

PROBLEMAS SOCIALES EN LA MINERÍA: VISION UNIVERSITARIA

por MANUEL BARRERA

De la Facultad de Ciencias Económicas de la U. de Chile

El Secretario Ejecutivo del Comité Asesor del Consejo de Rectores solicitó al Departamento de Relaciones Industriales del Instituto de Administración (INSORA) de la Universidad de Chile, la designación de un relator que presentara un esquema acerca de los problemas de naturaleza social que ocurren en la situación de trabajo en las empresas mineras y de las disciplinas que se hacen cargo, hoy día, de su análisis.

Dado que una enunciación tan amplia y escueta abre un marco de posibilidades de enfoque casi ilimitado, la primera dificultad para realizar este informe es justamente la selección de los tópicos a mencionar. La segunda, está constituida por la brevedad del tiempo que el Relator ha tenido para confeccionarlo, escasez que se agudiza porque se trata de una exposición de 20 minutos y para escribir corto, como dijo Voltaire, hay que disponer de largo tiempo. Ruego, pues, tener en cuenta estos dos antecedentes si la selección de los temas es algo arbitraria y el desarrollo demasiado magro.

La incorporación de las ciencias sociales a nuestra cultura nacional ha comenzado sólo recientemente. La problemática y la metodología modernas de estas disciplinas eran prácticamente desconocidas hace 10 años. Antes, los problemas sociales se analizaban sólo desde el punto de vista de la literatura social, por cierto muy respetable en cuanto a literatura, o desde el ángulo de las ideologías también, por muchos respectos, dignas de encomio. Una y otras, sin embargo, no constituyen ciencias y, a pesar de que sus intuiciones y sus ideas morales en torno del trabajador y de la situación de trabajo pueden ser fuentes fecundas de hipótesis y análisis, ellas no nos proveen información fidedigna acerca de lo que es, en este momento, objeto de nuestra consideración. Este hecho capital de la historia de las ciencias sociales en nuestro país determina, por cierto, cualquiera visión universitaria acerca del trabajo. Que no se espere, entonces, mucha información empírica. Lo más abundante serán proposiciones acerca de lo que debería estudiarse.

A. RECURSOS HUMANOS. Para examinar los problemas sociales que se plantean en la industria minera, es

conveniente formarse una idea acerca de la magnitud de la fuerza de trabajo que emplea.

En 1960 la minería daba trabajo al 3,8% de la población activa del país —64.968 personas—, no obstante constituir alrededor del 87% del valor total de las exportaciones de ese año. La gran minería de esta población está constituida por hombres. En este mismo año, la población activa femenina sólo alcanza a 2,5% del total de fuerza de trabajo en la minería, aunque hay una tendencia hacia su incremento.

El trabajo de la CORFO "Recursos Humanos en la Minería" (1965), del cual he tomado estos datos, agrega que "la capacidad de absorción del sector para los nuevos contingentes que año a año se incorporan a la fuerza de trabajo es muy baja en relación a otras actividades y va disminuyendo paulatinamente" (pág. 15).

Hablando en términos generales sobre el tipo de mano de obra que se emplea, se puede decir que las minas requieren una mayor variedad de técnicos, de especialistas y de trabajadores calificados que lo que se acostumbra en las demás industrias. Así, en Chile, "el estudio de la minería revela la existencia de 72 ocupaciones diferentes", CORFO (1965). Una forma de averiguar si la estructura educacional del país entrega los profesionales y técnicos que se necesitan es analizar la concentración de extranjeros de determinadas ocupaciones. En la minería chilena el 85% de los geólogos son extranjeros, el 67% de los ingenieros metalúrgicos, el 44% de los ingenieros de minas y el 34% del personal directivo. En el total de los recursos humanos son extranjeros un 8% de los profesionales y técnicos, un 2% de los empleados de oficina y un 0,7% de los obreros. Esto no significa, sin embargo, que sea el sistema educacional el que entregó la cantidad de técnicos y operarios calificados chilenos que trabajan en la minería, ya que en nuestro país, como por lo demás en todo el mundo, ellos han adquirido su especialización en la práctica de su trabajo.

En OIT "Estudio general de los problemas sociales que se plantean en las minas distintas de las de carbón" (1957) se dice:

"En Canadá y en los Estados Unidos, la formación 'en el tajo' ha sido considerada como elemento esencial con vistas a una producción muy económica y como el modo lógico de obtener trabajadores calificados. La mayor parte de las organizaciones importantes han puesto los medios necesarios para ello. En las minas y fábricas de la *Kennecott Copper Corporation*, Utah, los contramaestres se encargan de la formación de los trabajadores dentro de cada departamento, bajo la dirección de los expertos de la compañía y del departamento especial de formación, que da las directrices de los métodos que hay que seguir. Se enseña a los trabajadores nuevos las técnicas y los métodos fundamentales antes de que puedan aplicarlos y, a medida que van aumentando sus conocimientos, se les dan enseñanzas superiores y se organizan para ellos cursos de perfeccionamiento, sobre todo cuando se introducen métodos y equipos nuevos. La política de formación profesional parte del principio de que "lo que más necesita la industria minera son hombres formados en la práctica. Esta necesidad se deja sentir mucho actualmente a causa del desarrollo de la industria, de la contratación de empleados nuevos, del traslado de obreros de una ocupación a otra que puede no serles familiar y del ascenso de empleados a posiciones de dirección y de mayor responsabilidad. Los que pertenecemos a la industria minera creemos que el método más eficaz para formar los obreros competentes consiste en *organizar esta formación dentro de la misma industria*".

Por último, "es de interés analizar las variaciones de los grupos principales de personal en el período 1963-1978. Mientras el personal total crece en un 63%, esto es en 3,1 acumulativo anual, el grupo de profesionales y técnicos crece en un 120%, es decir, a una tasa anual de 5%; y el grupo de operarios calificados en un 59%, es decir, a un 3,2% acumulativo anual en el mismo período.

"En la minería el crecimiento de los operarios calificados a un ritmo de 3,2% anual se compara con el incremento de 1,1% de los egresados del grado de oficios de la enseñanza profesional, lo que da una idea de la magnitud del esfuerzo necesario para formar personal para esta actividad económica". CORFO (1965), pág. 96.

No hay dudas que sobre el tema de los recursos en la minería se necesitan estudios de naturaleza cualitativa, que den cuenta de las características de su adaptación psicológica a las realidades de la convivencia humana en el trabajo minero. Tales estudios no se han realizado.

B. LEGISLACION LABORAL. En el Código del Trabajo no

se contemplan disposiciones especiales para los trabajadores mineros, salvo muy contadas excepciones.

A tales trabajadores, por lo tanto, se les aplica las mismas normas que sobre contratación; despido; jornada de trabajo; remuneraciones; previsión y bienestar social; licencias, descansos y permisos; derecho de asociación sindical, negociación colectiva y huelga se concede a los demás trabajadores del país.

Lo anterior no obsta —por supuesto— a que en aquellos sectores mineros en que existen organizaciones sindicales de algún poderío, éstas hayan logrado establecer un verdadero estatuto jurídico especial en cuanto al todo o parte de las relaciones individuales o colectivas de trabajo mencionadas en el párrafo anterior.

Tal "estatuto" estaría integrado por las distintas formas de "pactos colectivos de trabajo" (convenios colectivos, actas de avenimiento, fallos arbitrales, contratos colectivos), que se han suscrito entre empresarios y trabajadores mineros.

Los trabajadores de las empresas de la gran minería del cobre, se encuentran en una situación especial debido a que para ellos rige: el Estatuto de los Trabajadores del Cobre, dictado en virtud de la ley del Nuevo Trato para la Industria Cuprífera.

En dicho estatuto especial, se dan normas sobre derecho de asociación sindical y sobre negociación colectiva que difieren de las generales aplicables al resto de los trabajadores mineros.

Además, dichos trabajadores del cobre han logrado construir un estatuto especial de normas contenidas en diversos pactos colectivos del trabajo acordados con anterioridad y con posterioridad a la dictación del decreto 313 (Estatuto de los Trabajadores del Cobre en la Gran Minería).

Con el fin de aminorar los conflictos del trabajo, el Estatuto de Trabajadores del Cobre reduce el número de sindicatos a dos por Centro de Trabajo, uno de obreros y uno de empleados, estipulando, además, la existencia de una sola Confederación. Agrega que la duración de los Convenios Colectivos será de 15 meses como mínimo con lo cual *distancia* las oportunidades para un conflicto nuevo. Se puede señalar, sin embargo, que no establece el pliego único para toda la Confederación.

El relator que hace uso de la palabra ha propuesto —en el mismo orden de temas a que hemos hecho mención— la siguiente investigación al Departamento de Relaciones Industriales de INSORA, referida a la Gran Minería del Cobre.

Relaciones industriales en la Gran Minería del Cobre

Objetivo principal. Analizar los principales aspectos

que constituyen la base del Sistema de Relaciones Industriales en la Gran Minería del Cobre, en relación con la industria en general y proyecciones futuras.

Objetivos específicos. I. Disposiciones legales que rigen las Relaciones Industriales en la Gran Minería del Cobre:

- 1) Resumen de la Ley Nº 11.828.
- 2) Disposiciones laborales de la ley.
- 3) Estatuto de los trabajadores del cobre.

II. Organismos que intervienen en las Relaciones Industriales en la Gran Minería del Cobre. Descripción de su estructura y funciones:

- A. Organismos del Estado.
- B. Organismos de las empresas.
- C. Organismos de los trabajadores.
1. Sindicalización existente:
 - a) por mineral
 - 1) sindicatos industriales,
 - 2) sindicatos profesionales.
 - b) Confederación del Cobre:
 - 1) estructura,
 - 2) historia,
 - 3) status en el movimiento sindical chileno y ante los organismos del Estado.

III. Negociación colectiva en el cobre:

1. Análisis de los pliegos presentados en los últimos 10 años
 - a) peticiones que significan ingresos en dinero,
 - a) peticiones de bienestar,
 - c) otros,
2. Actas de avenimiento en los últimos 10 años
 - a) aumentos en dinero,
 - b) medidas de bienestar,
 - c) otros.
3. Análisis cuantitativo y cualitativo de los conflictos industriales
 - a) antes de la Ley Nº 11.828,
 - b) después de la Ley Nº 11.828,

IV. Política salarial de la industria (1954-1964):

1. Elementos del salario.
 - a) salario propiamente tal,
 - b) beneficios de la Seguridad Social,
 - 1) medicina preventiva,
 - 2) medicina curativa,
 - 3) asignaciones familiares,
 - 4) pensiones,
 - 5) otros.
 - c) beneficios extraordinarios otorgados por la empresa
 - 1) habitación,

- 2) educación,
- 3) alimentación,
- 4) medicina,
- 5) otros.
2. Relación entre salarios y utilidades.
3. Relación entre salarios y costos.
4. Comparación internacional de salarios entre países subdesarrollados productores de cobre.
5. Comparación de salarios entre Chile y países desarrollados productores de cobre.
6. Comparación entre salarios en el cobre y en las principales industrias chilenas.

V. Las relaciones entre las empresas y los sindicatos, a través de la opinión de los ejecutivos de las empresas y de los dirigentes sindicales:

- 1) La empresa frente al sindicato como organización,
- 2) La empresa frente a los trabajadores,
- 3) Concepto de los dirigentes sindicales en cuanto a la empresa como organización.

VI. Los objetivos principales de los dirigentes sindicales, a corto y largo plazo:

- 1) Se trata de averiguar qué es lo que les interesa alcanzar en cuanto a reivindicaciones o realizaciones, durante el período de su mandato. También interesan las metas generales que, a largo plazo, propongan los dirigentes para el sindicato.
- 2) Junto al estudio de las aspiraciones u objetivos habría que averiguar los medios que los dirigentes estiman adecuados para lograrlos. Habría que dividir estos medios en aquellos adecuados para los objetivos a corto y a largo plazos.

VII. Los recursos humanos en la Gran Minería del Cobre:

- 1) Inventario cuantitativo,
- 2) Necesidades, según proyecto de aumento de la producción,
- 3) Programas de entrenamiento actuales de las empresas,
- 4) Calificación de los actuales recursos humanos,
- 5) Propositiones en cuanto a educación y entrenamiento.

Hasta aquí el esquema del proyecto de investigación.

C. LA CONDUCTA HUMANA EN LAS ORGANIZACIONES DEL TRABAJO. Sobre esta amplísima materia séame permitido referirme en forma esquemática a sólo dos temas:

1. La dinámica del comportamiento de los trabajadores:
 - a) Existe una relación entre los *sentimientos y emociones internos* de las personas y la conducta y actitudes externas.

La vida laboral de un trabajador es una verdadera red de sentimientos, que da sentido a los acontecimientos que ocurren a su alrededor y determina sus actitudes y comportamiento.

Existen algunos procedimientos más o menos elaborados que abren la posibilidad de observar los sentimientos y emociones, tales como la entrevista no dirigida o libre.

b) La ordenación de las experiencias vitales en un sistema integrado de sentimientos, pensamientos y acciones, así como de las necesidades individuales, el cumplimiento de los intereses y aspiraciones personales, etc., ocurre dentro de un contexto social.

El punto de la estructura social, entendida como el sistema de roles-status conectado de algún modo con el individuo, constituye en definitiva el contexto social en que él está inserto.

c) Es importante, entonces, estudiar:

— las instituciones a que el trabajador está vinculado y las organizaciones a que pertenece.

— El grado de estabilidad y de cambio de la estructura social. También el grado de su integración.

— Los valores, normas, símbolos, ritos, etc., de las subculturas en que el trabajador se ha socializado.

— La dinámica de la conducta social, entendida como el conjunto de expectativas del individuo en su relación con los demás. Estas expectativas difieren según la relación de status con las diferentes personas con las que interactúa.

d) Uno de los elementos claves de la estructura social de cualquier organización industrial es su sistema jerárquico, la jerarquía formal e informal de roles de la empresa. Dentro de esta estructura ocurren los fenómenos de la adaptación individual a las funciones y a la interacción con los demás.

e) *El trabajador y su ambiente social.* La explicación del comportamiento de los trabajadores se determina, en parte, por su ambiente social. En este respecto, hay que considerar:

— Personalidad nacional o personalidad básica.

— Clases sociales. Así las diferencias de actitudes de obreros, empleados y superiores se explican, en parte, por su pertenencia a diferentes clases sociales.

— La dinámica del desarrollo de la vida industrial moderna y de la vida urbana.

2. Organización formal e informal:

a) *La diferenciación social y la división del trabajo.* son atributos universales de la sociedad humana.

La división del trabajo organiza las relaciones recíprocas del personal de una organización.

b) Toda organización de trabajo está dividida según cierta jerarquía de poder; es una pirámide con el presidente del consejo en la cúspide y los trabajadores en la base. La autoridad se delega de un nivel a otro. Las

órdenes descienden por esa escala, mientras los informes de lo que ocurre en los diversos departamentos ascienden. Como la información de los niveles inferiores casi siempre se refiere a asuntos técnicos relacionados con la producción, tiende a existir una comunicación defectuosa acerca de los problemas humanos.

c) La *organización formal* posee teóricamente, entre otras, las siguientes características:

— Es impersonal.

— La autoridad es específica.

— El gobierno obedece a leyes abstractas.

— El empleo es basado en calificaciones técnicas.

d) La organización en línea, la "organización técnica" (encargada del asesoramiento) y la organización funcional son fuentes potenciales de conflicto dentro de la organización.

e) Una empresa, como cualquier organización, está formada por un conjunto de personas que colaboran de algún modo a un fin común. De aquí se deriva, además de la organización formal que consta en los reglamentos y normas de actuación, una estructura humana, que es la resultante de las reacciones individuales y colectivas de los trabajadores a la situación en que los coloca la organización formal.

f) Una determinada sección o taller es un grupo humano con simpatías y antipatías, rencores y amistades, usos y costumbres con una clara jerarquía de prestigio internos y, sobre todo, con actitudes y normas de conducta aceptadas por todos los miembros. Por tanto, el comportamiento en el trabajo de cada individuo está condicionado por su pertenencia al grupo.

g) *La estructura informal* tiene por fin inconsciente e implícito, la propia satisfacción de los individuos. Cada miembro de la organización se esfuerza por conseguir a través de su trabajo un máximo de satisfacción en todos los órdenes posibles, y el grupo que forma con sus compañeros sirve para la defensa, seguridad, prestigio y satisfacción de sus miembros.

D. LA PROPENSION A LA HUELGA EN LA MINERÍA. Siegel y Kerr en el Cap. 14 del libro *Industrial Conflict* (McGraw-Hill, 1954), presentan una tabla en que agrupan industrias de once países (Australia, Checoslovaquia, Alemania, Italia, los Países Bajos, Nueva Zelanda, Noruega, Suecia, Suiza, el Reino Unido y los Estados Unidos), en que aparecen las industrias mineras, marítimas y portuarias, con la más alta propensión a la huelga.

Estos autores desarrollan dos hipótesis para explicar este fenómeno.

La primera hipótesis enuncia que la ubicación del trabajador en la sociedad determina su grado de propensión a la huelga y que su ubicación está fuertemente influida por el medio industrial.

La masa aislada. Los mineros, marineros, estibadores, madereros y en menor escala los trabajadores textiles, constituyen masas aisladas, casi una "raza aparte", viven en sus propias comunidades separadas tales como el campamento minero, el buque, el distrito ribereño, el campo maderero, la ciudad textil.

Estas comunidades tienen sus propios códigos, mitos, héroes y normas sociales. Hay pocos neutrales en ellos para mediar en los conflictos y diluir la masa.

Es difícil salir de esta masa. Los empleos son especializados y los trabajadores se vuelven especializados también. Las habilidades no se pueden transferir como en el caso de estenógrafos, electricistas, etc. Las protestas se manifiestan menos en forma de emigración hacia otras industrias y más con el carácter de una huelga masiva. Las mismas dificultades que se plantean a los trabajadores para pasar de una industria a otra aparecen cuando se trata de obtener un ascenso en la industria en que trabaja.

El sindicato viene a ser una especie de partido de la clase trabajadora e inclusive un gobierno para estos trabajadores más que una asociación como otras. A las reuniones gremiales se concurre cada vez que se lo requiera y los problemas son entusiastamente discutidos; y, como consecuencia, el sectarismo personal e ideológico y las rivalidades hallan su campo de acción. La huelga para esta masa aislada es una clase de revolución colonial contra una autoridad lejana, y representa una descarga de tensiones acumuladas y un substituto a la movilidad ocupacional y social. El ambiente industrial ubica a estos trabajadores en el rol de miembros de clases separadas de la comunidad, que comparten entre sí una serie de problemas. Estos individuos no pertenecen a la ubicua clase media sino a la "clase" de mineros o estibadores. Forman su propia clase. Ellos no creen que la comunidad les tiene más consideración que la que ellos, a su vez, le confieren. Por lo tanto, la masa aislada en una sociedad sin clases puede devenir algo así como la clase aislada en una sociedad de clases, en mayor o menor tensión con la comunidad global.

El individuo integrado y el grupo integrado. Lo opuesto a la masa aislada es el individuo integrado o grupo integrado. "Integrado" se utiliza aquí no en el sentido psicológico, sino en el sociológico: absorbido por la sociedad y unido a ella. Los trabajadores de las industrias que se hallan ubicadas al final de nuestra escala aquellos que pertenecen a las industrias donde la propensión a la huelga es BAJA o BAJA-MEDIA (ferroviaria, comercio y agricultura, vestido, gas, agua y electricidad, servicio podríamos agregar: gobierno, servicio doméstico y administrativo) tienen un rol industrial que los integra mejor dentro de la comunidad. Están más preparados (con excepción de los

peones de granja) para vivir en comunidades que poseen varias industrias, para asociarse con individuos que viven experiencias diferentes en lo que se refiere a la vida industrial y para pertenecer a asociaciones con heterogeneidad de miembros.

Segunda hipótesis. El carácter del empleo y del trabajador. La segunda hipótesis dice que la naturaleza inherente del trabajo determinada por selección y condicionamiento, la clase de trabajadores empleados y sus actitudes y estos trabajadores a su vez, causan conflicto o paz. Si el empleo es, desde el punto de vista físico, difícil y desagradable, no especializado o semiespecializado, causal o temporal y fomenta un espíritu independiente (como el del leñador en los bosques), dará como resultado trabajadores rudos, inconstantes, combativos y viriles que estarán dispuestos a realizar huelgas.

Si el empleo es, desde el punto de vista físico, fácil y se desarrolla en un ambiente agradable, si requiere conocimientos y responsabilidad, si es seguro y sujeto a un reglamento estable y la supervisión es eficiente, atraerá a las mujeres y en general al tipo más sumiso de hombres, en general al elemento que evita las huelgas. Por supuesto, el hombrón que trabaja en el bosque y el empleadito del banco constituyen diferentes tipos de gente y se espera una reacción diferente de cada uno de ellos. Se sabe, también, que la comunidad simpatiza más con una huelga de mineros que con una de maestros de escuela.

Esta hipótesis explica una buena cantidad de factores, pero tan exhaustivamente como la primera. Marineros, estibadores, mineros, madereros son popularmente aceptados como tipos más combativos y vigorosos que los trabajadores del vestido, los empleados de almacén, los conductores de ferrocarriles, las mucamas de hoteles o los empleados de fábricas de conservas alimenticias. Los primeros hacen huelgas más a menudo y éstas son más violentas. Pero los trabajadores textiles y los tipógrafos quienes también hacen huelga con frecuencia no están clasificados como individuos de gran fuerza física.

Camioneros, peones de granjas, trabajadores del acero y obreros de la construcción, que no son generalmente individuos muy delicados no llevan a cabo huelgas con mucha frecuencia.

Estas son apenas unas cuantas ilustraciones acerca del tipo de problemas sociales que se pueden estudiar en la industria minera. Hemos dejado sin bosquejar una serie de otros, tan interesantes como la motivación en el trabajo, la satisfacción de los trabajadores con la tarea, con la compañía, con la supervisión o con la remuneración. Tampoco hicimos mención a los factores propiamente humanos que inciden en la productividad del trabajador. Otro tema tan importante como

cada uno de estos es, sin duda, el de la comunicación y su impacto en las relaciones humanas en la empresa. Por fin digamos que el estudio de la personalidad directiva, de los rasgos de personalidad que son funcionales para la eficiencia de la dirección, constituye de por sí un tema atrayente para el investigador.

El Departamento de Relaciones Industriales de INSORA ha estado durante los últimos cinco años preocupado de constituir un grupo de investigadores que enfrenen desde la perspectiva de las ciencias sociales modernas, los problemas del trabajo. Un grupo tal debe ser, por definición, heterogéneo en cuanto a especialidades científicas. Derecho del Trabajo, Economía del Trabajo, Historia del Trabajo, Sociología del Trabajo, Psicología Social en la Industria, Administración de Perso-

nal y Recursos Humanos han de ser las especialidades que necesariamente deben aparecer en una comunidad de docentes e investigadores dedicados a estudiar la compleja gama de realidades que se dan en el mundo del trabajo; sector de la realidad social que demanda en los tiempos de hoy, la misma alta consideración que la inteligencia humana tuvo ayer por el ocio, el de los griegos —ocio divino—, y sus productos: la filosofía, el arte, la religión, la ciencia pura que, sin duda, no habrían podido ser sin la presencia anónima y multitudinaria de los hombres de trabajo, sencillos y fuertes, simples y generosos, desconocidos aunque hacedores de las fuerzas más vitales que han movido la historia, que han hecho la sociedad de hoy y que se aprontan, con optimismo, para superarla mañana.

RESULTADOS DEL CONCURSO LITERARIO LATINOAMERICANO CASA DE LAS AMÉRICAS DE CUBA 1966 Y BASES PARA EL DE 1967

Las obras y los autores que merecieron el Premio Unico en los cinco géneros literarios del Concurso Casa de las Américas 1966, de La Habana, Cuba, fueron los siguientes:

NOVELA. "Las ceremonias del verano" de Marta Traba, argentina. Jurado: Manuel Rojas, Juan García Ponce, Mario Benedetti y Alejo Carpentier.

TEATRO. "Heroica de Buenos Aires" de Osvaldo Dragún, argentino. Jurado: Roberto Cossa, Carlos Felipe, José María de Quinto, Marta Traba y Sergio Magaña. Los jurados Marta Traba y Sergio Magaña votaron a favor de la obra "Topografía de un desnudo" del chileno Jorge Díaz.

POESÍA. "Poesía de paso, la derrota y otros poemas" de Enrique Lihn, chileno. Jurado: Jorge Zalamea, Gonzalo Rojas, José Emilio Pacheco y Pablo Armandó Fernández.

ENSAYO. "República Dominicana, clases, crisis y comandos" de Franklin J. Franco, dominicano. Jurado: Ricardo Pozas, Manuel Moreno Fragnals, Héctor P. Agosti, Carlos Rama y Regis Debray. El jurado Héctor P. Agosti votó a favor del ensayo "Ser y morir en Pablo Neruda" de Hernán Loyola, chileno.

CUENTO. "Los años duros" de Jesús Díaz Rodríguez, cubano. Jurado: Pedro Lastra, Emmanuel Carballo, Jesús López Pacheco y Onelio Jorge Cardoso.

Además, se otorgaron las siguientes menciones: "Los desnudos", novela, de David Buzzi Gallego, cubano. "La odilea", novela, de Francisco Chofre Castillo, cubano. "Rebelión en la octava casa", novela, de Jaime Sarusky, cubano. "Lejos de España", novela, de Her-

nán Valdés, chileno. "Cantos", poesía, de Francisco Bendezu, peruano. "El cetro de los jóvenes", poesía, de César Calvo, peruano. "Los pequeños infiernos", poesía, de Roque Dalton, salvadoreño. "Primer libro de la ciudad", poesía de César López, cubano. "Surrealidad", poesía, de Pedro Pérez Sarduy, cubano. "Haber vivido", poesía, de Luis Suardíaz, cubano. "Ser y morir en Pablo Neruda", ensayo, de Hernán Loyola G., chileno. "Cuba, nacionalismo y comunismo", ensayo, de Marcos Winocour, argentino. "Los que vieron la zarza", cuento, de Liliana Heker, argentina.

Bases para los Premios Casa de las Américas 1967

1. Se considerarán cinco géneros literarios: Novela, Teatro (obra de teatro), Ensayo, Poesía (libro de poemas), Cuento (libro de cuentos).
2. En lo que respecta a Poesía, Novela, Cuento y Teatro, no se exige que el tema se ajuste a características determinadas. El Ensayo será un estudio de carácter literario, sociológico, histórico o filosófico sobre temas latinoamericanos.
3. Los originales presentados deben ser inéditos y en lengua española. Dichos originales se considerarán inéditos aunque hayan sido impresos parcialmente en publicaciones periódicas.
4. Las obras deberán presentarse anónimamente, en original y copia, escritas a máquina en papel 8½ por 11 pulgadas (carta), acompañadas de un sobre cerrado en cuyo exterior deberá indicarse el género literario en que concursan y su lema, y en el interior