

P R E F A C I O

El presente artículo es un esfuerzo, por rescatar una rica experiencia, en relación con la educación formal e informal en Chile, en un período de profundo cambio social: vale decir durante el Gobierno de Salvador Allende, antes de que éste fuera derrocado por el golpe militar en 1973.

Me correspondió tomar parte en el proyecto de capacitación de los trabajadores de una empresa de cobre nacionalizada, Compañía de Cobre Salvador.

Trabajé en la División de Investigación Social del Depto. de Capacitación, desde 1972 poco después de que este fuera creado, hasta el 11 de Septiembre de 1973, día del golpe de estado en que me fuera ordenado por las autoridades militares hacer abandono del mineral bajo amenaza de cárcel.

La capacitación de los trabajadores de COBRESAL fué una pequeña parte del conjunto de experiencias vividas por la sociedad chilena entre 1970 y 1973, y consideramos un deber de quienes aun sobrevivimos hacer accesible esta información al mundo.

Sea al mismo tiempo este pequeño trabajo, un modesto homenaje a los compañeros caídos después del 11 de Septiembre y un llamado a las conciencias democráticas del mundo.

La autora.

Oslo, Julio 1974

Malva Espinoza Cifuentes. Egresada Esc. Sociología Universidad de Chile 1970. Prof. auxiliar Cátedra Sociología Escuela de Medicina U. de Chile. 1970-71. Investigadora Social Depto. Capacitación Cía. Cobre Salvador 1972-1973. Asistente de Investigación Programa de Indicadores Mundiales Universidad de Oslo 1974.

INDICE

	Pg.
1.- INTRODUCCION	1-7
1.1.- Objetivos	1-2
1.2.- Descripción de Cobresal y antecedentes generales	3-7
2.- DETECCION DE LOS PROBLEMAS	8-12
2.1.- Falencias de Educación Formal	8
2.2.- Falencias de Educación Informal	9-12
3.- ELABORACION DE LOS PROGRAMAS Y SU IMPLEMENTACION	13-17
3.1 Programas de Capacitación Formal	13-14
3.2 Programas de Capacitación Informal	15-17
4.- RESULTADOS Y CONCLUSIONES	18-21
5.- DESPUES DEL GOLPE DE ESTADO 1973	22-23

1.- INTRODUCCION

En Chile en el período 1971-1972, después de la Nacionalización de los grandes minerales de cobre, se crearon en dichas Empresas departamentos especiales, para que se preocuparan de la educación de los trabajadores.

1.1.- Objetivos

Siendo la Nacionalización un paso trascendental para Chile era necesario que los trabajadores se incorporaran masiva y creadoramente al sistema de Participación, auspiciado por el Gobierno Popular.

En el esquema inicial la Participación estaba concebida como la nueva forma de administración de las empresas nacionalizadas y de aquellas expropiadas al capital nacional, empresas que conformarían el área de la economía llamada Area de Propiedad Social.

Significaba, en líneas generales, la incorporación organizada de los trabajadores en las decisiones fundamentales de la Empresa, incorporación que debería hacerse a todo nivel: partiendo de la unidad administrativa mínima, la sección, hasta el organismo de mas alto nivel dentro de Empresa, el Consejo de Administración y continuando en organismos a nivel regional y nacional.

De esta manera serían realmente empresas de propiedad social y no simplemente estatal, pues se incorporaba el elemento control por parte de los trabajadores.

Los representantes se generaban por votación directa en cada uno de los niveles. Los Comites Seccionales y Departamentales estaban formados exclusivamente por trabajadores elegidos, no así el Consejo de Administración en donde había cinco representantes elegidos, cinco representantes del Gobierno, más el Gerente General que era nombrado directamente por el Presidente de la República.

Todo este sistema se regía por un Reglamento de Participación, elaborado por una Comisión especial con representantes del Gobierno y de la Central Unica de Trabajadores (CUT) que agrupa los Sindicatos laborales de todo el país.

Iniciar e implementar esta nueva forma de administración no era tarea fácil y significaba una gran responsabilidad y un gran desafío, frente a los trabajadores del resto del país.

Además de este desafío, era necesario, respondiendo a un imperativo de mínima justicia social, disminuir la marginalización de la educación a que habían estado sometidos los trabajadores producto de una sociedad de explotación.

La incorporación al proceso de Participación llevaría a un desarrollo individual y colectivo, al dotar al trabajador de los elementos cognitivos y de análisis que le permitieran la transformación de la realidad, en los niveles familiares, laborales, sociales y políticos.

La educación concebida de este modo sería una herramienta para el cambio y la capacitación necesaria se lograría supliendo las falencias en educación formal, es decir la adquisición de aquellos elementos que el trabajador no tenía porque nunca pudo ir a la escuela, y las falencias en educación informal, es decir el bajo desarrollo político-social.

Respondiendo a estos objetivos generales se crea en la Compañía de Cobre Salvador (COBRESAL), el Departamento de Capacitación en 1972. (1)

No se llamó departamento de Educación, justamente porque en la acepción tradicional en uso oficial y de la burocracia, educación era igual a escolaridad, lo que podría dificultar los programas de desarrollo social y además, porque creemos que capacitación refleja mejor la idea de "uso de herramientas aplicables a la realidad" en contraposición a la mera adquisición de "contenidos cognitivos"

1.2.- Breve descripción de COBRESAL y antecedentes generales

Compañía de Cobre Salvador es el tercer mineral en importancia del país, por el tamaño del yacimiento y el volumen de producción.

Está situado en la Provincia de Atacama, zona desértica al norte del país, aproximadamente a 1.000 Km. de la capital, Santiago.

Perteneció a la Andes Copper Mining, subsidiaria de la Anaconda Corporation.

Tenía, al ser nacionalizada, alrededor de 5.000 trabajadores, que con sus familias más otros habitantes independientes, formaban una población de aproximadamente 30.000 habitantes, distribuidos en cuatro centros de trabajo: Salvador, donde está ubicada la mina subterránea, Potrerillos a 40 Km, donde están la fundición y refinería, Llanta centraliza las faenas del ferrocarril para el transporte del cobre y Barquito que es el puerto de embarque, en la costa del Pacífico.

El proyecto de crear un Departamento de Capacitación planteaba interesantes perspectivas, pues al estar estos campamentos aislados geográficamente, conformaban en sí mismos comunidades, en que se reproducían casi como en un caso de laboratorio, las contradicciones y tensiones que se estaban dando en la sociedad global con el proceso abierto por la llegada al gobierno de Salvador Allende y la Unidad Popular.

Para tratar de analizar y entender cualquier elemento del proceso político-social chileno, en esos días, es necesario imaginarse la enorme efervescencia que vivían los individuos independientemente de la ideología que tuviesen o el lugar en la estructura que ocupasen.

Cada fábrica, cada oficina, cada escuela era un centro de debate y cada persona se veía forzada por la situación

a proyectar su perspectiva individual en el proceso colectivo.

Cada día era necesario pronunciarse frente a algo: en el campo frente a la Reforma Agraria, en la escuela frente a la Reforma Educacional, en las empresas del Area Social frente a la Participación. Agregado a esto, el boicot económico interno e internacional, las corrientes de opinión en los diarios y, sobre todo, las acciones directas de quienes estaban en contra y de quienes estaban a favor de los cambios.

Huelgas patronales, atentados terroristas, levantamientos militares frustrados, deliberación permanente dentro de las fuerzas armadas. . . y por otra parte de quienes estaban a favor, concentraciones masivas, tomas de fundos, tomas de fabricas... hacer funcionar las fabricas cuando los patrones estaban en huelga, . . . distribuir la comida cuando los dueños de las flotas camioneras no querían hacerlo, . . . organizarse en las poblaciones contra la escasez artificial y el mercado negro de quienes controlaban el comercio, . . . tener que inventar repuestos para las maquinarias de procedencia norteamericana, ya que éstos no se conseguían en los mercados.

Todos estos problemas repercutían dentro de los campamentos mineros y allí también teníamos debates y vivíamos la misma efervescencia.

Ademas de los elementos descritos que introducía la nueva situación, teníamos una especial historia: el haber pertenecido la empresa al capital norteamericano

Esta historia se remonta a los años 20.

La empresa perteneció a la Anaconda: desde 1959, el yacimiento actualmente en explotación y desde 1920 un yacimiento antiguo en las inmediaciones, del cual solo queda un impresionante hoyo del que se extrajeron millones de toneladas de cobre, y que es hoy sólo una atracción turística y el último recurso de un número de mineros independientes (pirquineros) que raspan la

roca soñando quizás con encontrar una veta que el norteamericano olvidó.

Además de este hoyo gigantesco, de la administración norteamericana habíamos heredado en el aspecto técnico, hornos de fundición que databan de los años 25, una "casa de fuerza" (central generadora de electricidad) también de esos mismos años y que funcionaba "por milagro" y que era imposible reponer en forma inmediata. Una mina de la que había sido extraído el mineral de mejor ley en el período de 1970-1971, es decir, después de la elección presidencial hasta la nacionalización. Para extraer este mineral dejaron sectores de la mina inutilizados para siempre y otros cuantos problemas que no es el caso analizar aquí.

En lo social heredamos un contingente de trabajadores silicosos (es una enfermedad propia del minero y que se produce por la concentración de polvo en las vías respiratorias), enfermedad que no tiene recuperación, pero que se puede prevenir sacando de la mina al trabajador que muestra señales de concentración. Heredamos un sistema de remuneraciones discriminatorio: tres tipos de empleados: Rol A, pagados en dólares antes de la nacionalización y Rol B y C pagados en moneda nacional. Estas categorías de empleados no solo recibían pago diferencial, sino también otros beneficios diferenciales. Heredamos un campamento con asentamientos habitacionales discriminatorios, un barrio para norteamericanos aislado de las demás casas y que antes de la nacionalización era custodiado por policía y perros y cuyo acceso por los chilenos era penado con cárcel. Junto a esto un déficit habitacional cercano a las 1.000 casas. Este contingente de trabajadores vive en un pueblo cercano y deben viajar una hora y media para asistir al trabajo más una hora y media para volver a sus casas.

Heredamos dos escuelas primarias, una que había sido exclusiva para los niños norteamericanos y otra para los niños chilenos. También clubes sociales exclusivos: uno para norteamericanos y chilenos de alta jerarquía, otro para empleados Rol B, otro para obreros Rol C. Un moderno cine en el que estaba prohibido a los obreros y empleados asistir a la platea alta que estaba reservada a los norteamericanos y sus amigos. Así en cada uno de los detalles de la vida laboral y social, existía una planificación conciente de la estratificación y división de los trabajadores.

En cuanto a los medios de comunicación de masas, antes de la nacionalización había dos publicaciones de circulación interna: una en inglés llamada "The Observer" en la que se comentaban las actividades sociales de los norteamericanos y de sus amigos chilenos, tales como, parties, tea-bridge, barbeque o los resultados de un campeonato de golf, bowling o tennis. La otra publicación se llamaba "El Andino", era en castellano y en ella se destacaban las actividades que mejoraran las relaciones entre la dirección norteamericana y los trabajadores. Los diarios de circulación nacional llegaban en escaso número y siempre con días de atraso.

Los espectáculos vivos de recreación antes de la nacionalización, eran siempre "revistas frívolas" o comedias teatrales que no promoviesen la intranquilidad de los trabajadores.

No existía libre acceso a los campamentos y para atravesar la barrera policial era necesaria una autorización especial.

Para terminar esta introducción, creemos de importancia referirnos a la actitud de los trabajadores frente a la nacionalización.

Este sistema de dominación, antes descrito no siempre se desarrolló en la forma latente detallada, sino que el sistema represivo adquirió muchas veces caracteres dramáticos

Precisamente en 1966, bajo el gobierno demócratacristiano de Eduardo Frei, en el campamento El Salvador, fueron asesinados un grupo de hombres, mujeres y niños, por el Ejército. Esta masacre se produjo en las puertas del local sindical obrero, cuando los trabajadores sostenían un movimiento de solidaridad con otro mineral en huelga, mineral "El Teniente".

La represión abierta y brutal, más el sistema de dominación permanente, habían desarrollado en los minerales y en todos los trabajadores del país, una gran conciencia frente a la necesidad imperiosa de la nacionalización, por lo que este acto fue recibido con júbilo por quienes allí trabajaban y en todo Chile.

Lo difícil era ahora crear una estructura de la Empresa diferente, que respondiera a las nuevas condiciones y a las aspiraciones de los trabajadores, así como tratar de estructurar una sociedad local, sin las deformaciones que se tenían por herencia.

Este era aproximadamente el cuadro social existente cuando se crea el Departamento de Capacitación de la Compañía de Cobre Salvador, con el auspicio de la dirección de la empresa nacionalizada y de los sindicatos de trabajadores.-

2.- DETECCION DE LOS PROBLEMAS

Los problemas que detectamos en ese colectivo, podemos agruparlos en dos categorías: los que derivaban de falencias en la educación formal y los que derivaban de falencias en la educación informal.

2.1.- Falencias en educación formal

a) Analfabetismo

Es importante señalar que el mayor contingente de trabajadores provenían de comunidades agrícolas de una zona situada más al Sur, llamada "Norte Chico", donde casi no hay escuelas, y aun cuando las haya, los niños deben salir temprano a la vida laboral, por lo que las posibilidades de asistir a la escuela son muy pocas.

b) Baja escolaridad

Son válidas, las mismas razones señaladas en el punto anterior.

c) Desconocimiento técnico de las faenas

El uso de las maquinarias, y el oficio en general, era transmitido de un trabajador a otro, por lo que generalmente se transmitían también las "mañas", o el mal uso de las mismas.

d) Trasgresión de las normas de seguridad industrial

Esto se producía en parte por desconocimiento de ellas o por no atribuirle la necesaria importancia

En general frente a estas categorías, podemos decir que era necesario, que el trabajador obtuviese algunos conocimientos básicos (lectura, escritura, matemáticas elementales etc) como así mismo producir una elevación en el nivel técnico del trabajo.

En los puntos a y b, los programas no solo estuvieron dirigidos a los trabajadores sino también a sus familias.-

2.2.- Falencias en educación informal

a) Atomización del trabajo

Esto significaba que cada trabajador, conocía a lo más, su propia sección. Jamás había podido visualizar el proceso productivo completo, y por lo tanto, no podía determinar su propio lugar en dicho proceso.

Agregado a esto, como ya hemos explicado, la cadena productiva se desarrolla en cuatro campamentos separados geográficamente, por lo que en la mayoría de los casos, el trabajador de Salvador, no sabía como se trabajaba en Potrerillos o en los otros lugares.

Al mismo tiempo, los obreros no conocían el papel de los técnicos y existía la fuerte tendencia a subvalorarlo, a considerarlo innecesario; por su parte, los técnicos sobrevaloraban su importancia.

El mismo tipo de relaciones se daba entre los trabajadores que estaban directamente ligados a la producción y los que desempeñaban funciones administrativas.

b) Abismo entre la vida familiar y el trabajo

Esto quería decir, que la familia del trabajador, su

mujer e hijos sabían de manera muy general que en esas faenas se sacaba cobre, pero jamás habían visitado las plantas y no tenían información alguna de lo que su marido o su padre hacía diariamente, ni lo que significaba la extracción y elaboración de cobre como proceso productivo.

c) Relación trabajador-empresa fuertemente paternalista

La lucha sindical durante años había estado orientada a obtener de la administración norteamericana la mayor cantidad de beneficios posibles, tales como sueldos relativamente buenos, atención médica aceptable etc. y las políticas de la administración norteamericana habían sido otorgar este tipo de beneficios en el juego tradicional de los "tira y afloja" de los pliegos de peticiones.

Además de esto, una serie de funciones que en el resto del país, son responsabilidad del Estado, en estos campamentos mineros eran función de la Empresa, por ejemplo los hospitales, las escuelas, la construcción de viviendas, el aseo de la ciudad, el abastecimiento de alimentos y ropas etc; esto hacía que muchas veces el Gerente General, fuese al mismo tiempo una especie de "Gobernador".

Frente a esta situación, para el trabajador la empresa había sido siempre algo ajeno de la que solo había que obtener beneficios y sobre la cual no se tenía ninguna responsabilidad.

Acostumbrábamos a decir en broma: la empresa no es una "tía rica" a la que debemos estrujar al máximo, sino que ahora somos parte de ella y es una responsabilidad colectiva modificar y mejorar su estructura.

d) machismo

Para la mujer, en los campamentos había pocas posibili-

dades de salir a la vida laboral, lo que las reducía a sus actividades de dueñas de casa, al cuidado de los hijos. Además de esto existía la tendencia generalizada de los hombres a considerar esta situación adecuada y a negarle a sus mujeres incluso la posibilidad de participar en cualquier actividad fuera del hogar, fuesen estas actividades recreativas, de estudio, políticas o de cualquier índole.

La estrechez del círculo de las mujeres llevaba a problemas de salud mental, agresividad, maltrato de los hijos y en general a tener una perspectiva del mundo muy reducida.

e) mal uso del tiempo libre

La escasez de fuentes de recreación o la mala calidad de las mismas, producían en gran medida el aumento del alcoholismo, e incidían en cierta medida en la salud mental de la población.

En los hospitales, los siquiátras y sicólogos no daban abasto para atender la gran cantidad de pacientes, hombres, mujeres y niños que acudían diariamente a sus consultas.

f) mal uso de la medicina

Los hospitales de los campamentos mineros están entre los mejores dotados del país, la cantidad de médicos por habitante es también superior; sin embargo, a pesar de estas buenas condiciones materiales, había mala salud: desnutrición, mortalidad infantil, enfermedades mentales, etc. Se acudía al hospital más de lo necesario, se repartían medicamentos que se consumían en exceso, o que no se consumían en lo absoluto. Se llevaba a los enfermos al hospital demasiado tarde o demasiado temprano y en general podemos decir que la medicina disponible no tenía por resultado mejorar los niveles de salud.

g) desinformación de la realidad nacional

Hemos mencionado de alguna manera, el aislamiento geográfico y el aislamiento informativo. Este factor no puede entenderse quizás, si no detallamos mejor la situación de los campamentos.

La ciudad más cercana está aproximadamente a 250 Km. y es Copiapó, una ciudad pequeña que también está bastante aislada. La ciudad relativamente grande más cercana, es Antofagasta aproximadamente a 400 Km. al norte.

Las vías de comunicación son: buses que hasta hace muy poco tiempo atrás, no salían diariamente y avión dos veces por semana, pero el precio del pasaje no está al alcance de un trabajador cualquiera, por lo que este medio está reducido a muy pocas personas.

El tránsito de personas ajenas al mineral se reduce a parientes de visita, algunos vendedores viajeros, o a personas que acuden por motivos de trabajo. Agravada esta situación antes de la nacionalización, en que el libre acceso a los campamentos estaba prohibido.

La circulación de diarios y revistas es muy reducida y siempre llegan con atraso. Quedaba pues, como único contacto con el exterior, la radio, que dadas las distancias, se recibe en forma defectuosa y solo algunas horas al día.

Esta situación se ha modificado en la actualidad, ya que después de la nacionalización se instalaron antenas de televisión, llegando este medio de comunicación en muy buenas condiciones de recepción.

No es difícil imaginar dadas estas condiciones, la casi absoluta desvinculación de los campamentos con el resto del país, y como consecuencia, la visión parcializada de la realidad nacional y la sobredimensión de la realidad local.

h) economicismo

- 13 -

Las condiciones geográficas, el aislamiento informativo, un sistema de represión compulsivo, una profunda división social y toda la gama de problemas anteriormente señalados, producían en los trabajadores el ver como única vía de escape, el aumento de sus salarios, que siendo mejores que en el resto del país, no siempre o mejor dicho, nunca, habían sido suficientes.

Esta focalización, muchas veces hacía perder de vista la diversificación de las metas sociales y creaba en cierto modo una lucha por el dinero en sí mismo y no una lucha por la superación real de la explotación.

3.- ELABORACION DE LOS PROGRAMAS Y SU IMPLEMENTACION

En base a los objetivos generales planteados en el punto 1.1, es decir promover la integración masiva y creadora de los trabajadores al sistema de participación y lograr al mismo tiempo, la disminución de la marginalización de la educación a que habían estado sometidos los trabajadores, más el análisis de los problemas detallados en el punto 2, es decir las falencias de educación formal e informal, se elaboran los siguientes programas de capacitación.

3.1 Capacitación Formal

- a) Campañas de Alfabetización
- b) Nivelación de educación básica (corresponde a los ocho primeros años escolares)
- c) Nivelación de educación media (corresponde a los cuatro últimos años escolares)
- d) Carreras medias tecnológicas (corresponde a un nivel post-escolar y preuniversitario)

e) becas universitarias y de post-grado

f) cursos de capacitación técnica, que cubrieran todo el proceso productivo, como por ejemplo, cursos de soldadura, mecánica, uso de explosivos, electricidad etc.-

Es necesario señalar, que para la implementación de estos programas hubo enormes dificultades por lo que algunos sólo se formularon, otros estaban en vías de iniciarse, otros se cumplieron parcialmente y algunos se realizaron en plenitud.

Las dificultades derivaban fundamentalmente de la falta de recursos y del escaso desarrollo de las instituciones adecuadas para ello. Por ejemplo, no había planes de estudio, ni los instructores necesarios, ni textos, ni siquiera estaba decidido el reconocimiento institucional del Ministerio de Educación y de las Universidades. La Reforma Educacional, estaba en vías de gestación, por lo que la evolución de las instituciones para desarrollar estas iniciativas era lenta y no podía responder en forma acelerada a las exigencias. A pesar de estas trabas se hicieron algunos avances, por ejemplo campañas de alfabetización, utilizando como instructores a líderes de los mismos trabajadores que se reclutaron en forma voluntaria; también se dieron diversos cursos de capacitación técnica, algunas becas y en combinación con la escuela primaria, algunos cursos para adultos. (2)

3.2 Programas de Capacitación informal

a) Programas de desarrollo cultural

Se intentó posibilitar el acceso de los trabajadores al teatro, la música, la danza, los libros, el cine etc

Lo más importante de este programa era posibilitar el acceso a las herramientas de producción cultural. Era utilizar la recreación en el sentido más rico posible, es decir en el sentido de la creación. Entregar algunos elementos de la realidad y sobre ellos innovar, producir, reproducir.

Que sirviesen como canales de comunicación y expresión: comunicación con el resto del país y en un sentido retrospectivo de comunicación con la historia y con el conocimiento acumulado, con la experiencia de miles de otros individuos del país y del resto del mundo.

Para ello se creó una biblioteca pública, se dió una obra de teatro al mes, con artistas profesionales y con artistas trabajadores de otras empresas, se dieron funciones en las calles, coros, películas y se fomentaron las iniciativas para crear conjuntos de teatro dentro de la empresa.

Se intentó abrir en el desierto, una ventana a Chile y al mundo (3)

b) Programa de desarrollo deportivo.

El objetivo era nuevamente abrir vías de comunicación entre los individuos, rescatar las experiencias individuales en una experiencia colectiva. Sacar a la mujer de sus casas y permitirle expresarse en el grupo. Reunir al trabajador de la mina, al de las oficinas, de los distintos puntos del mineral. Crear una instancia de trabajo colectivo. Permitir físicamente la asociación y trasmisión de experiencias.

El programa partía desde la construcción voluntaria de campos de deporte, hasta el aprendizaje y práctica masiva de los diferentes deportes. (4)

c) Programa de promoción de organizaciones de la comunidad

El objetivo era permitir que los organismos tales como asociaciones de mujeres, de vecinos, de jóvenes, asociaciones laborales etc. fuesen realmente centros de debate, centros que tomasen en sus manos la solución de los problemas comunales, es decir la educación, la recreación, el abastecimiento, el deporte y todas aquellas funciones que se atribuían como función de la empresa, siendo la comunidad un ente pasivo sin poder de decisión.

d) Programa de conocimiento de la empresa

Este programa estuvo dirigido a los propios trabajadores y también a sus familias.

Mediante charlas, visitas, películas, se intentó que la comunidad que vivía y producía el cobre, conociese al menos en forma general, los lugares físicos de las faenas y el proceso que allí se desarrollaba.

e) Programa de capacitación en la Participación

En el entendido que tanto los programas de capacitación formal como informal eran herramientas para permitir y enriquecer la participación en la gestión de la empresa, se elaboraron programas especiales, para instrumentalizar la nueva organización de la empresa. La elección de los representantes, la preparación de ellos, conceptos de planificación, conocimiento y análisis de problemas técnicos etc.

Además era necesario dar a conocer en forma masiva los principales problemas técnicos, financieros, de producción y toda la cantidad de problemas a superar por una organización anacrónica de la Empresa.

En este programa toma parte activa el Gerente General de la empresa nacionalizada y los otros integrantes del Consejo de Administración elegidos por los trabajadores.

Se realizan asambleas de trabajadores sección por sección, en los cuatro centros de trabajo. Se recogen las iniciativas de los trabajadores, se recogen sus consultas y sus críticas, se elaboran publicaciones, se abre un riquísimo diálogo.

Recorrer más de 100 secciones, separadas geográficamente realizando asambleas en cada una de ellas, era algo que jamás había hecho gerente alguno en las administraciones anteriores.

Un trabajador comentó con asombro "trabajo más de 30 años aquí y es la primera vez que converso con un gerente general y eso me gusta".

Eran nuevas prácticas en una nueva situación.

Implementar los programas de educación informal no fue fácil. Las dificultades no derivaban de las instituciones, pero sí estaban relacionadas con la estructura social existente.

Vencer el temor ante lo nuevo, la apatía frente a lo que nunca antes se ha tenido experiencia, recibir de pronto miles de estímulos y asimilarlos es algo difícil, es por esto que en sus inicios los programas de capacitación informal, a pesar de introducir cambios en la vida del desierto, no contaron con la participación esperada.

En su propia formulación, era necesaria la iniciativa, el papel activo del individuo como protagonista y motor fundamental del programa.

Existía, por el contrario, grandes expectativas frente a la capacitación formal, ya que los trabajadores valoraban la

obtención de algún papel o certificado que les sirviera para mejorar sus salarios o que les sirviera como salvoconducto para salir del mineral.

Es decir, en el plano de lo manifiesto, la meta social, para ese colectivo era la escolaridad y no la educación en un sentido amplio de desarrollo. A pesar de esta constatación mantuvimos los programas de capacitación informal.

4.- RESULTADOS Y CONCLUSIONES

En un enfoque retrospectivo es difícil hacer una evaluación de los resultados de la aplicación de dichos programas, pero hay algunas cuestiones fundamentales que creemos de la mayor importancia destacar y que son el aporte más rico que el relato de esta experiencia puede hacer, para enriquecer el concepto educación.

A un año de haberse iniciado las actividades del Departamento, en el nivel de lo manifiesto y de las perspectivas de los trabajadores, seguía siendo la meta la educación formal, pero sin embargo la aprehensión de los programas, el aprendizaje, había tenido avances cualitativos en el aprendizaje informal y la participación de un esquema tentativo se había transformado en un fantástico proceso con múltiples facetas que en ese momento eramos incapaces de visualizar en toda su magnitud.

A un año de haber escuchado hablar por primera vez de participación se realiza en la Compañía de Cobre Salvador un Congreso de Trabajadores con representantes de cada una de las secciones de trabajo, de los cuatro campamentos, más representantes de las organizaciones comunitarias, vale decir de las asociaciones de mujeres, juntas de vecinos etc.

En este Congreso se hace un análisis concienzudo de los principales problemas sociales, técnicos, políticos de la empresa, Se hace un cuestionamiento total del sistema, se determinan las soluciones posibles, los caminos alternativos, se discute desde los problemas de la extracción del mineral, hasta el problema del poder, es decir la verdadera y efectiva participación en las decisiones. Se discute el papel del sindicato, la recreación, la cultura, y las responsabilidades de la comunidad, se discute y analiza la atomización del trabajo, la falta de información, la educación, el papel del Departamento de Capacitación, sus errores, sus logros, su destino futuro. Se discute la burocracia, la tecnocracia, el obrerismo. Se descubren por primera vez los problemas, y por primera vez también se vislumbra un futuro. (5)

Se proyecta la situación local en un contexto nacional.

En una semana de reuniones intensivas de ocho horas los trabajadores de la Compañía de Cobre Salvador aplican categorías de análisis que habían obtenido en un año de práctica y de experiencia en la participación y son capaces de modificar y adecuar a las nuevas condiciones el reglamento de participación elaborado un año antes por científicos sociales y políticos de carrera.

Era pues, la primera muestra de que en esa sociedad local, se estaba viviendo un proceso y que este proceso era tan rico que abría posibilidades de desarrollo individual y colectivo inimaginables.

No se había disminuído fundamentalmente el analfabetismo, tampoco se habían elevado substancialmente los índices de escolaridad, pero un proceso de desarrollo estaba removiendo a ese grupo social hasta sus cimientos.

Desgraciadamente a una semana de haber sido terminado ese Congreso sobrevino el Golpe de Estado en Chile.

El documento que resumía la jornada de trabajo, jamás llegó a imprimirse, el original listo para ir a la prensa se consumió en las llamas, porque nadie en esos días, podía guardar tan fehaciente prueba del desarrollo alcanzado por los trabajadores sin correr grave peligro de ser descubierto por los sostenedores del "nuevo orden" en Chile después del 11 de Septiembre.

Esta experiencia, en nuestra opinión, demostró que el proceso educativo estaría compuesto de dos elementos: educación formal (escolaridad) y educación informal (desarrollo político social) y que la aprehensión de estos dos elementos también tendría dos formas: aprendizaje formal y aprendizaje informal.

Ahora bien, creemos que la experiencia relatada muestra que estos dos elementos no siempre están integrados y que en algunos casos pueden actuar como sistemas independientes con objetivos diferentes y que también se diferencian en la fuente y los métodos y que además pueden evolucionar a distinta velocidad. Según nuestras observaciones la escolaridad o sea la educación formal y el aprendizaje formal son institucionales y por lo tanto más estáticos. Las fuentes de aprendizaje son instituciones preestablecidas y enquistadas en el sistema. En nuestro caso dependíamos de las Universidades, y del Ministerio de Educación, estructuras burocráticas que no estaban preparadas para responder a las exigencias que la situación de cambio imponía. Necesitábamos programas de estudio que no existían, porque una sociedad de explotación jamás había elaborado programas de estudio para trabajadores.

Necesitábamos respaldo legal, para otorgar certificados válidos, pero eso demandaba decisiones del Ministerio de Educación, un organismo con 100 años al servicio de una capa social que no quería que en Chile, se elevase la escolaridad.

La educación informal y el aprendizaje informal por el contrario provienen de múltiples fuentes que dependen fundamentalmente del proceso de cambio social y las exigencias y los métodos evolucionan tan velozmente como el proceso social avanza.

Por su parte la permeabilidad del individuo y los grupos es mucho mayor al aprendizaje informal, porque las fuentes son más accesibles y las exigencias que el proceso de cambio plantea son más compulsivas.

En nuestro caso, a pesar suyo o al menos sin proponérselo, los trabajadores aprenden en la participación; sin tenerlo como meta conciente absorben las herramientas necesarias.

En Chile, en un momento de efervescencia política el aprendizaje informal da saltos cualitativos, sin embargo el aprendizaje formal evoluciona lentamente.

En el lenguaje popular chileno hay algo que se llama la "Universidad de la vida", que correspondería más o menos a lo que estamos tratando de definir como aprendizaje informal, la universidad de la vida es lo que se aprende en la vida laboral, en el contacto con los demás, es el mundo circundante que se absorbe. Pero lo que no está dicho en el lenguaje popular, es que esta universidad no está siempre abierta "para todos", sino que es necesario que un proceso social en marcha abra las puertas de esa universidad a las masas.

Creemos que necesariamente el concepto educación hay que ligarlo al proceso de cambio social

Una sociedad conformista puede aumentar sus índices de escolaridad, pero jamás elevar la educación, sin dejar de ser una sociedad conformista.

5.- DESPUES DEL GOLPE DE ESTADO

En los días que siguieron al golpe de estado, las organizaciones de trabajadores son declaradas en receso, es abolido en los hechos el sistema de participación en las empresas del Area Social. Son nombrados directores miembros de las fuerzas armadas. En el cobre toman la dirección miembros de Carabineros.

En la Compañía de Cobre Salvador el Departamento de Capacitación es disuelto con gran despliegue policial: de sus integrantes algunos son expulsados del mineral con plazo de horas perentorio para abandonarlo, otros son encarcelados. El Jefe del Departamento es tomado preso y paseado por las calles céntricas de Salvador en una camioneta descubierta y apuntado con una metralleta y con los brazos en alto.

De la Biblioteca pública creada por el Departamento son sacados los libros por cientos y quemados en piras. Se queman todo tipo de libros incluyendo algunos de Geología, traducidos del ruso al castellano.

En los campamentos se desata la represión y continúan los encarcelamientos. Son despedidos mas de 1000 trabajadores sin compensación ninguna, ni siquiera se les paga su último mes de sueldo.

Los mineros que asisten al trabajo en el turno de noche son sacados de las micros y maltratados por no cumplir con el "toque de queda" que rige desde las seis de la tarde, al mismo tiempo que no asistir al trabajo está penado con despido inmediato.

Un mes después, son fusilados en el ejército de Copiapó, Ricardo Garcia Posada, casado, cuatro hijos, Gerente General de la Empresa desde 1971. Maguindo Castillo, casado, cuatro hijos, representante elegido por los trabajadores ante el Consejo de Administracion, obrero, quince años de antigüedad. Benito Tapia, casado, un hijo, dirigente del Sindicato Obrero desde 1970.

El mayor delito de los compañeros caídos en las manos asesinas es, quizás, ser los mejores representantes de los trabajadores y haber entregado lo mejor de sus esfuerzos en la construcción de un mundo mejor.

Creemos innecesario en este artículo haber una biografía de los compañeros mencionados, quizás sea suficiente saber que sin su participación y la de miles otros participantes anónimos, la experiencia relatada no habría tenido lugar.

OSLO, JULIO 1974

NOTAS

(1) El Departamento de Capacitación originalmente contó con la siguiente estructura: Un Director. Una División de Investigación Social: un Psicólogo Social y una Socióloga. Una División de Capacitación Técnica y Educación formal con un encargado y una División de Capacitación Social con un encargado además tres secretarías.

(2) Las demandas de educación de adultos, especialmente por parte de los trabajadores habían aumentado considerablemente en todo el país, ya que en todas las empresas del Area Social se estaban haciendo esfuerzos similares.

La Universidad Técnica del Estado había comenzado un plan de educación para trabajadores a nivel nacional, por lo que la escasez de instructores y elementos se agravaba aun más.

La mayor parte de los Liceos secundarios del país funcionaba a dos turnos, para permitir el uso de los locales en escuelas vespertinas para adultos.

El presupuesto nacional para educación durante el gobierno popular había aumentado considerablemente a pesar de que el Parlamento con mayoría contraria al gobierno reducía las proposiciones presupuestarias del Ejecutivo.

- (3) Respecto a la producción cultural hubo un sensible desarrollo en el país, se abrió la posibilidad de un acceso masivo a la cultura y al arte. Los conjuntos teatrales profesionales y los conjuntos universitarios, salieron de los escenarios tradicionales y llevaron el teatro al campo y las fábricas. Lo mismo el ballet y los conjuntos folklóricos.

Estaba al mismo tiempo en gestación un movimiento artístico cultural entre la masa trabajadora y habían surgido conjuntos de teatro, de folklore principalmente en las empresas del área social.

Respecto de la literatura, se formó una editorial del Estado (editorial Quimantú) que batió records de producción y distribución de literatura universal y nacional, con ediciones populares a muy bajos precios haciendo posible la adquisición de libros a los sectores de bajos ingresos.

Después del 11 de Septiembre la Junta Militar destruyó más de un millón de libros Quimantú incluyendo textos escolares que estaban listos para ser repartidos gratuitamente en las escuelas.

- (4) El deporte en Chile, como en muchos otros países ha sido una práctica de elites ya que no existe la infraestructura necesaria para la práctica masiva. Durante el Gobierno popular se hicieron esfuerzos a nivel nacional para masificar el deporte. Se construyeron campos deportivos en

las poblaciones y se le dió un uso intensivo a los campos disponibles. Por ejemplo se hizo gratuito el acceso a los niños al Estadio Nacional de Santiago.

- (5) El problema principal de los trabajadores era el hecho de que la Empresa tenía una pesada estructura burocrática de corte capitalista, adecuada para servir esos intereses, y que la nacionalización no había cambiado automáticamente, manteniéndose en parte toda la gama de problemas que hemos analizado en el artículo.

Era necesario revolucionar esa estructura y crear una nueva que sirviese a los intereses de los trabajadores de CobreSal y al país en general.

Este fue el principal "descubrimiento" del Congreso de Participación y de allí la importancia que le hemos atribuido a la experiencia en su conjunto.