movilidad espacial que cada modelo construye: episodios contenciosos y espontáneos en el primer caso; huelgas organizadas con apoyo de la comunidad local en el segundo, y presión vía redes fuera del campamento en el caso del hotel.

El artículo se basa en tres estudios de caso en uno de los países más importantes en términos de producción minera global: Perú. Al basarme en investigación de archivos, entrevistas a trabajadores y sus familias, y observaciones no participantes de reuniones sindicales, contrasté estos alojamientos para modelar los vínculos entre producción, movilidad espacial y estrategias sindicales. El texto se divide en cuatro secciones. En la primera reviso la literatura pertinente, tras lo cual describo la metodología utilizada. Luego presento los resultados del estudio, y, finalmente, discuto las rutas que el trabajo abre a futuras investigaciones.

---

<sup>1</sup> A falta de mejor término, he optado por la traducción literal de *dormitory*, la cual, aunque hace referencia a dormitorios de estudiantes universitarios en su forma original, ha sido recientemente utilizada en la literatura sobre China y el *régimen de dormitorio* utilizado en su industria manufacturera (Pun y Smith, 2007).

**Marco teórico: la construcción espacial de las estrategias sindicales**

El carácter inmóvil de los recursos minerales ha generado un sentido común en torno al hecho de que la actividad sindical minera está exclusivamente anclada a las condiciones de su entorno local. Al asumir que ésta es la escala más importante se acepta, implícitamente, que los mineros obtienen su poder de negociación de la formación de comunidades con identidades sólidas y estrategias como huelgas y marchas en el campamento. A través de la crítica al clásico argumento de Kerr y Siegel (1964), al respecto propongo aquí una relectura del vínculo entre organización de la producción, espacio y estrategias sindicales.

En su ensayo sobre las dinámicas huelguísticas, Kerr y Siegel argumentan que trabajadores de ciertos sectores tienen mayor capacidad de organizar huelgas debido a su aislamiento geográfico. Mineros y trabajadores navales, por ejemplo, al ser “masas aisladas” que viven en comunidades separadas del resto de la población urbana crean culturas homogéneas “con sus propios códigos, mitos, héroes y estándares sociales” (1964: 191). Más aún, ya que las decisiones de las empresas determinan directamente no sólo sus condiciones de trabajo, sino también de su vida cotidiana, una identidad contrapuesta a la de los empleadores aparece así como formas de acción colectiva organizadas alrededor de sindicatos convertidos en “algo parecido a partidos de clase obrera [...] en lugar de sólo una organización, entre otras” (1964: 193).

En América Latina este argumento se usó para estudiar la fuerza sindical en los enclaves mineros, ya que, como señalara Zapata (1975; 1977), su aislamiento resultaba clave para la integración y la cohesión, base de la fuerza obrera. Las investigaciones realizadas sobre México por Sariego (1988), y las de Garcés *et al.* (2007) y Cajías (2013) sobre Chile y Bolivia, respectivamente, muestran que los sindicatos no sólo luchan por mejores condiciones

laborales, sino que defienden los derechos de la población local afectada por las políticas de la empresa. Más importante aún, dado el control permanente por parte de las empresas mineras, estos sindicatos articularon discursos políticos sobre la naturaleza dependiente de sus estados (Bergquist, 1986).

Aunque sugestivo por la articulación de sus reflexiones sobre espacio y acción sindical, la noción de “masa aislada” ha sido también objeto de críticas. Por ejemplo, Rimlinger (1959) y Church *et al.* (1991) señalan que el argumento no especifica los mecanismos que hacen que la distancia respecto de grandes urbes se vuelva clave, ni las variables que vuelven “homogénea” a la población minera: ¿es lo mismo distancia física y aislamiento?, ¿cuáles son los requisitos de cada una para hablar de “enclaves”? En esta línea, Edwards (1977) señala que centrarse en el aislamiento espacial es limitado porque se omite que las demandas y estrategias de acción colectiva de los mineros se definen en el lugar de trabajo y no a partir del entorno externo al mismo.

Estas críticas son pertinentes porque quienes sostienen la importancia del “aislamiento espacial” no precisaron analíticamente los mecanismos que facilitarían ciertas formas de acción colectiva, las escalas en las que éstas ocurren, ni las razones por las que las empresas apostarían por una organización de ciudades mineras frente a otras. En síntesis, se tendió a reificar el concepto de aislamiento. Para evitar esto, se requerirían estudios que comparen diferentes modalidades de alojamiento entre sí, analizando sus dinámicas y efectos sobre las estrategias sindicales.

Aunque oportunas, las críticas al concepto de “aislamiento” tienen como límite asumir el espacio como un ente ajeno a los intereses y necesidades de la esfera de producción. Si el concepto de “masa aislada” no da una explicación completa de los tipos de acción sindical,

asumir que las dinámicas socio-espaciales no son relevantes para entender las estrategias de los trabajadores es también desacertado. La producción capitalista requiere no sólo de fuerza de trabajo y materia prima, sino de espacios con características específicas que permita una articulación eficiente de estos elementos (Massey, 2005).

Llegado a este punto me apoyo en la sociología del trabajo contemporánea, la cual define el espacio como un componente clave en la configuración de las relaciones de producción (McGrath-Champ *et al.*, 2010). Piénsese, por un lado, en discusiones sobre el “régimen de dormitorio” chino, a través del cual las empresas atraen a migrantes a espacios administrados por ellas, donde no sólo se organiza la producción sino también la reproducción social de los obreros (Pun y Smith, 2007). Las empresas controlan a sus trabajadores dentro de la línea de producción, pero también los horarios de sus comidas, sus actividades en los descansos y los espacios donde pueden conocerse, organizarse y reclamar. Para lograr este nivel de control es clave acceder a terrenos donde construir fábricas y dormitorios; contar con carreteras hacia diferentes localidades para conseguir mano de obra barata, y diseñar edificios que se adecuen a sus necesidades productivas. En síntesis, administrar eficientemente la producción pasa por controlar las prácticas espaciales de la fuerza de trabajo.

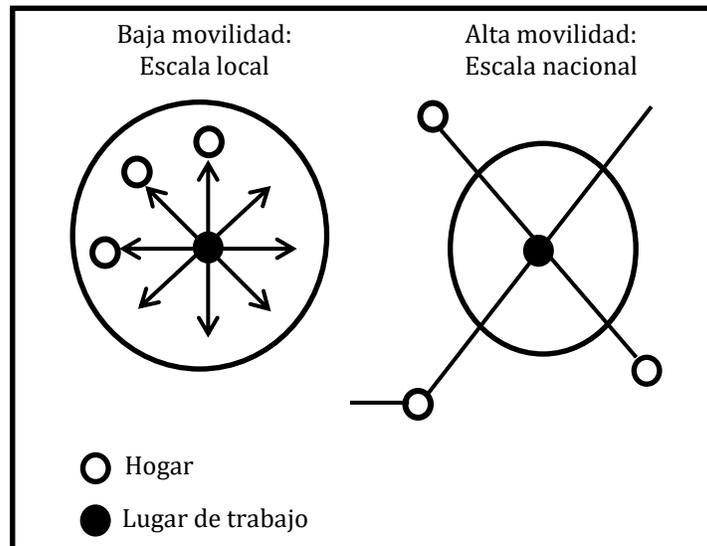
Este enfoque, por otro lado, no asume la falta de agencia por parte de los trabajadores. Así como las empresas utilizan el espacio para producir ganancias, los trabajadores se organizan espacialmente para reclamar (Herod, 2001). Como argumenta Tilly (2003: 138) al discutir sobre movimientos sociales, “la movilidad del día a día, la proximidad y las rutinas de los participantes en un episodio de protesta afectan sus patrones de movilización”. En el caso de las estrategias sindicales, el reto consiste en analizar de qué manera las pautas de control espacial de la empresa (dígase vigilancia de espacios cerrados, manejo de autobuses para trabajadores, administración de mercados locales de trabajo) y las rutinas espaciales de los

obreros (dígase espacios de reunión, dinámicas de conmutación diaria, posibilidad de crear redes en distintas escalas) delimitan ciertas formas de organizarse (Stillerman, 2002).

El concepto que utilizo en este artículo para aproximarme a dichas problemáticas es el de movilidad espacial, definido como la frecuencia de viajes entre diferentes localidades con la finalidad de alcanzar objetivos laborales (Hislop y Axtell, 2007). Es posible pensar en dos extremos (figura 1). Por un lado, en lugares de trabajo con poca movilidad; por ejemplo, en el enclave minero se dan dinámicas de interacciones constantes entre los obreros y sus familias, lo que permitiría el desarrollo de redes locales densas e identidades sólidas (Zapata, 1975).<sup>2</sup> Respecto de las estrategias sindicales en este contexto, Silver (2003) ha mostrado que el modelo de producción fordista, basado en una fuerza de trabajo concentrada en grandes espacios industriales, dio a los obreros poder de negociación basado en su capacidad para coordinar huelgas, marchas y tomas de fábricas durante el siglo XX. Una tradición que proviene de Marx argumenta que el trabajo fabril es crucial por la necesidad que tiene de juntar a cientos de trabajadores en un solo espacio, para impulsar identidades de clase sólidas (Wright, 1997). Su escasa movilidad espacial, además, fortalecería los vínculos entre los obreros y las comunidades locales de las que son parte, como ocurrió en los *compound* sudafricanos (Crush, 1994) y en el campamento minero latinoamericano de mediados del siglo XX (Durand, 2006). En estos espacios, la huelga se tornaría como un instrumento crucial al negociar con la empresa, y los sindicatos articularían sus estrategias con base en movilizaciones locales.

---

<sup>2</sup> Por supuesto que esto no implica idealizar estos espacios, pues en ellos también se dan relaciones de poder entre grupos e individuos –por ejemplo, respecto de las mujeres en la ciudad minera– (Klubock, 1998).

**Figura 1: Dos extremos de movilidad espacial****(Basado en Vega Centeno, 2003)**

Por otro lado, en espacios de alta movilidad espacial, donde, por ejemplo, los trabajadores conmutan desde diferentes lugares permanentemente, desarrollar estas estrategias es difícil, ya que no se suelen ver fuera del trabajo. En casos extremos, los trabajadores y sus familias pueden residir en ciudades muy alejadas entre sí. Aunque coordinar acciones colectivas en estas circunstancias parece difícil, existe evidencia sobre trabajadores que, aunque trabajan en jornadas atípicas de diez días en la faena por diez días en su hogar, han logrado innovar sus estrategias. Por ejemplo, mineros de BHP Billiton en Australia han recurrido a coaliciones y presión internacional para obtener beneficios laborales (Ellem, 2006), mientras que en Chile los mineros de Escondida no sólo paralizaron su trabajo vía huelgas, sino que se articularon con diferentes actores a nivel nacional para presionar a la empresa (Zapata, 2010).

De forma más general, estudios contemporáneos sobre globalización y sindicatos argumentan que, dada la alta movilidad del capital, es necesario pensar en estrategias que conduzcan a la creación de sindicatos globales que logren presionar a la empresa no sólo a nivel local cuanto a sus casas matrices, a lo largo de sus cadenas de valor, y a través de organismos internacionales (Bronfenbrenner, 2007). La huelga, aunque importante, necesitaría ser complementada con estrategias centradas en las escalas nacionales o internacionales (Riisgaard, 2009).

En resumen, un enfoque que entiende el espacio como un elemento consustancial a las relaciones de producción permite desnaturalizar el concepto de “masa aislada” de tres maneras. Primero, porque es posible ir más allá del *aislamiento* espacial de la industria minera —que, como se verá, se da en sólo un caso, el de la “ciudad minera”—, e historizar sus dinámicas. Segundo, porque permite conceptualizar cómo, sobreponiéndose a sus límites físicos, la industria enlaza de distintas formas a los mercados de trabajo, dependiendo de las necesidades de producción. Finalmente, porque en lugar de asumir la huelga como la única estrategia disponible para los obreros, este enfoque permite analizar en detalle cómo distintos patrones de movilidad espacial crean condiciones específicas para la acción sindical.

A continuación preciso, a través de estudios de caso, cómo la movilidad de los trabajadores puede influir sobre estas estrategias sindicales. Para ello, realizo una comparación entre diferentes tipos de movilidad, cada una asociada con un modelo de alojamiento minero diferente, y analizo sus efectos en la acción colectiva obrera.

## **Metodología**

Para comprender cómo diferentes arreglos socio-espaciales influyen sobre la acción colectiva de los trabajadores, comparo las trayectorias de tres operaciones mineras. Cada operación representa un modelo de alojamiento diferente para los trabajadores y supone diferentes esquemas de movilidad espacial. Elegir la minería como eje es útil dada la existencia de artículos previos que han reflexionado sobre la “ciudad minera”, pero también por los radicales cambios que esta industria experimentó en las últimas dos décadas, pues permiten un mejor contraste entre distintos modelos (Arias *et al.*, 2014). Específicamente, en lo que presento a continuación comparo *a)* la manera como el espacio se enmarca en determinados modelos de organización de la producción; *b)* el tipo de movilidad espacial que esta configuración impone sobre la fuerza de trabajo, y *c)* de qué forma los sindicatos actúan bajo cada modalidad.

Además de ser clave para la producción global del cobre, el oro y la plata, Perú presenta ventajas únicas para el análisis. Primero, porque desde inicios del siglo XX éste ha sido un lugar en el que empresas globales han extraído minerales, poniendo a sus operaciones en la vanguardia en términos de tecnología y de organización de la producción en América Latina (Hiba *et al.*, 2002). Segundo, porque a pesar de la popularidad del modelo de hotel en el país hoy, aún es posible encontrar ciudades mineras las cuales han desaparecido en países como Canadá o Australia (Storey, 2008), lo que permite una comparación más fina que controla variables como el contexto institucional y económico del país. Finalmente, porque las negociaciones entre sindicatos y empresas ocurren, por ley, a nivel de la faena minera, lo que permite un análisis detallado sobre las estrategias de los trabajadores con cierta independencia de las estrategias de las federaciones nacionales.

Aunque cada caso representa tipos ideales, el punto inicial de la investigación fue la elaboración de estudios de caso sobre las empresas más importantes del país en tres momentos diferentes (inicios del siglo XX, mediados del siglo XX, inicios del siglo XXI). Aunque iniciaron sus operaciones en diferentes momentos en el tiempo, estas empresas fueron las más innovadoras en términos de tecnologías, y las más grandes en cuanto a sus inversiones y fuerza de trabajo, volviéndose modelos a seguir por el resto de la industria. Siguiendo una aproximación inductiva, al analizar cada caso se hizo claro que cada uno permitía realizar contrastes claros entre diferentes tipos de movilidad espacial y estrategias sindicales. Las categorías de dormitorio, ciudad y hotel surgieron entonces a partir de los estudios de caso, aunque fue de enorme ayuda el trabajo de Garcés *et al.* (2007), donde se presentan y analizan, desde una mirada arquitectónica, diferentes modelos de asentamientos mineros en Chile en la que se detallan los orígenes del modelo de “hotel” en el país sudamericano.

El primer caso es el de Cerro de Pasco Cooper Corporation (CPC), empresa norteamericana que operó en Perú desde inicios del siglo XX hasta 1970, y que utilizó el modelo de dormitorio en sus primeras tres décadas de producción. El segundo es la mina de Marcona, la cual comenzó sus operaciones a mediados del siglo XX, también bajo la administración de una empresa americana —la Marcona Mining Company— que utilizó el modelo de ciudad minera, mismo que aun hoy existe. Por último, Antamina es una empresa que comenzó a operar en 2000, y desde entonces ha apostado por un modelo de hotel minero.

Mientras que en el caso de Cerro de Pasco se utilizan estudios previos sobre las relaciones laborales de la empresa, e información recogida en sus archivos corporativos, en los otros casos, además de la investigación de archivos, se realizaron entrevistas y etnografías que permitieron observar prácticas sociales en cada alojamiento. Las entrevistas, realizadas en castellano, incluyeron a 40 trabajadores en cada mina, además de conversaciones informales

con 20 de sus parejas. En el caso de las observaciones etnográficas, éstas se realizaron entre 2011 y 2014, e incluyeron más de dos meses de estancia en cada mina y sus alrededores, donde se observaron sus dinámicas cotidianas y las reuniones de cada sindicato.

### **Resultados**

Aunque las reformas estructurales iniciadas por Alberto Fujimori en 1993 debilitaron a las organizaciones sindicales en Perú (Manky, 2014), cabe resaltar que el número de huelgas organizadas en el sector minero aumentaron en los últimos 15 años, pasando de 9 en 2000 a 32 en 2013 (tabla 1). En términos relativos, esto supuso un aumento de 24 a 35% sobre el total de huelgas. Siendo una industria donde los trabajadores sindicalizados, aproximadamente 26 mil, representan sólo 1.1% de la fuerza de trabajo formal, estas estadísticas dan cuenta de la fortaleza de los sindicatos mineros. Al respecto, varios científicos sociales (por ejemplo, Bergquist, 1986) han enfatizado que en economías orientadas a la exportación los trabajadores mineros tienen grandes oportunidades para movilizarse dada su posición privilegiada en la economía nacional. En un contexto en el que los precios de los minerales aumentaron, los mineros tuvieron un mayor poder de negociación en la última década.

Sin embargo, las huelgas no se distribuyeron equitativamente en el país, y más bien se presentaron multiplicadas estrategias de lucha obrera. A pesar de haber cerca de 400 operaciones mineras y 200 sindicatos registrados, 45% de las huelgas mineras se concentraron en sólo diez minas (Manky, 2014). Aunque las leyes laborales afectan de manera similar a todos los sindicatos que organizaron estas huelgas, esta concentración es llamativa, sobre todo porque de estas diez minas, ocho funcionan bajo el modelo de “ciudad

minera”. Incluso al comparar minas similares en ganancias, el número de huelgas es muy variable. La tabla 1 muestra cómo, entre 2000 y 2013, dentro de las diez minas con mayores utilidades en el país, se pasa de 26 huelgas en Marcona a 0 en Antamina.

**Tabla 1**  
**Las diez minas más grandes según número de huelgas**

Mina	Huelgas (2000-2013)	Alojamiento	Total Fuerza de Trabajo	Tecnología	Mineral producido	Post 1993 <sup>+</sup>
Marcona	26	Ciudad		Tajo Abierto (TA)	Hierro	No
Uchucchacua	17	Ciudad		Subte.	Plata	No
Orcopampa	13	Ciudad		Subte.	Oro	No
Atacocha	11	Hotel (desde 2007) <sup>**</sup>		Subte.	Zinc	No
Cerro Verde	10	Ciudad		TA	Cobre	Sí
Toquepala	9	Hotel (desde 2009) <sup>***</sup>		TA	Cobre	No
Tintaya	1	Hotel		TA	Cobre	No
Antamina	0	Hotel		TA	Cobre	Sí
Lagunas Norte	0	Hotel		TA	Oro	Sí
La Cima	0	Hotel		TA	Oro	Sí

Elaboración del autor con base en estadísticas del archivo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú.

<sup>+</sup>Operación iniciada luego de las reformas laborales de 1993.

<sup>\*\*</sup>De estas 11 huelgas, 7 ocurrieron antes de que el cambio al modelo hotel se consolidara.

<sup>\*\*\*</sup> De estas 9 huelgas, 6 ocurrieron antes de que el cambio al modelo hotel se consolidara.

Aunque elementos como el tipo de tecnología, la antigüedad de la mina o la experiencia de sus trabajadores pueden explicar estos hechos, se identifica una tendencia llamativa: el tipo de alojamiento utilizado parece relacionarse con el número de huelgas realizadas. Ya que el número de casos es muy pequeño para realizar un análisis estadístico que permita determinar la importancia del tipo de alojamiento, en lo que sigue comparo tres tipos diferentes de alojamiento minero y muestro cómo entenderlos resulta fundamental para comprender el tipo de estrategias utilizadas por los obreros.

### ***El dormitorio: protesta espontánea y vínculos regionales***

Bajo el modelo de dormitorio, los trabajadores se alojan temporalmente en espacios provistos por la empresa sin sus familias, a las que ellos ven cada cierto número de semanas. En este modelo, los trabajadores mantienen fuertes vínculos con sus comunidades de origen (por lo que no son sólo *mineros*, sino, en los Andes peruanos, son *campesinos-mineros*) y, por tanto, desarrollan modos de acción colectiva basados no en organizaciones estables o politizadas, sino en la protesta espontánea. A continuación se detallan estas características a partir del caso de la CPCC.

Durante la mayor parte del siglo XIX la producción minera peruana estuvo dominada por pequeñas empresas, la mayoría localizada en la Sierra Central del país (Contreras, 1988). Esta situación cambió iniciado el siglo XX, cuando una empresa norteamericana, la CPCC, compró varias minas subterráneas en la zona. Aunque estudios recientes (Helfgott, 2013; Vega Centeno, 2007) muestran que fue en esta zona donde se construyeron las primeras ciudades mineras del país, este proceso fue lento, y no se consolidaría sino hacia fines de la década de los sesenta (Kruijt y Vellinga, 1979).

Dado el bajo nivel de las tecnologías utilizadas en las minas subterráneas —al menos cuando se le compara con los utilizados en la actualidad— la inversión de Cerro fue intensiva en mano de obra. Pero su necesidad de trabajadores no pudo, al inicio, ser satisfecha dada a la negativa de la población local a proletarizarse. En su mayoría campesinos, los potenciales trabajadores no sólo contaban con tierras que les permitían subsistir, sino que no encontraban en la mina un espacio donde poder reproducir sus sistemas de valores, alejados de la lógica del asalariado (Flores Galindo, 1974). Para lidiar con esta situación, la empresa utilizó un sistema de enganche, a través del cual agentes independientes daban préstamos por adelantado a miembros de las comunidades de los Andes centrales, los cuales debían ser pagados trabajando por un número fijo de meses en las minas (Bonilla, 1974).

Hacia 1920, 50% de trabajadores de la CPCC habían sido contratados a través de este sistema, e incluso hacia mediados de siglo la mano de obra era muy inestable. Por ejemplo, hacia 1960 cerca de 30 % de los trabajadores dejaban la empresa anualmente. El principal objetivo de los mineros era acumular capital para volver a sus comunidades de origen e iniciar pequeños negocios propios, por lo que la migración hacia las minas era sólo temporal: la población alrededor de éstas se movilizaba en función a los ciclos agrícolas y los intereses de sus comunidades y sólo se dirigía al socavón cuando la comunidad no requería su presencia.

En estas circunstancias, la CPCC no invirtió en alojamiento para trabajadores y sus familias, sino que construyó habitaciones en las que varios mineros descansaban cada noche tras largas jornadas de trabajo. Los obreros trabajaban durante más de 12 horas diarias, tras lo cual iban a dormir a pabellones donde compartían dormitorios con otros mineros (Flores Galindo, 1974). Entonces, un tipo particular de movilidad espacial emergía: los mineros reponían su fuerza física al final de cada día en la mina, lejos de su familia, pero volvían a sus comunidades durante varios meses al año. Más aún, pocos de ellos decidían volver a las

minas en el largo plazo. Ello, como señala Contreras (1988), permitía a la empresa mantener salarios bajos en el tiempo, pues contaba con la economía campesina para “subsidiar” a sus trabajadores, aunque creaba problemas en términos de la capacidad de contar con una fuerza de trabajo estable y capacitada.

De este modo, estamos frente a un proletariado de transición que se sostiene espacialmente en regímenes de dormitorio. El mismo guarda ciertas similitudes con el *compound* sudafricano, utilizado hasta inicios de 1990, en el que campamentos temporales y una fuerza de trabajo migrante son las piedras angulares de la producción (Home, 2000). Más contemporáneamente, se asemeja al régimen de dormitorio utilizado en China, en el que trabajadores rurales se mudan a espacios controlados totalmente por la empresa, viviendo en habitaciones de soltero hasta obtener los ahorros suficientes para renunciar y volver a sus comunidades de origen o seguir migrando por nuevas oportunidades de trabajo (Pun y Smith, 2007).

¿Qué ocurre con las estrategias de los trabajadores en este contexto? Durante fines del siglo XIX y hasta aproximadamente 1940, cuando comenzó a “estabilizarse” la mano de obra, las organizaciones de trabajadores en la Cerro tuvieron más parecidos con asociaciones de ayuda mutua que con espacios para demandar mejores condiciones laborales. Para comenzar, el alto grado de movilidad espacial dificultaba la creación de comunidades sólidas de clase obrera, pues, además, estos mineros provenían de diferentes comunidades de la región. En muchos casos ellos se organizaban más en función de su lugar de origen que como una clase social enfrentada a la empresa. Además, la falta de mano de obra y la capacidad de reintegrarse a sus comunidades de origen daba a los trabajadores la oportunidad de renunciar sin necesidad de luchar constantemente por mejorar sus condiciones de vida.

En lo que la acción colectiva respecta, aunque existe evidencia de la participación de grupos anarquistas que han intentado politizar a estos grupos en la sierra central (Sulmont, 1980), el alto nivel de movilidad espacial tornaba difícil constituir organizaciones que perduraran en el tiempo, por lo que los reclamos se articulaban en función de demandas precisas respecto a las horas de trabajo, comidas y seguridad en el socavón. Estas demandas, sin embargo, se planteaban desordenadamente, sin una organización que les diese sostenibilidad en el tiempo: los reclamos terminaban tan rápido como los principales puntos eran satisfechos (o cuando los trabajadores eran despedidos).

Por otro lado, los registros con que se cuenta muestran que las estrategias que emergen de un modelo de dormitorio dependían mucho de la acción directa. Era clave sabotear la maquinaria de la empresa, cerrar los caminos utilizados para transportar su material o, en algunos casos, quemar sus instalaciones de forma muy espontánea en señal de protesta (Flores Galindo, 1974). Desde una lectura ortodoxa, éstas son manifestaciones “pre-políticas” en tanto no existía ni organización ni ideología guiando las tensiones existentes en las minas (Sulmont, 1980). Su constante movilidad espacial a nivel regional junto a su alta movilidad organizacional —dado el carácter transitorio de su trabajo— dificultó la creación de estrategias regulares, aun cuando la legislación peruana ya comenzaba a desarrollar mecanismos institucionalizados para la solución de conflictos laborales .

En términos de sus alianzas, los obreros lograron articularse de modo parcial con los campesinos afectados por la minería. Estas redes no sólo se basaron en los intereses comunes entre uno y otro grupo —por ejemplo, los vinculados con la contaminación generada por la empresa—, sino, sobre todo, en la inserción social de los trabajadores a escala regional. Volver a sus comunidades de origen tras cada temporada permitía que sus vínculos no se debilitaran y que apoyaran demandas campesinas, especialmente aquéllas ligadas a la propiedad de tierras de sus comunidades (DeWind, 1997), pudiendo recibir

además el apoyo de sus comunidades, que podían conocer fácilmente sus problemas dada su relativa cercanía y constante comunicación (Kapsoli, 1977).

### ***La ciudad: huelga organizada y vínculos locales***

Aunque el modelo de dormitorio fue sostenible durante las primeras décadas de operación de Cerro de Pasco —debido a su bajo nivel de desarrollo tecnológico—, esto cambió hacia 1940, cuando, dada la creciente mecanización en sus minas, se volvió forzosa la construcción de ciudades mineras para estabilizar y capacitar a la fuerza de trabajo. Aunque la CPCC implementó este modelo en algunas de sus operaciones desde mediados de los años treinta, el modelo de ciudad fue más claro en Marcona, ubicada en la costa sur del país, y diseñada por la Marcona Mining Company, empresa norteamericana que explotó sus depósitos de hierro entre 1953 y 1971 con modernas tecnologías de tajo abierto (Pinto, 2011).

A pesar de que una comunidad de pescadores vivía al costado de la mina antes de que ésta entrara en operación, la necesidad de contar con personal capaz de manejar maquinaria pesada hizo que la empresa buscara a sus trabajadores en diferentes pueblos y ciudades del sur del país. Dado que la mina no necesitaba tantos trabajadores como una operación subterránea, planificar una ciudad que albergara a toda la fuerza de trabajo —aproximadamente 2 000 trabajadores para 1970, 3 000 en 2013— fue posible.

En contraste con la CPCC, en Marcona no podía permitirse que los trabajadores dejaran la mina durante varios meses al año para dedicarse otras actividades, ni que en sus movilizaciones destruyeran los costosos equipos utilizados (Goodsell, 1974). Por ello, tras

finalizar la construcción de la mina se inició un intenso proceso de capacitación que combinó la educación de sus obreros con altos salarios y alojamientos de calidad para ellos y sus familias, las cuales también se mudaron a la ciudad. Modernos hospitales, escuelas financiadas por la empresa y productos de consumo masivo traídos de Estados Unidos ofrecían una calidad de vida más alta que la del promedio de la población local.

La ciudad fue diseñada siguiendo un modelo de segregación utilizado en ciudades mineras norteamericanas (Dinius y Vergara, 2011). Así, tres tipos de barrios fueron diseñados. El obrero, para trabajadores manuales; el de empleados, para profesionales y oficinistas, y el “americano” para los gerentes de la empresa. Cada uno contaba con servicios tales como cancha de golf para el barrio americano, y de fútbol para empleados y obreros, o diferentes tipos de escuelas para los menores, según el rango que tuviesen sus padres en la compañía.

Administrar la ciudad dio a la empresa un mayor control sobre sus trabajadores. Primero porque entradas y salidas al campamento, que incluía no sólo las operaciones, sino las viviendas de los trabajadores, se encontraban reguladas, por lo que puntualidad y asistencia al trabajo podían vigilarse directamente. Aun hoy, mientras conversaba con algunos trabajadores en sus casas, vigilantes de la empresa se me acercaban a pedirme una identificación y preguntar sobre mi visita. A ello se suma el control de los espacios de reproducción social de los trabajadores, puesto que oficinas como la de Trabajo Social vigila aún la vida de los mineros y sus familias.

En este contexto, los trabajadores organizan sus demandas más allá de las compensaciones económicas, incluyendo aspectos como la mejora en la calidad de la educación o el mejoramiento de los espacios públicos. Ser testigos de las diferencias entre sus condiciones

de vida y las de los gerentes —expresadas no sólo en disparidades económicas, sino en sus estilos de vida en la ciudad—, produce sólidas identidades de clase.

Al ocurrir producción de minerales y reproducción social en el mismo espacio, la movilidad espacial de los obreros se limita a la escala local. Éste es el modelo sobre el que la noción de “masa aislada”, desarrollada al inicio de este artículo, está basada. Ya que los trabajadores van a la mina durante ocho horas diarias, tienen gran parte de sus días libre, lo que les permite realizar diferentes actividades compartidas, como jugar fútbol o dirigirse a bares donde conversan sobre sus problemas diarios. Esto ha permitido la consolidación de identidades sólidas no solamente en torno al trabajo, sino también al “barrio obrero” que ellos comparten. Además, al vivir cerca del local sindical, los mineros de Marcona pueden caminar hacia él al volver de la faena y reunirse allí constantemente.

El sindicato de Marcona se fundó hace menos de una década luego de iniciar la empresa sus operaciones. El hecho de que todos vivieran en la misma ciudad permitió (y permite hoy) el control no sólo de la empresa, sino también del sindicato, lo cual configura estrategias muy distintas a las del campamento. Aquellos trabajadores que no participan en las actividades de la organización pueden ser sancionados, y es posible presionarlos a través de sus familias: por ejemplo, un dirigente me comentó cómo, cuando un trabajador no acude a las asambleas, sus hijos se enteran que su padre está fallándole a su organización. Igual que en otras ciudades mineras, un Comité de Amas de Casa apareció hacia mediados de 1970 (Naranjo, 2005). El comité, formado por las parejas de los afiliados al sindicato, tiene hoy como principal función brindar apoyo a la organización durante huelgas y movilizaciones a través de la preparación de comidas o el cuidado de sus hijos. No obstante, en el día a día éste también es fundamental para estrechar lazos entre familias de trabajadores: cuando un trabajador tiene dudas respecto de participar en algún evento del sindicato, convencer a su esposa es una forma de ganar su apoyo.

Sobre esta base, el sindicato de Marcona ha mantenido, a pesar de las reformas neoliberales de Alberto Fujimori durante los noventa, la capacidad de movilizarse localmente. En términos de sus estrategias colectivas, la organización genera constantes huelgas y tomas de carreteras en la ciudad, no sólo al presentar sus pliegos de reclamo, sino incluso cuando hay accidentes en la mina u ocurre algún abuso por parte de la empresa. Estas herramientas resultan fundamentales para ganar poder de negociación a través de la paralización de la producción, como se observó en la tabla 1 (ver también Manky, 2013).

Un ejemplo adicional de cómo la poca movilidad espacial permite estrategias colectivas específicas aparece en el caso de los trabajadores subcontractados. De hecho, fue en Marcona donde se fundó el primer sindicato de contratistas mineros del Perú. La mayoría de estos trabajadores eran hijos o familiares de trabajadores de planta y eran testigos de las diferencias salariales. Al vivir todos en la misma ciudad, estos trabajadores tuvieron la posibilidad de coordinar estrategias de movilización —por ejemplo, una huelga de más de un mes en 2007—, y formar una sólida identidad como “trabajadores de segunda clase”. Es llamativo que, en Perú haya sido precisamente en faenas de baja movilidad espacial como Marcona o Casapalca donde estos trabajadores han tenido mayores posibilidades de conseguir el apoyo de sus familias, de organizarse y movilizarse localmente. Más aún, algo similar parece haber ocurrido en los campamentos chilenos, donde faenas como El Teniente o el Salvador han sido fuertes bastiones de movilizaciones basadas en huelgas y luchas locales en el caso de los contratistas del cobre (Calderón, 2008).

Aunque el modelo de ciudad permite desarrollar un sindicato con una identidad sólida y con gran capacidad de movilización local, también limita el espectro de sus demandas y posibles alianzas. Una revisión de los pliegos de reclamo presentados desde los años setenta hasta la actualidad permite observar que éstos suelen centrarse en las necesidades e intereses directos de sus afiliados y sus familias, y sólo en algunas ocasiones se hace referencia a otros

grupos afectados por la empresa. Por ejemplo, los pescadores que todavía viven al costado de las viviendas de los trabajadores son un grupo con el que ellos no tienen mayores interacciones. No se observan, por otro lado, contactos entre afiliados al sindicato y sus comunidades de origen, lo que limita cualquier alianza regional (en contraste con lo ocurrido en el modelo de dormitorio). Aunque varios trabajadores vinieron, como en el caso de la CPCC, del mundo campesino, en Marcona el vínculo entre ellos y aquel mundo fue roto a través de la limitación de la movilidad espacial de los trabajadores, que solamente salen de la ciudad una vez por semana hasta su jubilación o en sus vacaciones anuales.

### ***El hotel: acciones descentralizadas y alianzas nacionales***

Las reformas laborales de 1993 generaron un cambio radical en la industria minera. Primero porque permitieron que las empresas llevaran a cabo jornadas atípicas que les dieron la ocasión de hacer trabajar a sus empleados más de ocho horas diarias sin proporcionarles beneficios extra. El requisito para ello es que, pasadas las ocho horas, el resto se acumulen en más días de descanso. En Antamina se trabajan doce horas diarias durante diez días, luego de los cuales los trabajadores vuelven a sus hogares a descansar por diez días. El modelo, también utilizado en Chile (Arias *et al.*, 2014), es el más común en Perú hoy. De hecho, ninguna mina que haya comenzado sus operaciones luego de 1993 ha construido una ciudad minera ni ha establecido regímenes de ocho horas diarias para sus trabajadores.

Este sistema, llamado “jornada atípica”, se inició en operaciones controladas por empresas multinacionales que llegaron al país a mediados de los noventa (Hiba *et al.*, 2002). Junto a nuevas tecnologías, como el uso de equipos controlados por GPS, estas empresas requieren una mano de obra con estudios técnicos. Mientras un siglo antes la Cerro de Pasco había

buscado a sus trabajadores en las comunidades campesinas a su alrededor, Antamina contrata a obreros de grandes ciudades como Lima, Arequipa o Huaraz, pues busca a trabajadores con conocimientos especializados en maquinaria pesada, que no requieran demasiado entrenamiento por parte de la empresa. En lugar de hacerles mudar al campamento con sus familias —como en Marcona—, los obreros se tornan huéspedes de la empresa, lo que permite desprenderse de la carga de mantener un sistema de servicios para trabajadores y sus familias.

En el hotel, producción y reproducción social se hallan separadas. En contraste con Marcona, en la que el trabajador vuelve a casa al final de cada día, los trabajadores de Antamina vuelven a casa cada diez días. En el campamento, tras doce horas de trabajo, los obreros vuelven a habitaciones de soltero. Factores como la luz de su habitación, el ruido fuera de la misma, o incluso las horas en que se puede utilizar la televisión o el internet están regulados, pues la empresa les exige que descansen por lo menos ocho horas antes de volver a la faena.

Los obreros aceptan el modelo de hotel porque bajo el mismo pueden continuar viviendo en grandes ciudades que proveen de servicios especializados sin renunciar a la oportunidad de obtener un trabajo bien remunerado. Sus hijos pueden ir a escuelas de alto nivel y educarse en universidades, al tiempo que ellos tienen acceso a diferentes tipos de actividades en sus días libres, algo que, a pesar de sus ventajas, no ocurre en el modelo de ciudad minera, menor en tamaño y siempre controlado por una empresa.

Aunque el aislamiento físico del campamento minero es igual o mayor que el experimentado en Marcona, la alta movilidad de sus trabajadores a nivel nacional abre un nuevo tipo de dinámica colectiva. Las demandas de los trabajadores no se centran en mejorar sus habitaciones, o en la manera como la empresa se relaciona con las comunidades de su

entorno, sino que son, sobre todo, económicas. A decir de un dirigente sindical que vive en Lima, capital del Perú y ubicada a más de doce horas en auto de la mina, la mayoría de trabajadores no están preocupados por las denuncias sobre contaminación ambiental, pues sus familias no son afectadas directamente por la empresa. Además, ya que gerentes y trabajadores viven en habitaciones de hotel, denuncias respecto de la desigualdad en la empresa no son tan comunes como en la ciudad minera, donde las desigualdades se expresan en la vida cotidiana. Los hoteles hacen menos explícitas estas diferencias, que suelen reducirse a aspectos como el tamaño de cada habitación.

¿Qué ocurre con el sindicato en este contexto? Aunque éste se creó sólo un año después de que la empresa iniciara sus operaciones, y representa a 60% de los obreros, no tiene el mismo dinamismo que el de Marcona. Aunque la empresa les cedió un espacio para reunirse en el campamento, además de contar con otros espacios públicos como gimnasios y campos de fútbol en el hotel, tras largas jornadas de trabajo, los trabajadores prefieren ir a descansar o ir a llamar a sus familias en lugar de discutir sobre sus problemas cotidianos. Puesto que en sus días libres los trabajadores se dirigen a diferentes ciudades en el país, es poco común que se encuentren para coordinar acciones respecto de la empresa o el sindicato fuera del campamento. Incluso reuniones entre amigos de trabajo deben coordinarse con meses de anticipación, ya que sus turnos de trabajo, sus obligaciones domésticas y sus propios proyectos personales se ven segmentados espacialmente.

Al tener varios días fuera de la mina, los trabajadores de Antamina no sólo son mineros, pero están lejos de ser “mineros-campesinos”. Ellos desarrollan otras actividades, como ser estudiantes universitarios o pequeños empresarios. Tener libres diez días consecutivos, y no sólo los domingos, les da la posibilidad de desarrollar proyectos personales. El hecho de que estos días puedan acudir a grandes ciudades, a las que se movilizan continuamente, les da la oportunidad de diversificar el uso de sus salarios. Como consecuencia, su identidad

ocupacional es más fragmentada que la de los obreros de Marcona, para los que ser mineros es la pieza fundamental que define sus biografías.

Aunque formalmente establecido en el organigrama del sindicato, el Comité de Damas de Antamina no existe. De hecho, la mayoría de esposas de los trabajadores no se conocen entre sí ni saben sobre los problemas que enfrentan las otras familias. El rol de las parejas se circunscribe exclusivamente al ámbito privado, pues están a cargo de la organización del hogar durante los días en que los trabajadores están en la faena. Por ello, en pocos casos las parejas se encuentran satisfechas con el hecho de que sus esposos participen activamente en un sindicato, ya que éste acaba consumiendo tiempo que podría ser invertido en tareas domésticas. A diferencia de los trabajadores de Marcona y sus parejas, para los que ir al sindicato juntos es como asistir a una reunión vecinal, la mayoría de los entrevistados en Antamina comentaron lo difícil que es equilibrar el tiempo dado a la familia, al sindicato y al trabajo debido a la separación espacial que existe entre ellos.

En estas circunstancias, los trabajadores de Antamina sólo han realizado una huelga desde la fundación del sindicato en el año 2000. Esto, por cierto, no por falta de interés por parte de los dirigentes, quienes me comentaron cómo “varias juntas directivas han planteado el tema de paralizar... pero somos débiles, el trabajador minero prefiere irse a su casa con sus hijos antes que luchar aquí”. Esto no significa que ellos sean incapaces de negociar con la empresa, sino que ha habido un cambio en sus estrategias. De hecho, el sindicato ha logrado ventajosos convenios colectivos en la última década ya que ha aprendido a utilizar la movilidad espacial de sus miembros, haciendo que ellos actúen por el sindicato en diferentes espacios. Así, los obreros pueden buscar a inspectores de trabajo de Huaraz al mismo tiempo que hacen contactos con congresistas en Lima y se asocian con activistas de Arequipa, todo sin gastar demasiados recursos, y sin necesidad de pedir permisos especiales a la empresa

para salir del campamento. Son aquellos trabajadores que viven en cada una de estas ciudades los que pueden generar redes a nivel nacional.

Las huelgas dentro del lugar de trabajo y las movilizaciones circunscritas al campamento minero han sido entonces reemplazadas por alianzas estratégicas que permiten presionar a la empresa en distintas escalas. Dada la movilidad espacial de los trabajadores de Antamina resulta difícil para ellos crear vínculos con actores locales: por ello, las comunidades aledañas y asociaciones de esposas, claves para los mineros de CPCC y Marcona, respectivamente, son reemplazadas por alianzas supra-locales. Esto resulta llamativo en un contexto como el peruano, donde en la última década la mayoría de conflictos sociales ocurrieron en la actividad minera, pero no fueron laborales, sino más bien vinculados con comunidades locales que reclaman mejores estándares medio-ambientales y una mejor distribución de las ganancias de la empresa. En el caso de Antamina, varias comunidades campesinas se han movilizadas para reclamar a la empresa, pero el sindicato ha estado ausente en estas luchas —una tendencia que de hecho se replica en la mayoría de minas de modelo hotel en el país— (Bebbington, 2011; Damonte, 2008).

El sindicato de Antamina no carece de aliados, pero, a diferencia de su par en Marcona, éstos se encuentran en la escala nacional e internacional más que a nivel local. Debido al sistema de turnos, la mitad de trabajadores de Antamina está siempre fuera del campamento y organizar movilizaciones efectivas se vuelve muy difícil, por lo que presionar a la empresa a través de inspecciones estatales, o a sus accionistas con el apoyo de sindicatos extranjeros, son armas más eficaces. Además de viajar a otros campamentos en el país, dirigentes sindicales han viajado a Canadá para aprender de las experiencias desarrolladas en otros “hoteles mineros”, lo que les ha dado la posibilidad de implementar redes de solidaridad y promover una mayor conciencia respecto de las diferencias entre su contexto y aquél del enclave minero tradicional.

### ***Discusión y conclusiones***

La tabla 2 resume las características de los modelos presentados. A pesar de que a partir de 1993 el modelo de hotel se ha vuelto el más popular del país, es necesario recalcar que todavía existen ciudades mineras. De hecho, incluso variantes del modelo de dormitorio pueden encontrarse en el caso de los trabajadores en algunas faenas de tamaño medio (Skogen, 2010), muchos de los cuales se dedican a labores que requieren poca capacitación, y vuelven a sus ciudades de origen una vez que han acumulado suficiente capital.

***Tabla 2: Una comparación entre los modelos de dormitorio, ciudad y hotel.***

Modelo	Dormitorio	Ciudad	Hotel
Características espaciales	Dormitorios compartidos por más de 10 trabajadores.	Viviendas y servicios tanto para los trabajadores como para sus familias.	Habitaciones personales y servicios temporales sólo a los trabajadores.
Características temporales	Más de 8 horas al día y se trabaja entre 6 y 7 días a la semana durante 7 u 8 meses al año.	Ocho horas diarias y se trabaja 6 días a la semana indefinidamente.	Doce horas diarias y se trabaja durante 10 días por 10 días de descanso indefinidamente.
Tipo de tecnología utilizada	Mina subterránea con tecnologías de bajo costo.	Mina de tajo abierto con maquinaria pesada.	Mina de tajo abierto con maquinaria pesada de alta tecnología.
Capacitación de la fuerza de trabajo	Trabajadores sin instrucción oficial.	Trabajadores capacitados por la empresa antes de iniciar su trabajo.	Trabajadores capacitados en institutos técnicos.
Principales demandas de los trabajadores	Controles sobre el medio ambiente y de seguridad en el trabajo.	Política de alojamientos familiares, mejora de los servicios en la ciudad.	Demandas centradas en aspectos económicos.

Estrategias sindicales	Movilizaciones contenciosas. Bloqueo de carreteras, toma de campamentos, quema de equipos y largas paralizaciones.	Movilizaciones dentro del campamento. Huelgas cortas y demostraciones frente a las oficinas de la empresa.	Negociación colectiva no contenciosa. Pocas huelgas, presión a través de canales externos al campamento.
Aliados Estratégicos	Comunidades aledañas a la mina de donde provienen los trabajadores.	Familia de los trabajadores (principalmente vía el Comité de Damas).	Sindicatos y ONG's nacionales e internacionales.
Identidades sindicales	"Obrero-Campesina" Trabajadores temporales con lazos hacia sus comunidades de origen.	'Obrero-Minera'. Migrantes que, tras mudarse hacia una ciudad minera, desarrollan identidades de clase.	'Minero Independiente'. Trabajadores que buscan ahorrar e invertir en pequeños negocio o en sus estudios.

La comparación entre estos modelos permite iluminar la relación entre políticas de producción y la movilidad espacial de los mineros, y entre ésta y las estrategias colectivas que ellos utilizan. Queda claro que organizar la producción implica siempre una política del espacio. Primero, porque cada empresa debe satisfacer su demanda de trabajadores a través de decisiones sobre la escala de los mercados de trabajo que utilizará. Segundo, porque las empresas diseñan (aunque no siempre con éxito) cómo se relacionarán sus trabajadores fuera del mundo del trabajo, y las condiciones en las que podrán ver a sus familia a través del tipo de alojamiento utilizado. Finalmente, porque su configuración espacial delimitará el tipo de estrategias colectivas que los trabajadores utilicen.

Aquí se ha mostrado cómo cada modelo produce encadenamientos productivos, formaciones urbanas y relaciones específicas entre producción, trabajadores y espacio. Una forma útil para simplificar estos modelos ha sido la noción de movilidad espacial. En este punto es

posible repensar los vínculos entre ella y otro aspecto de la producción capitalista, la movilidad organizacional, es decir, la capacidad de un trabajador para dejar su trabajo, sea para irse a otra empresa o para dedicarse a otra ocupación (figura 2).

**Figura 2: Movilidad espacial y organizacional**

		Movilidad espacial	
		Baja	Alta
Movilidad organizacional			
	Alta	-	Dormitorio
	Baja	Ciudad	Hotel

En el caso de la minería, el modelo clásico —al que Kerr y Siegel (1964) hacían referencia— ha sido el de la ciudad minera. El mismo fue impulsado hacia mediados del siglo XX y se convirtió en la forma más eficiente de lograr el compromiso de los trabajadores con la empresa. El modelo expresa, aunque con las particularidades de la industria minera, características clásicas del fordismo (Crawford, 1995), como su necesidad de contar con una fuerza de trabajo estable. En Perú, unir espacialmente producción y reproducción social fue clave para lograr que personas del mundo rural se dedicasen, de forma exclusiva, a la minería. Esto en contraste con el modelo de dormitorio basado en movimientos constantes a nivel espacial y organizacional, pues, al permanecer ligados a actividades agrícolas, los mineros no esperaban jubilarse en la mina, y de hecho constantemente renunciaban a estos empleos. Por último, en el caso del hotel, aunque los trabajadores no siempre esperan jubilarse en la empresa minera —pues sus días libres les permiten invertir tiempo y recursos en sus estudios o en pequeñas empresas en su lugar de residencia— tienen condiciones más estables que en el modelo de dormitorio. Aunque novedoso, es posible encontrar dinámicas similares en la industria del petróleo contemporánea (Spies, 2006) y, crecientemente, en la

industria de servicios urbanos en Estados Unidos, ya que muchos trabajadores pobres tienen que conmutar grandes distancias para obtener un trabajo en ciudades donde no pueden darse el lujo de vivir (Narefsky, 2014).

Aunque aquí no se reportaron casos de trabajadores con baja movilidad espacial y alta movilidad organizacional, reportes sobre la minería informal peruana dan cuenta de pobladores locales que trabajan por cortos intervalos de tiempo para los dueños de las minas, sólo para acumular el capital suficiente para iniciar negocios propios en sus lugares de origen (Kuramoto, 2002). Más importante aún, en Perú se han registrado recientemente casos de trabajadores locales que logran conseguir trabajos precarios debido a la presión de sus comunidades afectadas por la minería, pero que al no contar con las habilidades para puestos calificados, constantemente pasan de una empresa contratista a otra sin lograr organizarse en sindicatos con facilidad (Himley, 2013).

Los efectos que cada modelo produce sobre las organizaciones de trabajadores son significativos. Aquí he mostrado que las demandas laborales se ven modificadas dependiendo de la manera como la empresa conecta (o no) espacios de producción de minerales y reproducción social de los trabajadores. Respecto de las estrategias sindicales utilizadas, al resultar difícil para los trabajadores de la ciudad mudarse con sus familias y abandonar los servicios ofrecidos por su empleador, sus estrategias no pasan por buscar nuevos empleos —que implicaría abandonar la ciudad—, sino por cambiar su situación dentro de la empresa a través de la organización en sindicatos con capacidad para organizar huelgas y protestas a nivel local. En el caso del hotel, en cambio, los trabajadores no solamente pueden buscar un trabajo en otras empresas mineras sin afectar de manera significativa la vida de sus familias, sino que, ya que organizar huelgas resulta muy difícil en un contexto de alta movilidad, prefieren ampliar la escala de sus actividades, buscando aliados a nivel nacional e internacional. En el campamento minero, igual que en industrias

como la de agro-exportación contemporánea (Valdez *et al.*, 2014), crear organizaciones sólidas se vuelve muy complejo dada la alta movilidad de los trabajadores que más bien tienden a responder a través de paros intempestivos y poco estructurados.

Aunque la industria minera provee de un caso en el que identificar las políticas espaciales resulta evidente, dado lo radical de sus cambios, reconocer la importancia del espacio como mediador entre instancias de producción y estrategias sindicales es también crucial para analizar otras industrias. Por ejemplo, la distinción entre movilidad espacial y organizacional permite especificar variados modelos de relaciones laborales, incluso al interior del mismo marco institucional. Futuras investigaciones tendrían que detallar, desde las especificidades de distintas industrias, de qué forma las empresas recomponen sus estrategias espacialmente, y por qué ciertas estrategias sindicales resultan más útiles que otras para los trabajadores.

Por otro lado, el énfasis puesto en las dinámicas de movilidad espacial permite teorizar el desarrollo de estrategias sindicales en diferentes escalas. Aunque varios estudios han descrito la forma como los trabajadores han pasado de operar exclusivamente en el lugar de trabajo a participar en alianzas globales (Bronfenbrenner, 2007), la mayoría de ellos ha puesto énfasis en las estrategias que en las estructuras que condicionan y determinan su éxito o fracaso. Aunque no determinan lo que los agentes harán en última instancia, entender cómo la movilidad espacial influye sobre sus acciones resulta clave, y podría permitir dar nuevas luces sobre la (in)capacidad de resistencia obrera en el capitalismo contemporáneo.

**Bibliografía**

Arias, Martín, Miguel Atienza, y Jan Cademartori (2014). "Large Mining Enterprises and Regional Development in Chile: Between the Enclave and Cluster". *Journal of Economic Geography* 14 (1), 73-95.

Bebbington, Anthony (2011). *Social Conflict, Economic Development and the Extractive Industry: Evidence from South America*. Londres: Routledge.

Bergquist, Charles (1986). *Labor in Latin America*. California: Stanford University Press.

Bonilla, Heraclio (1974). *El minero de los Andes*. Lima: IEP.

Bronfenbrenner, Kate (2007). *Global Unions: Challenging Transnational Capital through Cross-Border Campaigns*. Nueva York: Cornell University Press.

Cajías, Magdalena (2013). *El poder de la memoria. La mina de Huanuni en la historia del movimiento minero y la minería del estaño, 1910-2010*. La Paz: Plural.

Calderón, Ricardo (2008). "Nuevas expresiones de acción sindical desde la precarización del empleo". En *Flexibilidad laboral y subjetividades: hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Compilado por Álvaro Soto, 111-133. Santiago de Chile: LOM.

Church, Roy, Quentin Outram, and David N. Smith (1991). "The 'Isolated Mass' Revisited: Strikes in British Coal Mining". *The Sociological Review* 39 (1): 55-87.

Contreras, Carlos (1988). *Mineros y campesinos en los Andes: Mercado laboral y economía campesina en la sierra central, siglo XIX*. Lima: IEP

Crawford, Margaret (1995). *Building the Workingmans Paradise: the Design of American Company Towns*. Nueva York: Verso.

Crush, Jonathan (1994). "Scripting The Compound: Power And Space In The South African Mining Industry". *Environment and Planning D*. 12: 301-301.

Damonte, Gerardo (2008). *The Constitution of Political Actors: Peasant Communities, Mining, and Mobilization in Bolivian and Peruvian Andes*. Berlín: VDM Publishing.

DeWind, Josh (1997). "Continuing to Be Peasants. Union Militancy among Peruvian Miners". En *Workers' Control in Latin America, 1930-1979*, compilado por Jonathan Brown, 244-269. Carolina del Norte: University of North Carolina Press.

Dinius, Oliver J., and Angela Vergara (2011). *Company Towns in the Americas: Landscape, Power, and Working-Class Communities*. Georgia: University of Georgia Press.

Durand, Anahí (2006). "De mineros a indígenas". En *Transformaciones en el mundo del trabajo: efectos socio-económicos y culturales en América Latina y el Caribe*. Editado por Patricia Dávalos, 119-167. Buenos Aires: CLACSO.

Edwards, Paul (1977). "A Critique of the Kerr-Siegel Hypothesis of Strikes and the Isolated Mass: A Study of the Falsification of Sociological Knowledge". *The Sociological Review* 25 (3): 551-574.

Ellem, Bradom (2006). "Scaling Labour Australian Unions and Global Mining". *Work, Employment & Society* 20 (2): 369-387.

Flores Galindo, Alberto (1974). *Los mineros de la Cerro de Pasco, 1900-1930: un intento de caracterización social*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Garcés Feliú, Eugenio, Marcelo Cooper, y Juan O'Brien Cooper (2007). *Las ciudades del cobre*. Santiago de Chile: Universidad Católica.

Goodsell, Charles (1974). *American Corporations and Peruvian Politics*. Massachusetts: Harvard University Press Cambridge.

Helfgott, Federico (2013). *Transformations in Labor, Land and Community: Mining and Society in Pasco, Peru, 20th Century to the Present*. Tesis de doctorado en Antropología. Michigan: University of Michigan.

Herod, Andrew (2001). *Labor Geographies: Workers and the Landscapes of Capitalism*. Nueva York: Guilford Press.

Hiba, Juan Carlos, José De Echave, y Estela Ospina (2002). *Condiciones de trabajo, seguridad y salud de trabajo, seguridad y salud ocupacional en la minería en el Perú*. Perú: OIT para los Países Andinos.

Himley, Matthew (2013). "Regularizing Extraction in Andean Peru: Mining and Social Mobilization in an Age of Corporate Social Responsibility". *Antipode* 45 (2), 394-416.

Hislop, Donald, and Carolyn Axtell (2007). "The Neglect of Spatial Mobility in Contemporary Studies of Work: the Case of Telework". *New Technology, Work and Employment* 22 (1): 34-51.

Home, Robert K (2000). "From Barrack Compounds to the Single-Family House: Planning Worker Housing in Colonial Natal and Northern Rhodesia". *Planning Perspectives* 15 (4): 327-347.

Kapsoli, Wilfredo (1977). *Movimientos campesinos en el Perú: 1879-1896*. Perú: Cuadernos del Consejo Nacional de la Universidad Peruana.

Kerr, Clark., y Abraham Siegel (1964). "The Interindustry Propensity to Strike: an International Comparison". En *Labor and Management in Industrial Society*, compilado por Clark Kerr, 105-147. Nueva York: Anchor Books.

Klubock, Thomas (1998). *Contested Communities: Class, Gender, and Politics in Chile's El Teniente Copper Mine, 1904-1951*. Durham: Duke University Press.

Kruijt, Dirk., y Menno Vellinga (1979). *Labor Relations and Multinational Corporations: the Cerro de Pasco Corporation in Peru (1902-1974)*. Holanda: Van Gorcum.

Kuramoto, Juana (2002). *Artisanal and Informal Mining in Peru: Mining Minerals and Sustainable Development*. Washington DC: International Institute for Environment and Development.

Lefebvre, Henri (1991). *The Production of Space*. Londres: Oxford Blackwell.

Manky, Omar (2013). "Recordando al patrón". En *Sombras coloniales*, compilado por Gonzalo Portocarrero, 259-280. Perú: Universidad del Pacífico.

Manky, Omar (2014). "Democracia, crecimiento económico y sindicalismo en el Perú del siglo XXI. Continuidades y rupturas". *Revista Latinoamericana de Estudios de Trabajo* 19 (31): 195-228.

Massey, Doreen (2005). *For Space*. Londres: Sage.

McGrath-Champ, Susan, Andrew Herod, and Al Rainnie (eds.) (2010). *Handbook of Employment and Society: Working Space*. Londres: Edward Elgar Publishing.

Naranjo, Aída (2005). *La mujer minera en defensa de sus derechos*. Perú: Centro de Asesoría Laboral del Perú.

Narefsky, Karen (2014). "The-suburbanization of the US Working Class". *Jacobin* n. 15-16. <<https://www.jacobinmag.com/2014/10/the-suburbanization-of-the-us-working-class/>> (última consulta el 8 de febrero de 2016)

Pinto, Honorio (2011). *Gran minería en el Perú: el caso Shougang Hierro Perú SAA*. Perú: Fondo Editorial Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Ngai, Pun, and Chris Smith (2007). "Putting Transnational Labour Process in its Place the Dormitory Labour Regime in Post-Socialist China". *Work, Employment & Society* 21 (1): 27-45.

Riisgaard, Lone (2009). "Global Value Chains, Labor Organization and Private Social Standards: Lessons From East African Cut Flower Industries". *World Development* 37 (2), 326-340.

Rimlinger, Gaston V (1959). "International Differences in the Strike Propensity of Coal Miners: Experience in Four Countries". *Industrial and Labor Relations Review* 12 (3): 389-405.

Sariego, Juan Luis (1988). *Enclaves y minerales en el norte de México. Historia social de los mineros de Cananea y Nueva Rosita, 1900-1970*. México: CIESAS.

Silver, Beverly (2003). *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization since 1870*. Londres: Cambridge University Press.

Skogen, Anne (2010). *La lucha de los mineros peruanos para mejorar sus condiciones laboral-sindicales. Un estudio de caso de los mineros subcontratados de la Compañía Minera Casapalca S.A. del Perú (1987-2009)*. Tesis de maestría de Sociología. Noruega: The University of Bergen.

Spies, Mattias (2006). "Distance between Home and Workplace as a Factor for Job Satisfaction in the North-West Russian Oil Industry". *Fennia* 184 (2): 133-149.

Stillerman, Joel (2002). "Space, Strategies, and Alliances in Mobilization: the 1960 Metalworkers' And Coal Miners' Strikes in Chile". *Mobilization: an International Quarterly* 8 (1): 65-85.

Storey, Keith (2008). "The Evolution of Commute Work in Canada and Australia". Conferencia presentada en *Biography, Shift-labour and Socialisation in a Northern Industrial City-The Far North: Particularities of Labour and Human Socialisation*. Novy Urengoy, Russia, 4-6 de diciembre.

Sulmont, Denis (1980). *Historia del movimiento obrero minero metalurgico (hasta 1970)*. Lima: Tarea.

Tilly, Charles (2003). "Contention over Space and Place". *Mobilization: An International Quarterly* 8 (2): 221-225.

Vega-Centeno, Pablo (2003). "Movilidad (espacial) y vida cotidiana en contextos de metropolización". *Debates en Sociología* (28): 19-51.

Vega Centeno, Pablo (2007). *El ocaso de un modelo de ciudad minera: una mirada a Cerro de Pasco y La Oroya*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Warf, Barney, and Santa Arias (2008). *The Spatial Turn: Interdisciplinary Perspectives*. Londres: Routledge.

Wright, Erick Olin (2000). "Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise". *American Journal of Sociology* 105 (4): 957-1002.

Zapata, Francisco (1975). *Los mineros de Chuquicamata: ¿productores o proletarios?* México: El Colegio de México.

Zapata, Francisco (1977). "Enclaves y sistemas de relaciones industriales en América Latina". *Revista Mexicana de Sociología* 39 (2): 719-731.

Zapata, Francisco (2010). "La huelga de los mineros de La Escondida de agosto de 2006". *Sí somos americanos*. 10 (2): 15-36.

**Recibido:** 12 de mayo de 2015

**Aceptado:** 09 de febrero de 2016