

Trabajo minero: el rol de los mayordomos en los distritos carboníferos del Golfo de Arauco en Chile (1920-1940)*

Labour in the collieries: the role of overseers in the collieries of the arauco gulf in southern chile (1920-1940)

HERNÁN VENEGAS V.**
DIEGO MORALES B.***

* Este trabajo es resultado del proyecto FONDECYT REGULAR No. 1120449: "La minería carbonífera en Chile. Las estrategias empresariales de bienestar y control social. 1920-1952". Los autores agradecen al equipo de investigación Sres. Enzo Videla, Eduardo Godoy y Oscar Peñafiel.

** Universidad de Santiago de Chile, Av. Libertador Bernardo O' Higgins, 3363, Santiago, Chile. *E-mail*: hernan.venegas@usach.cl

*** Universidad de Santiago de Chile, Av. Libertador Bernardo O' Higgins, 3363, Santiago, Chile. *E-mail*: diegobtos@gmail.com

Resumen

Este artículo examina, en la compleja estructura laboral de la minería del carbón en el Golfo de Arauco, particularmente en Lota, el rol desempeñado por los mayordomos en una experiencia minera que mantuvo su carácter tradicional hasta bien avanzado el siglo XX. Según esto, se analiza cuál fue el papel productivo y, especialmente, disciplinario de los mayordomos en la comunidad obrera de Lota y, por otra parte, las garantías que la Compañía brindó a los mismos en la medida que le sirvieron como un mecanismo para naturalizar el dominio patronal en el marco de una experiencia paternalista.

Palabras clave: minería carbonífera, mayordomos, disciplina, departamento de bienestar.

Abstract

This article analyzes the complex labor structure in the coal mining industry in the Arauco Gulf in Southern Chile and the role of the overseers in the context of a productive activity which maintained most of its traditional features well into the XXth century. According to this, the disciplinary and productive role of overseers and the benefits granted by the *Mining and Industrial Company of Chile* are examined as a way to legitimate the bosses' control over the working population.

Key words: coal mining, overseers, discipline, welfare department.

Introducción

Una de las temáticas recurrentes de la historiografía social en el siglo XX fue el estudio de las experiencias de trabajo de artesanos, obreros y campesinos en el transcurso de la Revolución Industrial. Con ello, se buscaba visibilizar cómo, cuándo y con qué motivos los trabajadores se posicionaron frente a sectores patronales, en el entendido que desde el siglo XIX se lograron reconocer como una *clase* social distinta. Con dicho enfoque, tributario en varias de sus preocupaciones del materialismo histórico, se plantearon nuevas preguntas acerca de la clase -y “la conciencia obrera”- y se abrieron espacios para el examen de una pluralidad de objetos y fuentes de estudio, visibilizándose sujetos de “carne y hueso” involucrados con mayor o menor grado en las luchas por el poder hegemónico de sus respectivas sociedades (Thompson 1979).

En Chile estos planteamientos ayudaron a redefinir los estudios dedicados a la cuestión obrera y al desarrollo de la clase, desde que autores connotados y “militantes” abordaran el movimiento obrero en línea con los planteamientos de Ramírez Necochea o Julio César Jobet, bajo una óptica heroica, clasista y vanguardista, según ha sintetizado Jorge Rojas en su revisión de la historiografía sobre los trabajadores en el siglo XX (Rojas 2000: 56). Así, la *nueva historia social*, nombre con el que se conoció en los años ochenta la importación de algunos debates surgidos en la historiografía social británica, expandiría los márgenes de los sujetos históricos de la mano de destacados historiadores, quienes indagaron sobre trabajadores mineros, artesanos, industriales, agrícolas y pobladores urbanos, estudiando sobre todo sus componentes políticos y

posicionamientos frente al sector oligárquico y patronal (Rojas 2000). En ese orden, se logró develar la cultura ilustrada del mundo obrero (Devés 1991), el liberalismo popular sostenido por miembros del artesanado (Grez 1997) y la empresarialidad popular (Salazar [1985] 2000). Asimismo, el afán recurrente de los trabajadores de resistir o evadir los círculos mercantiles establecidos en el país durante el siglo XIX (Illanes 1986) o a su proletarianización (Pinto 1998, 1997, Venegas 2008), dando cuenta de la cangalla, motines, asociaciones de ayuda mutua y, más tarde, pliegos erigidos por mancomunales y propuestas programáticas surgidas en los recién creados partidos “representantes” del mundo obrero (POS o el PCCH) (Garcés [1991] 2003).

Tales esfuerzos han encontrado mayores problemas para examinar, a pesar de sus enormes aportes, al trabajador en tanto fuerza productiva, en sus puestos de trabajo y espacios laborales. Es así como la historia del trabajo –con matices respecto a la historia de los trabajadores- es el propósito de este artículo, en la medida que analiza una parte de la estructura laboral del mundo carbonífero del Golfo de Arauco y, en particular, el papel asumido por los mandos intermedios de la Compañía Minera e Industrial de Chile, asociada con la figura de los *mayordomos*.

Este escalafón de trabajadores, al decir de Joseph Melling, estaría “atrapado entre las demandas que le exigen una mayor producción y la necesidad de mantener relaciones sociales con quienes están por debajo de su trabajo de supervisión” o, más propiamente, por “su posición ambigua entre el capital y el trabajo”, diferenciándose del resto de los trabajadores por “las aspiraciones sociales y estilos de vida, reflejo de una mayor educación y

estatus” (Melling 1980: 191-192). Características útiles para los dueños de industrias, pues en los mayordomos encontraron un medio para gestionar su mano de obra y disciplinarla al transformarse en conductores y coordinadores del proceso, ritmo e intensidad del trabajo, pero también porque provocarían una fisura, odiosa si se quiere, entre los trabajadores agrupados por una industria, en momentos que todavía no eran abiertamente reemplazados y disgregados por la introducción de una organización cercana al montaje taylorista.

De tal forma, los mayordomos ocuparon en sus respectivas actividades productivas una posición de privilegio, entendiéndose que haya sido un sector obrero ignorado por la historiografía nacional un tanto “obsesiva por buscar rebeldía, autonomía y verdadero espíritu revolucionario” (Rojas 2000: 88). Un estatus aventajado que en la minería carbonífera alcanzaron los mayordomos por haberse singularizado del resto de los obreros de los distritos mineros, constituyéndose en una especie de “aristocracia obrera” en la industria, apelativo utilizado en debates europeos que buscaban explicar por qué los trabajadores de la Era Victoriana mantuvieron una inusitada tranquilidad laboral en Inglaterra durante el último tercio del siglo XIX (Eley y Nield 2008, Kaye 1989) y que en el país ha servido para aproximarse a los trabajadores industriales de los años 50 y 60 dadas sus condiciones favorables respecto al trabajador marginal que era mayoritario (Faletto y Ruiz 1970), pero, sobre todo, para aludir a quienes se desempeñaban en las faenas de la Gran Minería del Cobre, según ha revisado y cuestionado Ángela Vergara (2002), argumentando que no sólo se movilizaban por demandas de corte económico y en provecho estrictamente particular.

En consideración a estos planteamientos, se sostiene que los mayordomos ocuparon un papel central en la estructura laboral de la industria carbonífera, porque ejercieron como autoridades en el orden productivo y disciplinario en el fondo de las explotaciones subterráneas de carbón en Lota. Un papel que los llevó a distanciarse del conjunto de trabajadores subordinados luego que la Compañía Minera e Industrial de Chile los promoviera y reconociera como un segmento específico, en el entendido que se constituyeron en un núcleo leal, disciplinado y comprometido con el buen funcionamiento de la extracción de combustible fósil. Es así como los mayordomos fueron incluidos prioritariamente en los planes de asistencia y paternalismo industrial desplegados en Lota Alto en los años veinte, pues los cuerpos de ingenieros utilizaron la “voz de mando” de los mayordomos para controlar y gestionar el trabajo minero, delegando una parte de sus atribuciones para sancionar y castigar las conductas insubordinadas de la fuerza de trabajo.

El estudio de los mayordomos en la cuenca carbonífera de Arauco, junto con analizar la pequeña “elite” de los obreros del carbón, es a su vez un intento por aproximarse al reconocimiento de las jerarquías internas del mundo del trabajo minero, en razón de las diversas ocupaciones laborales que existieron y en complemento de una arista algo más general referida a la persistencia de formas de organización laboral tradicional en una industria que se consideraba viga maestra del desarrollo nacional. Así, la relevancia productiva de los mayordomos sería un síntoma contundente respecto a la lenta y parcial utilización de maquinaria moderna en la industria, lo que permitiría destacar la relevancia económica y política que mantuvieron los trabajadores

mineros del Golfo de Arauco en el transcurso de las primeras décadas del siglo XX. En virtud de esta condición, los empresarios del carbón se inclinaron por implementar un modelo de gestión de naturaleza paternalista que, en términos generales, concentró sus esfuerzos en una combinatoria de la gestión laboral propiamente tal —en que los mayordomos eran clave— y el control extensivo en los espacios de reproducción social, en una clásica práctica de control extensivo (De Gaudemar 1991).

La minería carbonífera ofrece un espacio propicio para analizar una experiencia de paternalismo industrial en el país, pues en ella los jefes de las familias Cousiño y Schwager se propusieron intervenir en los ámbitos ajenos a las actividades laborales de sus operarios, diseñando espacios urbanos, proporcionando escuelas, recintos hospitalarios, canchas para la práctica deportiva y, en general, procuraron establecer nexos y modelar ampliamente la sociabilidad obrera (Venegas 2013). En la lectura empresarial dichas obras apuntaban a resolver el problema social en el marco más general de la “cuestión social” y surgían de la estricta filantropía, no obstante, formaron parte de un planteamiento de largo plazo dirigido a resolver la escasez de mano de obra en una región que era de frontera, de modo que las viviendas gratuitas, economatos o las escuelas eran incentivos que ayudaban a atraer y domiciliar a una parte de la fuerza de trabajo requerida por las industrias y, a su vez, un mecanismo para disciplinarla, ya que favorecía sentimientos de agradecimiento, lealtad y promovía una desvinculación de los trabajadores respecto de sus redes de solidaridad horizontal (López 2010, Muñoz 2007, Álvarez 2006). En este sentido, las industrias que desarrollaron planes de paternalismo industrial buscaron enfrentar

mercados de trabajo no del todo constituidos y la politización o radicalidad política de los obreros, constituyéndose en una de las vías ensayadas por los sectores patronales para asegurar condiciones mínimas de orden y paz social (Sierra 1990).

En coincidencia con estos planteamientos, los principales empresarios carboníferos del país hicieron denodados esfuerzos para controlar a la mano de obra abordando sus actividades no laborales. Imposibilitados de prescindir del trabajo físico y tradicional realizado por sus obreros en el fondo de los piques y galerías, reforzaron sus prácticas de paternalismo industrial inaugurando novedosos Departamentos de Bienestar, en sintonía con los programas de gestión de la mano de obra que en esa época se iniciaban en las industrias cupríferas de El Teniente, Chuquicamata y Potrerillos (Garcés y Vergara 2011, Klubock 1998).

Los Departamentos de Bienestar Social creados por la Compañía Minera e Industrial de Chile y la Compañía Carbonífera y de Fundición de Schwager fueron una condensación de diversas prácticas de paternalismo industrial que se desarrollaba en Lota y Coronel desde fines del siglo XIX respondiendo a una nueva fase de las relaciones industriales en la región (Venegas 2013). En parte porque daban cuenta de la nueva magnitud económica asumida por dichas Compañías luego de concentrar monopólicamente la extracción del combustible fósil (Venegas 1998) y porque los trabajadores del carbón, al amparo de la Federación Obrera de Chile, habían logrado movilizarse hasta sostener numerosas huelgas generales entre 1920 y 1925. Este contexto dio pie a que se resolviera la creación de Departamentos de Bienestar y se inaugurara un paternalismo

industrial burocratizado, a través de los cuales se intentó mediar y encausar el accionar de las familias obreras colocando en su horizonte la posibilidad de obtener beneficios y reconocimientos a expensas de los servicios y garantías que proporcionaban arbitrariamente las Compañías Carboníferas.

De acuerdo a esto, la preocupación y examen de la actividad de los mayordomos engarza con el estudio más general del paternalismo industrial porque, además de ser una pieza del trabajo tradicional, fueron uno segmentos de operarios carboníferos que mayores beneficios obtuvieron de las políticas asistenciales mantenidas por los Departamentos de Bienestar Social, al menos desde que fue creado por la Compañía Minera e Industrial de Chile en Lota Alto en marzo de 1922. Un papel que los mayordomos mantuvieron gracias a su posición estratégica en la producción -equidistantes de los obreros y del personal profesional ocupado en la industria-, avalando los deseos de movilidad y ascenso social que la industria promovió en el conjunto de su comunidad obrera sobre la base de una atenta observancia de “buenos” comportamientos, fiel cumplimiento de los reglamentos y lealtad de los obreros con las jefaturas de la Compañía.

El afán de la empresa por controlar minuciosamente los movimientos de sus trabajadores, la obligó a registrar documentalmente sus intervenciones generando a lo largo del tiempo un enorme acervo documental en las dependencias del Departamento de Bienestar en Lota. Es el caso de las planillas salariales, reglamentos y sobre todo de los Prontuarios obreros. Estas carpetas individualizaban a cada obrero y su familia inmediata conteniendo información en un

abanico heterogéneo de papelería y que podía incluir cartas de recomendación, certificados de antecedentes y de educación, fichas de inscripción militar, fotografías, contratos, cartas privadas, libretas de salarios, licencias médicas, certificados de accidentes, informes sociales y hojas de vida laboral.

Dichos prontuarios, actualmente ubicados en las oficinas de la Empresa Nacional del Carbón (ENACAR en adelante), no solo demuestran la capacidad administrativa y burocrática alcanzada por el Departamento de Bienestar de la Compañía Minera e Industrial de Chile desde su creación, sino también el interés y grado de concreción que alcanzó la alta plana directiva de la empresa para supervisar la vida privada y familiar de sus trabajadores. Con este tipo de recursos es posible abordar el estudio del trabajo minero y de los mayordomos en particular, a escalas microscópicas y re-construir trayectorias laborales y fracciones importantes de sus respectivas experiencias familiares. Por lo mismo, una parte importante de este trabajo encuentra en dicho material un soporte crucial, y que hasta la fecha ha sido omitido por los estudios dedicados a la historia minera carbonífera, atenta principalmente de la actividad industrial y crecimiento de las unidades de producción (Ortega 1992, 2005, Mazzei 1997, Venegas 1998), las organizaciones obreras surgidas en las primeras décadas del siglo XX (Figueroa y Sandoval 1987, Vega 2002) y la vida de las mujeres en los minerales (Figueroa 2009).

En complemento, se ha consultado el periódico *La Opinión*, redactado desde 1924 bajo directa supervisión del Departamento de Bienestar en Lota Alto, siendo este un caso significativo de prensa “industrial” en el sentido que sus páginas tuvieron por objeto esencial retratar la

actividad social de la comunidad de Lota (Alto) y las acciones de asistencia emprendidas por la Compañía Minera en sus dependencias con sus “servidores”. Además, se utiliza a modo de referencia indirecta el diario *El Sur*, el principal periódico regional y en última instancia, la documentación surgida en la Inspección del Trabajo regional, abierta en 1921 por Heraclio Fernández e informes de ingenieros en minas de los años treinta, todos observadores especialmente interesados en el desenvolvimiento económico, político y social de la región carbonífera de Arauco.

Los mayordomos: gestores de la producción en Lota

Para Ricardo Fenner, un destacado ingeniero en minas y antiguo empleado de la Compañía Minera e Industrial de Chile en los años veinte, la minería del carbón era “un monstruo que al igual que Frankenstein, está dispuesto a destruir al amo que lo creó” y por eso requería “una constante vigilancia ejercida por hombres especializados” (Fenner 1937: 427). En el Golfo de Arauco esa vigilancia quedaba a la cabeza de un número reducido de ingenieros, responsables de gestionar y organizar las labores de perforación y extracción desde yacimientos que anualmente aumentaban en profundidad, extensión y riesgo de accidentes, estos último a raíz de derrumbes, explosiones o incendios. En la Compañía Minera e Industrial de Chile ese cuerpo de ingenieros, era coordinado por el Departamento de Minas y compuesto por siete empleados –en enero de 1931- entre quienes se encontraban los dos ingenieros principales de las explotaciones, un técnico calculista, dos “planistas”, un dibujante y un secretario (MHL, Salarios 1931-1934: 13).

Sin embargo, las operaciones de un yacimiento carbonífero difícilmente podían abordarse desde los exteriores por muy claras que hayan sido las normativas y decisiones surgidas del Departamento antes mencionado. Por lo mismo, algunas de las responsabilidades de los máximos ingenieros de la Compañía eran transferidas a los ingenieros jefes de cada sección en particular: Pique Grande Carlos, Pique Alberto y el Chiflón -los tres Establecimientos lotinos que funcionaban durante los años treinta-, gestionados de forma independiente, al punto que contaban con una planilla exclusiva de obreros y con un complejo sistema de traslados, pues para cambiarse un operario debía conseguir una autorización, por escrito y timbrada en el Departamento de Bienestar, de su jefe de sección y del superior donde iba a ser recibido.

El Pique Grande Carlos, el más importante de los laboreos lotinos de la Compañía, en los años treinta, era dirigido por el ingeniero Juan Bullman Reed, hasta cuando jubiló en diciembre de 1934. Pero, a pesar de sus altas responsabilidades y aun la constancia, dedicación y pericia que demostrara Bullman como jefe del Pique Grande Carlos, necesitaba para gestionar la faena de una plana de trabajadores de extrema confianza bajo su autoridad, con quienes conseguiría diariamente observar, dirigir y reglamentar la vida interior de su explotación. Tales fueron los mayordomos, quienes por sus condiciones de mando en las galerías y niveles de los piques, colocaban en entredicho el carácter eminentemente técnico y profesionalizado anotado por el ingeniero Ricardo Fenner en su descripción de la minería carbonífera de Lota.

Aun cuando se les reconocía una extracción obrera, los mayordomos se encontraban en una

situación laboral intermedia, al situarse entre los obreros carboníferos y los mandos técnicos de la industria. Y dado el limbo en que se encontraban, su figura tomó notoria complejidad en la localidad de Lota, pues quedaban presionados al tener que responder por los operarios mineros que dirigían frente a las exigencias productivas y disciplinarias requeridas por sus jefaturas inmediatas, miembros del cuerpo de ingenieros de la industria. Esa doble respuesta fue la encrucijada por la que los mayordomos se consolidaron como un núcleo específico al interior de la comunidad carbonífera de Lota Alto.

Las planillas de salarios de empleados de la Compañía minera permiten dimensionar con algún grado de precisión la importancia de los mayordomos, primer escalafón de operarios no profesionales. En el Pique Grande Carlos, Bullman dirigía a 30 empleados en el año

observadas en las otras dos explotaciones existentes en Lota y que componía el selecto grupo de los empleados encargados de gestionar y supervisar el funcionamiento de los laboreos carboníferos, en los cuales ingresaban diariamente cientos de mineros del carbón.

Los mayordomos fueron obreros curtidos en los trabajos de explotación del carbón, ostentando una autoridad que les permitió condicionar los ritmos de trabajo de sus subordinados, el avance en los frentes de explotación y, en general, el funcionamiento y seguridad global de la mina. En tanto obreros cualificados, tomaron el control de actividades críticas en los procesos productivos guardando alguna autonomía en el ejercicio de sus labores, pese a la presencia de los ingenieros y sus asistentes más inmediatos. Así, mientras recorrían las extensas galerías en calidad de supervisores de los obreros, se concentraron en

Tabla 1. Cantidad de mayordomos Compañía de Lota

Secciones	enero-1931		enero-1932		enero-1933		enero-1934	
	Exterior	Interior	Exterior	Interior	Exterior	Interior	Exterior	Interior
Pique Grande Carlos	3	18	3	18	3	18	3	16
Pique Alberto	3	15	3	14	3	12	3	12
Chiflón Carlos	3	13	3	12	3	12	3	12
Totales	9	46	9	44	9	42	9	40

Fuente: MHL, Salarios C.C.I.L., 1931-1934. Elaboración propia.

1931, un personal subalterno compuesto por cuatro alistadores (1º, 2º, 3º y 4º), dos mayordomos mayores y, bajo ellos, un grupo de 21 mayordomos diferenciados entre exteriores (3) e interiores (18), más personal auxiliar (3). Cantidades y ocupaciones similares a las

al menos tres grandes problemáticas: circulación al interior de la mina, ventilación de los piques y galerías y uso de los explosivos. En conjunto, estas responsabilidades garantizaban el funcionamiento de los yacimientos y la seguridad de las galerías, niveles y de los operarios.

Constituyendo aquella una temática de sumo interés para una industria obsesionada por la recurrencia de los accidentes laborales y por la gravedad que implicaban los desastres mayores en las faenas, lo cual originó una campaña sistemática llamada “Seguridad ante todo”, en la cual se podía leer habitualmente que “Nada desacredita[ba] más a un mayordomo que la muerte de un hombre que se habría podido evitar” (*La Opinión* 1 de julio 1926: 1).

Según se mencionó, los mandos de ingenieros descansaron en la experiencia y cualificación de los mayordomos en los laboreos. En la circulación interior de materiales y personal debían gestionar adecuadamente los limitados espacios que ofrecía cada mineral desde su boca y hasta los frentes de producción, en trabajos que se internaban subterráneamente varios kilómetros (3 a 4 en 1930), con lo que ayudaban a determinar la rapidez con que los cajones con carbón y tosca, cargados “a pala”, eran movilizados sobre las líneas de madera hasta su punto de salida o extracción. Ese movimiento de cajones, que tenían una capacidad variable de hasta 850 kilos, era la espina dorsal del negocio montado por la Compañía Minera e Industrial de Chile y en ella los mayordomos tenían una incidencia cotidiana porque cuidaban y reparaban la señalética que indicaba la dirección de los traslados interiores; se encargaban de supervisar el estado de las líneas por las que circulaban los carros; ordenaban el cierre o la apertura de las compuertas; y, por si fuera poco, tenían atribuciones para constreñir la libre circulación de los obreros, los cuales debían contar con autorizaciones especiales para trasladarse de un distrito a otro durante su jornada de trabajo y, naturalmente, prohibición de ingresar en horarios fuera de los establecidos, siendo estas

dos últimas, las diferencias laborales más sobresalientes entre obreros y mayordomos.

Estrechamente relacionado con lo anterior, era de incumbencia regular de los mayordomos asegurar una adecuada ventilación de las galerías y niveles, evitando los “accidentes de gas en los frentes y proporcionar aire fresco a los barreteros para que trabajen mejor” (*La Opinión* 15 de abril 1927: 2), es decir, mitigar los efectos perniciosos de bolsones del gas grisú y ayudar a expandir el carboncillo liberado de los “frentes de ataque” cuando se efectuaba una detonación a fin de resquebrajar el muro de carbón. A raíz de esto, el Reglamento General de los Trabajadores del Interior, redactado por la Compañía Carbonífera e Industrial de Lota en 1934, disponía en su artículo N° 34 que, en el evento de una “obstrucción al camino del aire, [el obrero] debe remediarlo lo más pronto posible y si no es capaz para ello, debe dar aviso inmediatamente al mayordomo” (Reglamento General 1937: 6). Un aviso que debía reiterarse en el momento en que una lámpara de aceite se apagara o sufriera algún desperfecto, o bien cuando existiera un peligro inminente de explosión o incendio “uno de los accidentes más serios que pueden ocurrir en una mina de carbón” (*La Opinión* 26 de julio 1926: 5).

En último término, los mayordomos eran custodios de los explosivos, o al menos supervisaban directamente el uso que hicieran de ellos los barreteros, ocupados en la perforación de los frentes de ataque, y los contratistas, encargados de mantener y reparar las instalaciones en el interior de la mina. Así, por ejemplo, el reglamento de Policía Minera de 1926 –establecido por el Estado– normaba que un mayordomo debía avisar a los operarios aledaños a una detonación y colocar

“oportunamente guardias en todas las vías de acceso a la zona peligrosa” (Reglamento de Policía 1926, p. 16.). En caso contrario, aumentaban las probabilidades para que sucedieran accidentes por efecto de la escasa distancia en que operaban las cuadrillas en un mismo socavón o galería. Sumado a las detonaciones, los mayordomos llevaban el registro de los explosivos utilizados por cada sección; mantenían a recaudo los fulminantes que no habían explotado oportunamente; e inspeccionaban en las “zonas peligrosas” restos indebidos de dinamita. A través de estos registros, los mayordomos eran los primeros responsables de evitar el hurto, algo especialmente crítico puesto que lo contrario favorecía el uso de explosivos por parte de los obreros en el exterior de la mina causando detonaciones y accidentes en los espacios residenciales de Lota Alto “debido a la censurable costumbre de guardar materias explosivas en sus casas” (*La Opinión* 1 de septiembre 1926: 1). Se trataba de prevenir lo que se experimentó en los primeros años veinte, ocasión en que trabajadores utilizaron dichos explosivos para dañar instalaciones de la propia empresa en el momento en que el conflicto laboral del carbón se radicalizó (Valenzuela 2013: 73-89; Grez 2011: 181-193; Barría 1960: 280-281, 312-313).

Con todo, las actividades desarrolladas por los mayordomos los colocaban en la cima de la jerarquía laboral obrera, ya que ejercían atribuciones que les permitía disponer y ordenar al personal obrero, asumiendo como supervisores directos de sus actividades. A partir de esto se entiende que el papel estratégico de los mayordomos no derivaba del dominio de destrezas exclusivas o de un oficio determinado conseguido de la observación, práctica, experiencia y/o adiestramiento, tal

como lo sugiere la definición tradicional de un artesano capacitado para elaborar artefactos manualmente en su taller (Sennett 2010: 73). Antes bien, un mayordomo era un gestor e intermediario entre el trabajo físico de los operarios carboníferos y los mandos técnicos, de modo que no se validaba por ser un obrero especialmente cualificado y experto en una destreza particular, lo cual se entiende en un contexto laboral de raigambre local (regional) y campesino (de Dinechin 2001, Ortega 1992). Esto ha sido reconocido por Julio Pinto en otras experiencias industriales del país, haciendo notar los efectos “ambiguos” de la proletarización entre los asalariados al iniciarse el siglo XX, relevando el hecho que se habrían acostumbrado a su nueva condición, mostrándose poco combativos para recuperar “alguna utopía campesina pre-moderna” (Salazar y Pinto 2002: 175), lo que también ha sido expuesto por John French para la experiencia industrial latinoamericana (2001: 141-143).

Es a raíz de esto último, que en el caso de los mayordomos es necesario analizar su papel estrictamente disciplinario, a nuestros entender el principal atributo utilizado por la Compañía Minera y gracias a la cual los mayordomos fueron distinguidos con especificidad entre los miembros de la comunidad obrera de Lota, consiguiendo ventajas salariales y ascendencia entre los operarios del carbón en las primeras décadas del siglo XX. De esta manera, en el funcionamiento global de las prácticas paternalistas mantenidas por la industria en Lota Alto, los mayordomos ayudaron a instalar en el horizonte de los trabajadores una concreción de movilidad social. En este sentido, se constituyeron en un modelo a replicar por el conjunto de los trabajadores, dado que su

lealtad y compromiso eran atributos centrales para obtener reconocimiento y privilegios por parte de la administración y jefaturas de la Compañía.

El accionar disciplinario de los mayordomos

La situación de los mayordomos y su distinción como un grupo selectivo no derivaba tanto de su papel articulador de la producción, como de la función disciplinadora que ejercieron sobre los obreros carboníferos, respondiendo de manera obsecuente y cómplice con los cuadros técnicos y profesionalizados de los piques, razón por la que el periódico perteneciente a la Federación Obrera de Chile en 1922 los responsabilizó de una campaña de provocación contra sus asociados junto a “empleadillos” “y otros satélites” de la empresa (*La Región Minera* 2 de abril 1922: 5). Era precisamente esa arista del trabajo de los mayordomos lo que permitía a Juan Bullman -ingeniero responsable del Pique Grande Carlos- prescindir de observar directamente las actividades diarias de su faena, consiguiendo asegurar el funcionamiento normal de las explotaciones.

El papel disciplinario de los mayordomos puede ser extraído de los reglamentos confeccionados por la Compañía Minera e Industrial de Chile y entregados a los operarios al momento de su contratación, con arreglo al Código del Trabajo de 1931. Según este código, era obligación de los dueños de cualquier faena industrial dar a conocer un Reglamento Interno que, aprobado previamente por la Inspección del Trabajo, incluyera normas de uso y costumbre de las instalaciones, relacionadas con los horarios, salarios, condiciones de seguridad e higiene, en un marco de amplia libertad para los patronos.

Al mismo tiempo los reglamentos permitían imponer multas que no excedieran un cuarto del salario diario del obrero (*Código del Trabajo* 1932: 23-26).

Los reglamentos son en extremo útiles para abordar el complejo mundo del trabajo carbonífero. Según de Gaudemar, ellos naturalizan la disciplina laboral en los talleres e industrias, sitúan la autoridad, las jerarquías laborales y, en general, dan cuenta del orden fabril idealizado por los mandos directivos. De ese modo, “el reglamento interior es el recurso simbólico que en todo momento puede permitir al patrón resolver –provisionalmente al menos– sus dificultades de mando, en una repetición un tanto trágica de las formas primitivas del despotismo” (de Gaudemar 1991: 120). A propósito de ello, sigue el mismo autor, hasta las primeras décadas del siglo XX sería igualmente patente “la ausencia de un control real del Estado sobre el funcionamiento interno de la fábrica” (de Gaudemar 1991: 138). Una óptica especialmente atractiva para el examen de los reglamentos en Lota, pues de su lectura general se advierte con alguna nitidez el empeño patronal por diferenciar laboralmente a los trabajadores y, entre ellos, delinear las funciones cotidianas de mando efectuados por los mayordomos, posición que determinó su distanciamiento con el mundo obrero carbonífero.

La Compañía elaboró un Reglamento de Régimen Interno en 1926, con prescripciones sobre la contratación, permisos, obligaciones, faltas y sanciones en 31 artículos. Otra normativa de 47 artículos se aprobó en 1934, introduciendo precisiones sobre cómo debía comportarse un obrero o los pasos que debían seguir ante eventuales accidentes. En ese mismo año, se sumaría el Reglamento de

Régimen Interno de Empleados. Por lo diverso de estos nuevos reglamentos, en julio de 1935 se hizo ver al directorio la necesidad de elaborar un “Reglamento General del establecimiento de Lota abarcando sus diversas divisiones”, pues “son muchas las disposiciones aisladas que se han venido dictando” (MHL, Actas 4, 11 de julio 1935: 166-167) y era necesario homologarlas a la legislación laboral. Esta labor fue comisionada a Octavio Astorquiza, uno de los empleados de mayor influencia en los Establecimientos de Lota y Jefe del Departamento de Bienestar Social, quien redactó un más acabado Reglamento General de los Trabajadores del Interior (1937) compuesto por 87 artículos.

Apreciados en conjunto, es curioso que los reglamentos fueran tan poco prolijos en determinar las formas de trabajo que los operarios debían mantener y sí se detuvieron en prescribir “obligaciones” y “prohibiciones” sobre su comportamiento: no ingresar con bebidas alcohólicas o en estado de ebriedad, “comportarse ordenadamente en el Establecimiento”, no “destruir o borrar avisos, instrucciones” (Reglamento de Régimen Interno 1934: 5), “subirse sobre cajones o cables” (Reglamento General 1937: 5) o la más perjudicial para la industria: faltar al trabajo. Con ellas la Compañía buscaba dar orden y eficiencia a la explotación y aprovechaba de deslindar sus responsabilidades ante posibles accidentes, tal como lo sugiere el artículo primero del Reglamento General: “Todo trabajador, al recibir su lámpara debe examinarla y rehusarla si le encuentra algún desperfecto. Una vez que la ha aceptado, el obrero es responsable de su lámpara” (1937: 3).

Las prohibiciones estaban insertas en seis artículos del Reglamento de Régimen Interno

relacionados con las faltas y multas, informando de las malas prácticas que cabía evitar durante los horarios de trabajo. Entre las faltas leves se catalogaban dormir, salir con bultos de los centros de trabajo o “recurrir a influencias extrañas a la Compañía para conseguir un mejoramiento en su ocupación” (sindicatos y partidos políticos); las graves aludían a la reincidencia de las faltas anotadas, “fomentar el desorden o la indisciplina entre los demás operarios, y desobedecer o faltar el respeto a los jefes de las faenas” (Reglamento Régimen Interno 1934: 7-8). Por último, las faltas calificadas consideraban casos extremos como causar daños intencionales en las instalaciones o robar los explosivos que debían dejarse en oficinas específicas al término de cada jornada de trabajo. Así, todas las faltas podían significar alguna amonestación verbal, descuento en el jornal diario de los sancionados, suspensión en el trabajo o malas calificaciones (anotadas detalladamente en las hojas de vida que contenía cada “prontuario”), pero lo más importante, dichas faltas colocaban sobre los obreros afectados la sombra de un probable despido y la expulsión del recinto privado de la Compañía en Lota Alto.

El detalle de las malas prácticas laborales no era el único tópico llamativo surgido de los reglamentos. Un segundo fue el parcial ocultamiento de la autoridad que debía garantizar el cumplimiento de sus enunciados. Obviamente las sanciones más graves o calificadas recaían entre las atribuciones de cada jefe de pique, pero la columna vertebral del mando debajo de su autoridad se diluía, de modo que sólo ocasionalmente se explicitaban las atribuciones disciplinarias de los mayordomos. Lo cual, en todo caso, no obedecía a un desconocimiento de su mando efectivo, al menos no es lo que

se deduce del último artículo del Reglamento General de 1937, que exigía a los obreros “cumplir con este reglamento y además las órdenes y disposiciones escritas o verbales de sus jefes” (Reglamento General 1937: 16), en coincidencia con lo anotado por *La Opinión* durante su sistemática campaña de seguridad: “las instrucciones de los jefes y mayordomos, he ahí todo el secreto para que los obreros trabajen a cubierto de accidentes que muchas veces son mortales” (1 octubre 1930: 1).

Según esto último, el componente verbal de los reglamentos fue el campo desde donde se validó la autoridad de los mayordomos, formando parte integral de los “sonidos” de un mineral compuesto por “maquinarias, carros, explosivos para botar el frente de carbón, pasos y timbres de voz” (Uribe 2009: 82), que se difundía en las azarosas actividades mineras, marcadas recurrentemente por la fatalidad e incertidumbre que pronosticaba comúnmente un nuevo accidente. En el marco de esa industria, la voz de mando ostentada por los mayordomos era empleada diariamente mientras circulaban por el interior, a diferencia del resto de obreros que debían atender rigurosamente la prohibición de: “recorrer, salvo el caso de permiso o de circunstancias extraordinarias, otros caminos o lugares que los que deben seguir para llegar a sus labores o para ejecutar sus trabajos” (Reglamento General 1937: 5).

Esa voz de mando ayudó a que los mayordomos se singularizaran como un grupo selecto y minoritario, fueran promovidos por la industria y se convirtieran en oponentes a los trabajadores, ya que asumían como los primeros agentes disciplinarios en el interior de las minas. Una labor que los mayordomos habían asumido con anterioridad a la creación de la normativa

reglamentaria en los años veinte y común en la organización del trabajo carbonífero desde fines del siglo XIX, como lo anotara Oscar Peñafiel en un reciente trabajo referido al papel policíaco ejercido por los mayordomos en la cuenca carbonífera de Arauco (Peñafiel 2013). Muchas de las atribuciones asumidas por los mayordomos fueron fruto más bien de la experiencia que de definiciones explícitamente contenidas en los reglamentos, lo que explica que sus atribuciones exhibieran una relativa ambigüedad, sobre todo si se les compara con la claridad reglamentaria manifestada respecto del comportamiento de barreteros, pasadores, bomberos, electricista o contratistas de los minerales. Pues haberlo hecho, habría significado reconocer atribuciones de autoridad legal a una parte del sector obrero, estableciendo una potencial limitación en el dominio exclusivo que reglamentariamente asumían los ingenieros.

De acuerdo a esto, en el cruce de la figura legal de los mayordomos, relacionada con las atribuciones que les reconocían los reglamentos, y el carácter verbal de su autoridad, quedaba oculto el papel disciplinario de sus atribuciones, dirigidas a controlar al sector obrero carbonífero en el interior de las faenas mineras. Ámbito desde donde pudieron concretar su mando, al ordenar, señalar faltas y establecer castigos, ubicándose de ese modo en la primera línea de los referentes adversos de los obreros frente a las compañías. Por eso, los trabajadores no dudarían en visualizar a una parte de los mayordomos como sus oponentes y los transformaron en motivo suficiente para iniciar paralizaciones en los distritos mineros. Por ejemplo, en las faenas de Lota, donde: “a causa del incidente entre un mayordomo y un operario, suspendieron sus faenas los

trabajadores del chiflón Grande Carlos (*El Sur* 19 de mayo 1920: 7). Situación que se exacerbó en momentos de crisis, tal como ocurrió en junio de 1920, en que se informaba que: “Inmediatamente de reanudadas las labores, los obreros comenzaron a exigir la separación de los operarios que habían trabajado durante la huelga y la separación de algunos mayordomos, y suspendían sus faenas en vista de que no se accedía en el acto a esas pretensiones” (*El Sur* 7 junio 1920: 9).

En efecto, mientras se extremaba la confrontación entre las principales Compañías Carboníferas del Departamento de Arauco y Lautaro –Lota incluida- y los obreros organizados a través de la Federación Obrera de Chile (F.O.Ch.) en los primeros años veinte, los operarios cuestionaron abiertamente el papel disciplinador asumido por los mayordomos denunciando malos tratos y arbitrariedades, exigiendo a los administradores de las Compañías su separación o como mínimo la suspensión de aquellos que demostraban malas prácticas regularmente. Esto se manifestó en abiertas muestras de rechazo, tal como lo comunicó el Gobernador de Lota al Intendente provincial en 1922:

también están paralizados los trabajos en el Chiflón y en una sección del Pique “Alberto” por exigencias de un mayordomo del Chiflón que amenaza con separar a los obreros, si tres barreteros no esplotan la cantidad que antes esplotaban siete barreteros, y por haber bajado en el pique “Alberto” un mayordomo armado de revólver, y haber disparado dos tiros en circunstancia que los obreros le exigían que se desarmase (*El Sur* 19 abril 1922: 9).

Para esa fecha, la crispación social todavía se percibía en el distrito carbonífero de Lota y Coronel, pues habían pasado pocas semanas desde el término de la “huelga larga” iniciada

en los primeros días de enero de 1922, luego de haberse desahuciado el laudo Rivas-Vicuña que fijó los acuerdos mínimos que sentaron las bases de una tensa calma en la región del carbón desde octubre de 1920. Por lo que, en ese mes de abril, todavía el ánimo de los obreros se ceñía con ojo acusatorio sobre todos aquellos que no habían respaldado el último movimiento huelguista de la ciudad o habían desertado de él mientras se desarrollaba. Una óptica en la que los mayordomos se visualizaban negativamente con especial nitidez, pues para los sectores obreros –organizados en la F.O.Ch. por ejemplo- estos cuadros intermedios constituyeron un estorbo en sus actividades, por dificultar sus tareas de propaganda y acción (sobre todo en Lota Alto) dada la ascendencia que tenían en ciertos grupos de trabajadores, no del todo prestos a mantener su apoyo irrestricto a una paralización que se prolongaba por más de treinta días. Así las cosas, no es extraño que al regresar a las faenas, los obreros se mostraran colectivamente dispuestos a desalojar a quien era el primer representante más directo de la industria en los laboreos interiores del Pique Alberto, en circunstancia que exigía mayor rigor y esfuerzo físico de los operarios y, por lo mismo, tomaba la “precaución” de llevar un arma en sus actividades laborales diarias, una postura desafiante y a la vez defensiva, como lo anotaba el periódico *El Sur*.

Situaciones similares se advierten en Lota y Coronel en forma recurrente entre marzo de 1920 y hasta 1925, época en que los cronistas de *El Sur* y *La Región Minera* recogieron diferentes conatos donde los mayordomos eran una y otra vez puestos en tela de juicio por los obreros del carbón. Problema que tampoco pasó desapercibido para autoridades como Heraclio Fernández, primer encargado de la

Oficina del Trabajo en la región, a quien los obreros de Curanilahue exigieron “la separación del mayordomo Juan Gonzalez como represalia porque dicen que la administración separa deliberadamente a los federados”, anotando a continuación que “con grito unánime, pide[n] que Gonzalez sea separado” (ARNAD, FIT, Vol. 71, carta 13 de agosto de 1921, s/p.).

Pero la “represalia” apuntada por Fernández en su comunicación a Moisés Poblete, director nacional de la Oficina del Trabajo, advierte que una parte de las impugnaciones recibidas por los mayordomos se apoyaron en que estos representaban la primera autoridad visible y representativa de las Compañías al interior de las faenas, lo cual señala un problema adicional: la oposición que debieron enfrentar no habría estado relacionada únicamente con malos tratos o arbitrariedades derivadas de su voz de mando. Por lo mismo, la norma inalterable de las Compañías Carboníferas fue desechar rápidamente las denuncias de sus empleados, dado que para sus administradores aquellas atentaban contra principios de carácter político asociados a la autoridad y jerarquía que debían primar en la organización del trabajo minero, cobijándose tanto en el respaldo otorgado por las autoridades regionales y locales –Intendencia y Gobernación– como en el argumento irrenunciable a favor de la libertad de trabajo y contratación, en su calidad de propietarias de las explotaciones. A partir de allí, se comprende que, por ejemplo, en respuesta a los citados sucesos en el Chiflón y Pique Alberto la Administración general de la Compañía Minera e Industrial de Chile informara al día siguiente que: “debido a un incidente entre obreros y mayordomos de los laboreos ‘Alta Sur’, ‘Sur No. 1’ y ‘Chica Baquedano’, decidió castigar al primer turno no dándole la bajada hasta el Lunes próximo” (*El Sur* 20 de abril 1922: 9).

Un procedimiento igualmente observado en los minerales de Schwager, en la localidad de Coronel a mediados del año 1921, donde el mayordomo Saturnino Rivas fue acusado por los obreros de la Compañía Carbonífera y de Fundición Schwager, exigiendo su separación de las faenas. Un pedido inicialmente pospuesto pues con Rivas acordaron de palabra que se convertiría en un “simple obrero”, acuerdo rápidamente desahuciado porque a los pocos días los representantes obreros, en el inicio de la Junta de Conciliación Permanente presidida por el intendente Augusto Rivera Parga,¹ señalaron que “Hoy, después de varios días en que Rivas no bajaba al fondo de la mina, volvió y con sus burlas y amenazas de peores tratamientos para el futuro” (*El Sur* 10 de julio 1921, p. 7), por lo que avalaron que sus compañeros lo hayan expulsado al reconocerlo en el mineral Puchoco. Situación que llevó al gerente general de la Compañía, Eujenio Escobar Cerda, al cierre de las faenas, hasta que Rivera pudiera “bajar al fondo de la mina por lo menos en un turno de ocho horas, como una señal de reconocimiento por parte de los obreros del derecho que asiste a las Compañías para nombrar y remover a su antojo el personal técnico” (*El Sur* 13 de julio 1921, p. 7).

¹ La Junta Conciliadora Permanente, presidida por el Intendente de la Provincia de Concepción, fue establecida como parte del conocido laudo Rivas-Vicuña, que creó un principio de acuerdo entre los obreros y las compañías carboníferas entre el 13 de octubre de 1920 y el 31 de diciembre de 1921 para disminuir la agitación laboral que predominó en el primer semestre de 1920. La Junta Conciliadora Permanente comenzó a funcionar en julio de 1920 y tuvo por objeto resolver caso a caso las incidencias producidas entre obreros y patrones en los distritos mineros de la Provincia. La importancia de esta Junta quedó reflejada en el hecho que, el Ministro del Interior de turno, Pedro Aguirre Cerda, en comisión presidencial asistió a su sesión inaugural presidida por el intendente Rivera Parga en Concepción y para sorpresa de la opinión pública local, se animó a “visitar” a los obreros de Lota bajando a uno de los minerales de la Compañía Lota y Coronel, más tarde convertida en Compañía Minera e Industrial de Chile.

De este modo, los cuestionamientos que sufrieron los mayordomos en la cuenca carbonífera tuvieron ribetes políticos, relacionados con el derecho de las Compañías para gestionar con autonomía sus actividades en oposición al accionar colectivo de los obreros y de sus intentos dirigidos a intermediar en la composición de las plantillas de operarios contratados. Una política que se veía refrendada por la defensa irrestricta que las Compañías hicieron del principio de autoridad y de sus mayordomos – aunque hayan sido los escalafones de mando inferior de la industria-, pues sin ese orden mínimo consideraban que se colocaba en tela de juicio el conjunto de la explotación, en la medida que con el agrietamiento de la figura disciplinaria de los mayordomos, quedaban abiertas las ventanas para que se impugnaran las formas que asumiría el trabajo, los ritmos y la distribución que cabía realizar a diario respecto a los obreros en las distintas galerías interiores de los piques.

Fue ese principio jerárquico el que los obreros cuestionaron en la figura del mayordomo, puesto que veían cómo sus decisiones no siempre surgían de un requerimiento productivo, técnico o económico, en tanto que sus órdenes estuvieron estrechamente ligadas a la recompensa y/o castigo en la óptica de reforzar su mando y atribuciones. En ese horizonte se comprende uno de los puntos centrales del petitorio de los obreros carboníferos de Lirquén, perteneciente a la Compañía Carbonífera de Lirquén, en junio de 1920, quienes colocaron en el primerísimo lugar la necesidad de establecer un salario regular y fijo: “Porque está al capricho de los mayordomos fijar los salarios” (*El Sur* 10 de junio 1920: 9), ya que manejaba las contingencias diarias de las faenas, teniendo autoridad para dictaminar

dónde iba a desempeñarse un obrero o en qué ocupación, recompensando o “bajando” en la escala salarial a sus operarios subordinados al distribuirlos en un “frente de ataque” “duro” y no “blando”, o bien como carretillero en vez de machinero, aspectos todos gravitantes pues incidían inmediatamente sobre los jornales semanales de los trabajadores.

Es así como los mayordomos, junto con haber conseguido un papel productivo fundamental en calidad de gestores del trabajo minero, también se convirtieron en un grupo de alta figuración social en los distritos de Lota y Coronel, por transformarse en uno de los puntos de discordia recurrente entre los obreros y el sector patronal de la década de 1920. Pero también porque como grupo selectivo la Compañía Minera e Industrial de Chile se cuidaría de reconocerlos, incluyéndolos regularmente en las políticas de asistencia social y promoción cultural que el Departamento de Bienestar Social mantuvo en Lota Alto entre 1920 y 1940.

Los mayordomos en el paternalismo industrial de Lota

La Compañía Carbonífera de Lota tuvo en los mayordomos un agente productivo y disciplinario de primer orden en el funcionamiento de sus explotaciones mineras. Sin considerarlos parte del mando superior de sus minerales, nivel al que sólo accedieron ingenieros y personal técnico calificado, estuvieron llamados a participar en un lugar privilegiado dentro de las actividades de sociabilidad y promoción cultural que, añadido a las faenas productivas, mantuvo la industria en la localidad de Lota Alto como parte de un plan de carácter paternalista más amplio y sistemático en los años veinte y

treinta. El que significó una campaña tendiente a modelar la sociabilidad de los trabajadores y sus familias, tarea por la cual el Departamento de Bienestar apoyó las actividades regulares de diversas asociaciones obreras, otorgó reconocimiento a sus directivas, facilitó cursos de instrucción, edificios, bibliotecas y entregó premios, involucrando a clubes deportivos (donde participaban los obreros carboníferos), el Centro Femenino "Patria y Hogar" (dirigido a esposas de los operarios) o a los conjuntos locales de boy scouts (donde se incluían los hijos de las familias obreras), entre otros.

En ese contexto, para los máximos directivos de la Compañía fue igualmente relevante cultivar nexos con sus mayordomos con vías de asegurar un elevado compromiso y lealtad con la empresa. Crearon para ellos garantías difíciles de conseguir por el resto de los operarios, derivadas de condiciones salariales preferenciales, viviendas exclusivas y otras regalías que en los años cincuenta llegaban hasta un 50 por ciento de ingresos promedios de los mayordomos de acuerdo a lo establecido por Torcuato Di Tella, un porcentaje que no superaba al 20 por ciento que complementaba los jornales obtenidos por el grueso de los obreros en Lota (Di Tella *et al.* 1967: 72-73). A través de dichas garantías los mayordomos lograban reforzar su ubicación jerárquica por sobre los "simples" trabajadores que componían la comunidad lotina, y eran un modelo de comportamiento para los que quedaban bajo su mando en la medida que su posición y reconocimiento iba de la mano de un comportamiento regular, buenas calificaciones y relaciones con la empresa y sus ingenieros.

primera diferencia de los mayordomos con el conjunto del mundo obrero carbonífero en sus remuneraciones y, en particular, al suministrarles un monto fijo mensual. Esa especial estructura salarial aseguraba regularidad a la vida diaria de los mayordomos, cuestión inestimable para las familias obreras, quienes con anterioridad a 1930, percibían jornales a razón de los días trabajados, quedando expuestas a las habituales contingencias existentes en los yacimientos y que significaban la alteración recurrente de las actividades de los obreros ante la paralización de alguna sección de los laboreos como consecuencia de un derrumbe o anegamientos.

Sumado a esto, los mayordomos encontraban una vía para incrementar sus salarios fijos dado que percibían ingresos en forma variable, constituida por un porcentaje por explotación. De acuerdo a las fichas salariales, ese porcentaje se pagaba mensualmente y significaban incrementos ostensibles, de acuerdo al cumplimiento de las metas de producción y, naturalmente, del desempeño alcanzado por los barreteros diariamente en el fondo de la mina, en circunstancia que eran los operarios encargados de extraer el carbón desde los frentes de extracción.

En base a dicho pago, un mayordomo del Pique Grande Carlos en 1931 tenía asegurado un monto base de 240 pesos, pero también adicionales que le permitieron doblar y casi triplicar esa cifra. Así, el mayordomo interior Manuel Poblete Ramírez, empleado de la Compañía desde agosto de 1926 cuando bordeaba los 43 años (había nacido en Lota en 1883), en los primeros meses de 1931 obtenía un salario cercano a los 700 pesos, mientras en noviembre sólo \$411 (MHL, Salarios 1931-

1934: 14), por mucho la remuneración más baja de Poblete en ese año, pero suficiente para aprovechar los quince días de vacaciones que solicitó antes de terminar el año² y sobrellevar los peores meses de la crisis carbonífera que asoló a Lota entre 1931 y 1932.

Este salario base y complementario conseguido por los mayordomos era una ventaja que iba a la par de sus responsabilidades en las minas del carbón en tanto gestor del trabajo de diversas cuadrillas de los *obreros interiores*, las cuales eran valoradas por la industria. Porque sus salarios los distanciaban abiertamente de la masa de trabajadores carboníferos dado que para mediados de 1930 los peones percibían jornales diarios oscilantes entre 3 a 7 pesos, mientras los fogoneros podían variar entre 4 y 8 y los lampareros de 5 a 7 pesos, siendo ellas ocupaciones representativas de los jornales más bajos pagados por la industria. Estos antecedentes pueden pesquisar a través de las fichas salariales contenidas en los Prontuarios obreros en circunstancia que en ellos se registraban, entre otros, los jornales mensuales pagados a cada operario, generalmente accediendo a montos por debajo de los promedios informados en los anuarios estadísticos de industrias del año 1931 y que estimaban como jornal promedio diario una cifra levemente superior a 9 pesos entre los *obreros interiores*.

De todos modos, las ventajas salariales percibidas por los mayordomos, aunque importantes en el contexto local, no agotaban sus privilegios por sobre el resto de los obreros

del carbón. Uno relevante desprendido de las planillas salariales pertenecientes a la Compañía Carbonífera e Industrial de Chile entre 1931 y 1934, era la permanencia que alcanzaban en su ocupación los mayordomos, en la medida que sus nombres y apellidos eran consignados mes a mes y años tras año en los registros. Reiteración observada tanto para el Pique Grande, Alberto y la explotación Chiflón Carlos, lo cual es más llamativo si se considera que en los años 1930, 1931 y 1932 la tendencia de la industria era funcionar sólo unos días a la semana, contrayendo el trabajo eventual de los obreros del carbón por efecto de la crisis económica nacional.

Esta regularidad en las faenas puede ser contrastada con la azarosa vida laboral de los “simples obreros”, a merced de los cambios regulares que podían sufrir en los laboreos y puestos de trabajo donde eran ocupados. Como se aprecia en la historia ocupacional del obrero Guillermo Chávez, quien se desempeñó en los Establecimientos de Lota por cerca de veintidós años –entre 1922 y 1944- y en los cuales conoció las tres explotaciones de la Compañía, ocupándose alternadamente como *peón*, *apir*, *machinero*, *barretero* y *portero*. Estas actividades denotan una enorme flexibilidad y ductilidad para desenvolverse en las tareas más ordinarias de la mina, pero, a su vez, denotan las dificultades salariales que se debían enfrentar en cada traslado de sección o puesto de trabajo, pues el cotizado salario de un barretero –los mayores entre los obreros- era ostensiblemente mayor al conseguido por un apir o portero (ENACAR, Prontuario N° 21, Guillermo Chávez, “Ficha laboral”, 1944, s./fs.). Tales variaciones, además, exponían a los trabajadores a eventuales accidentes laborales, a consecuencia de la peligrosidad intrínseca de

² De acuerdo a la Ley de Feriados, un trabajador iba a conseguir siete días de descanso con sueldo íntegro si alcanzaba a trabajar 220 días durante el año, y quince en caso que su asistencia se elevara sobre los 288 días en igual período.

la explotación subterránea, y como experimentó Chávez en 1942, pues en sus registros laborales se le anotó el 17 de julio de ese año “Baja: por enfermedad. Reincorporado en la misma sección” (ENACAR, Prontuario N° 21, Guillermo Chávez, “Ficha laboral”, 1944, s./fs.).

En contraste a la trayectoria laboral del obrero Guillermo Chávez -coincidente con el período de nuestro trabajo-, las planillas que incluyen los mayordomos evidencian una baja tasa de reemplazo y limitada rotación, constituyendo un segmento estable entre los trabajadores carboníferos. En este sentido, un mayordomo tenía menos posibilidades de conocer las diversas explotaciones de la empresa, al contrario de los obreros como Chávez, pues durante los veintidós años que se ocupó en las dependencias mineras de Lota, conoció al inicio las faenas exteriores del Pique Alberto en 1922, el Chiflón Carlos desde 1931 y finalmente en el Pique Grande en 1937. Una característica de relieve para el funcionamiento de la Compañía y que puede ser consignada en una vasta cantidad de obreros cuyos prontuarios fueron examinados, como en el caso de Fernando Jara Maldonado (número 69), José Rifo Roa (número 598) y Cecilio González Gutiérrez (número 65), quienes asumieron como obreros en distintas secciones de Lota durante los años veinte, lo mismo que José Villarroel Oviedo, ya que no solo se ocupó como apir de contratista en el Pique Alberto desde diciembre de 1920, sino además como carretillero en 1926 en el vapor Don Carlos tras algunos meses de cesantía, de apir en el Pique Grande a contar de abril del año siguiente, para regresar y trabajar entre 1927 y 1930 nuevamente en el Pique Alberto (ENACAR, Prontuario N° 20, José Villarroel, Avisos de traslados y contratos, 1920-1930, s./fs.), por dar solo algunos ejemplos.

Casos como los de Guillermo Chávez o José Villarroel se podrían consignar a partir del examen de los documentos individualizados en cientos de prontuarios, pero en general apuntan a un problema similar: comparados con los mayordomos, los “simples” obreros encontraban mayores dificultades para ocuparse en una misma explotación y una clase de trabajo. Cambios sintomáticos de hondas implicancias en la reproducción inmediata de los trabajadores y sus respectivas familias, pues se veían obligadas a enfrentar mayores irregularidades en sus condiciones de trabajo y vida doméstica.

Sin embargo, estas oportunidades no eran una concesión graciosa en la medida que exigían de los mayordomos un comportamiento y subordinación cabal a las jefaturas técnicas. De ese modo, su figuración y posición privilegiada en la estructura laboral de las actividades extractivas de Lota se apoyaban en la confianza que en ellos depositaban los ingenieros, puesto que les transferían parte sus atribuciones de mando o autoridad para supervisar las faenas. Es por eso que no solo importaban las capacidades de gestión y producción demostradas por los mayordomos, sino también la lealtad que exhibieran cotidianamente, síntoma de una fidelización a prueba de cualquier circunstancia en el interior de la mina, uno de los mayores atributos esperados por los gestores paternalistas en el caso de los mayordomos, ejemplo manifiesto del obrero soñado que procuraban multiplicar (Sierra 1990).

Así las cosas, las destrezas y lealtad (y docilidad) exigidas hacia los mayordomos debían dar pie a un obrero extremadamente disciplinado y comprometido con sus funciones de mando, lo cual se asoció indeclinablemente con una

regular asistencia al trabajo, tal como lo tuvo el mayordomo Vicente Romero, quien entre 1936 y 1952 en el Pique Alberto, cumplió a cabalidad ese requisito con excepción de licencias médicas, en 1939 (con 99 días corridos) y 1942 (128), que por su duración debieron asociarse a accidentes de proporciones (ENACAR, Prontuario sin N^o, Vicente Romero, "Ficha laboral", 1942, s/fs.).

En este sentido, vale considerar que el puesto de mayordomo era un punto de llegada y no el inicio de una trayectoria laboral en la minería carbonífera, al cual sólo se accedía demostrando condiciones de disciplina, confianza y en atención de la edad, experiencia y destreza conseguida diariamente. Es el caso del mencionado mayordomo, Manuel Poblete, destinado a la faena interior cuando se acercaba a los 43 años en 1926, edad avanzada si se considera que un obrero del carbón podía incursionar en las galerías a los 10 años -antes de la legislación social que limitó el trabajo infantil en 1924- realizando tareas básicas de portero o banderillero como lo representó la célebre narrativa realista de Baldomero Lillo (1867-1923), en referencia a las condiciones laborales existentes en la industria carbonífera de Lota en los primeros años del siglo XX.³

³ Aun en 1921, Pedro Aguirre Cerda, cuando era ministro de Interior del Presidente Arturo Alessandri, quedaría atónito por el trabajo infantil tras inspeccionar ocularmente el Pique Grande Carlos, a profundidad superior de trescientos metros. Advirtiendo el "ir y venir de niños de cortos años de edad por aquellos peligrosos parajes, cuando debían estar mas bien en un colegio, le sorprendió desagradablemente. Preguntó por el papel de esos niños, y se le dijo que eran "apires", esto es, ayudantes ya de mayordomos, para el acarreo de las herramientas que necesitan ser afiladas y para llevar la comida a los barreteros, que ganaban dos pesos cuarenta centavos al día cada uno, y que muchos eran el único sostén de su madre y de otros hermanos menores. El señor ministro preguntó y se interesó muchísimo por saber si sería posible suprimir los apires e idear una manera de sustituirlos" (*El Sur* 15 de julio 1921: 1). Para un análisis más general sobre la labor de los niños en la minería carbonífera, ver Rojas 1999: 396-406).

En alusión a esta condición, de práctica, experiencia y lealtad, la Compañía lotina se preocupó especialmente de los mayordomos, dado que sus funciones excedieron al interés propiamente laboral y se ampliaron a funciones disciplinarias. Para esto diseñó una favorable política de vivienda, que le permitió a los mayordomos residir en pabellones exclusivos y separados al resto de los obreros del carbón en Lota Alto (MHL, Actas 5, 29 de julio 1937: 76) y procuró mantener un nexo simbólico permanente a través de La Opinión y el Departamento de Bienestar. Este último, suministrando apoyo material al Centro Social S.M. de Mayordomos, donde recayó el grueso de la sociabilidad de esa categoría de trabajadores residentes en Lota y a partir de la cual participaron en las celebraciones públicas emprendidas por la Compañía, fiestas de carácter veraniego y viajes campestres con tono familiar, en consonancia con la propuesta paternalista de intervención de los espacios del no trabajo y que también procuró promover en otros centros sociales creados por los trabajadores del carbón.

Un cuidado que también iba a tener la Administración General de la Compañía en momentos específicos, como el excepcional cambio de jefe de pique tras la jubilación por edad de Juan Bullman, primer responsable de las operaciones del Pique Grande en 1935, dado que esa ocasión los administradores de la Compañía la aprovecharon para reforzar y re-actualizar la autoridad de su plana técnica y los lazos simbólicos con sus mayordomos:

el señor ingeniero 1^o, reunió a todo el personal del Pique en las oficinas, haciendo la presentación del nuevo jefe y manifestando que el señor Bullman cesaba en sus funciones. Habló el señor Bullman, para manifestar a su personal allí reunido, la intensa pena que le embargaba al alejarse de este puesto que había desempeñado por espacio de 35

años, exhortando a sus subalternos que siguieran prestando su decidida cooperación al nuevo jefe en la misma forma que lo habían hecho con él (*La Opinión* 1 de diciembre 1935: 6).

Una ceremonia en que la figura de Bullman, asistida por el mando técnico superior situado en el Departamento de Minas, intentó transferir las buenas relaciones mantenidas con sus dependientes más directos, mayoritariamente mayordomos, a su reemplazante Roger Debrus, quien había sido contratado directamente en Europa para esa función y carecía por eso mismo de la cercanía necesaria para gestionar a quienes estaban llamados a ser sus representantes directos en las galerías y niveles del pique. Un propósito que se llevó a cabo en una ceremonia muy selectiva, cubiertas de simbolismo y ritualidad, donde se efectuaron discursos recíprocos de agradecimiento entre Bullman (recientemente retirado), el jefe del Departamento de Bienestar, Octavio Astorquiza y, por su puesto, miembros de los mayordomos directos que le asistieron como Arturo Fritz, Carlos Parra, Emiliano Silva, José C. Gómez y Nicanor Poblete. Todos dicho sea de paso, incluidos en las planillas de salarios del Pique Grande Carlos en 1931.

Comentarios finales

En los estudios del trabajo y los trabajadores no siempre se percibe con nitidez la importancia de los mandos intermedios en la producción, en ocasiones sujetos virtualmente omitidos por la historiografía social. En una actividad extractiva fundada en una organización del trabajo tradicional como lo era la industria del carbón en el Golfo de Arauco, los mayordomos ocuparon un papel preponderante en el interior de los piques y chiflones, por lo que uno de los objetivos

prioritarios de las Compañías Carboníferas fue conseguir su fidelidad y disciplina. De acuerdo con ello, se procuró analizar el papel productivo, disciplinario y social que los mayordomos tuvieron en la comunidad carbonífera de Lota en un marco más general, vislumbrado por el estudio del *paternalismo industrial* en los distritos mineros de Arauco, en el entendido que existieron esfuerzos sistemáticos de las empresas por regular los ámbitos de la vida no-laboral de sus operarios, siendo ella una forma clásica de las estrategias de “control extensivo” desplegadas por industrias europeas de fines del siglo XIX para fijar, atraer y disciplinar fuerza de trabajo (de Gaudemar 1991) y que engloban todas aquellas prácticas empresariales que desbordaron la típica vinculación obrero-patronal dada por los salarios monetarios.

En ese marco, se encuentra que los mayordomos de la Compañía Minera e Industrial de Chile ocuparon un papel prioritario y privilegiado (¿una aristocracia obrera en Lota?), aun cuando no se les reconociera atribuciones en igualdad de condiciones a las ostentadas por el cuerpo de ingenieros a cargo de las explotaciones carboníferas. Esto se hizo patente en los reglamentos de los años treinta, donde no se fijó completamente su autoridad y sólo se les aseguró una *voz de mando* en el ejercicio de sus atribuciones. En función de ello, los mayordomos residentes en Lota Alto estuvieron por encima de los obreros carboníferos, siendo útiles en una doble dimensión para la industria.

Por una parte, la autoridad de los mayordomos en las faenas mineras les ayudaba a trasladar al sector obrero parte de las disputas y luchas surgida del enfrentamiento entre el capital y el trabajo: patrones versus obreros. Su mando aseguraba que la arbitrariedad implícita en

la aplicación de sanciones laborales fuera transferida a la figura de los mayordomos y no en los mandos superiores de la industria. En tal condición, nos detuvimos a argumentar que los mayordomos sirvieron principalmente como “gestores”, incidiendo en la suerte laboral de los mineros, al encausar, dirigir y sancionar a los operarios del carbón en el fondo de los laboreos, tareas que los coloca en un rango distinto al de un obrero especializado prototípico, caracterizado por dominar un oficio con alguna pericia y en exclusividad. Antes que ello, los mayordomos se ocuparon preferentemente en mantener el orden y la disciplina laboral, lo cual fue abiertamente cuestionado por los trabajadores del carbón al inicio de los años 20, cuando se dio la organización suficiente para enfrentar el dominio económico y político de las Compañías carboníferas que operaban en el Golfo de Arauco.

Por otra parte, los mayordomos eran útiles a la Compañía, porque podían servir como modelo para que otros obreros siguieran sus pasos y buscaran transformarse en “jefes intermedios” de las faenas carboníferas. En algún sentido, los mayordomos reflejaban anhelos de ascenso, prestigio y reconocimiento social, estímulo entre los trabajadores carboníferos que se aventuraran a seguir los lineamientos propuestos

por la industria y reforzaron los requerimientos de fidelización de los trabajadores que en forma subyacente exigía el programa paternalista ensayado por las Compañías. En ese orden de cosas, se apoyaría a los mayordomos con ventajas materiales efectivas (salarios, viviendas y centros sociales exclusivos en los años veinte y treinta) a través de políticas de asistencia social amparadas bajo el modelo de paternalismo industrial que se fue desarrollando en los años veinte y treinta en Lota Alto, constituyendo una suerte de *pedagogía social* (Sierra 1990: 89) que se nutría de las prácticas y estrategias de intervención sostenidas por el departamento de Bienestar Social y que estaban dirigidas a construir una comunidad laboral integrada y a la vez estratificada, donde los obreros eran puestos por debajo de una gama de empleados donde se incluían en los márgenes y, precariamente, a los mayordomos.

Así, los mayordomos fueron puestos en una situación social de privilegio, en calidad de ejemplo de regularidad y lealtad, dos condiciones sumamente valoradas por la Compañía pues eran síntomas de una robusta disciplina y frente a las cuales no se dudaría en recompensar con un trabajo estable y “regalías” superiores al resto de los obreros.

Bibliografía

Fuentes primarias

Archivo Empresa Nacional del Carbón (ENACAR), Lota-Chile, Departamento de Bienestar Social, Prontuarios del Personal.

Archivo Nacional de la Administración (ARNAD), Santiago-Chile, Fondo Inspección del Trabajo (FIT), Comunicaciones recibidas.

Museo Histórico Lota (MHL), Lota-Chile, Salarios Compañía Carbonífera e Industrial de Lota (C.C.I.L.), Vol. 1931-1934.

Museo Histórico Lota (MHL), Lota-Chile, Libros Actas Directorio N° 4 y 5, Compañía Carbonífera e Industrial de Lota (C.C.I.L.), Vol. 1933-1936, 1937-1940.

PUBLICACIONES PERIÓDICAS

El Sur. Concepción (1920-1931).

La Opinión. Lota Alto (1924-1940).

La Región Minera. Coronel (1921-1924).

DOCUMENTOS

Código del Trabajo. Decreto con fuerza de ley N° 178 publicado en el “diario oficial” del 28 de Mayo de 1931”, 1932. Ed. Nascimento, Santiago.

Reglamento General de los Trabajadores del Interior, 1937. Sociedad Imprenta y Litográfica “Concepción”, Concepción.

Reglamento de Régimen Interno, 1934. Soc. Imp. y Litográfica, Concepción.

Reglamento de Policía Minera, 1926. Imprenta Nacional, Santiago.

Reglamento de Régimen Interno, 1926. Soc. Imp. Y Litográfica, Concepción.

Fuentes secundarias

Álvarez, Violeta. 2006. *La escuela del paternalismo industrial asturiano (1860-1930)*. España: TREA ediciones.

Barría, Jorge. 1960. *Los movimientos sociales de Chile desde 1910 hasta 1926. (Aspecto Político y Social)*. Santiago: Editorial Universitaria.

Coriat, Benjamín. 1982. *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Santiago: Siglo XXI editores.

De Dinechin, Philippe. 2001. *Identidad y reconversión en las ciudades carboníferas de Lota y Coronel-Chile*. Santiago: Lom.

De Gaudemar, Jean Paul. 1991. *El Orden y la producción. Nacimiento y formas de la disciplina de fábrica*. Madrid: Ed. Trotta.

Devés, Eduardo. 1991. “La cultura obrera ilustrada en tiempos del centenario”. *Mapocho* 30, 2: 127-136.

Di Tella, Torcuato; Brams, Lucien; Reynaud, Jean Daniel; Turaine, Alan. 1967. *Sindicato y comunidad. Dos tipos de estructura sindical latinoamericana*. Buenos Aires: Editorial del Instituto.

Eley, Geoff; Nield, Keint. 2008. *El Futuro de la clase en la Historia. ¿Qué queda de lo social?* Valencia: PUV.

Faletto, Enzo; Ruiz, Eduardo. 1970. “Conflicto político y estructura social”. *Chile Hoy*. Aníbal Pinto (ed.). Santiago: Siglo XXI. 213-254.

Fenner, Ricardo. 1937. “Informe pericial relacionado con la huelga en la Compañía carbonífera y de Fundición Schwager”. *Boletín del Departamento de Minas y Petróleo* 72, 7: 422-433.

Figueroa, Enrique; Sandoval, Carlos. 1987. *Carbón: cien años de historia (1848 – 1960)*. Santiago: CEDAL.

Figueroa, Consuelo. 2009. *Revelación del subsole. Las mujeres en la sociedad minera del carbón, 1900-1930*. Santiago: ICSO- Centro de Investigaciones Barros Arana.

French, John D. 2001. “El auge de los estudios sobre el trabajo en Latinoamérica”. *Historia Social* 39: 129-150.

Garcés, Mario. 2003 [1991]. *Crisis social y motines populares en el 1900*. Santiago: Lom.

Grez, Sergio. 2011. *Historia del comunismo en Chile*. Santiago: Lom.

_____. 1997. *De la ‘regeneración del pueblo’ a la huelga general. Génesis y evolución histórica del movimiento popular en Chile*. Santiago: Dibam-Ediciones RIL.

Illanes, María Angélica. 1986. “Azote, salario y ley. Disciplinamiento de la mano de obra en la minería de Atacama (1817-1850)”. *Proposiciones* 19: 90- 122.

Kaye, Harvey. 1989. *Los historiadores marxistas británicos*. Zaragoza: Prensas Universitarias.

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

López, Pablo. 2010. *Del campo a la fábrica. Vida y trabajo en una colonia industrial*. Madrid: Ed. Catarata.

Mazzei, Leonardo. 1997. “Los británicos y el carbón en Chile”. *Atenea* 475: 137-167.

Melling, Joseph. 1980. “Non-Commissioned Officers’: British Employers and Their Supervisory Workers, 1880-1920”. *Social History* 5, 2: 183 - 221.

Muñiz, Jorge. 2007. *Del Pozo a casa. Genealogías del paternalismo minero contemporáneo en Asturias*. Gijón: TREA-Universidad de Oviedo.

Ortega, Luis. 1992. “La frontera carbonífera, 1840-1900”. *Mapocho* 31: 131-148.

_____. 2005. *Chile en ruta al capitalismo. Cambio, euforia y depresión 1850-1880*. Santiago: DIBAM.

Peñañiel, Óscar. 2013. “¿Y Dónde está el mundo feliz? Violencia patronal: mayordomos y policías; paternalismo patriarcal en la cuenca carbonífera. 1910-1920”. En IV Reunión Comité Historia, Regiones y Frontera, de la Asociación de Universidades Grupo Montevideo (AUGM), ponencia realizada el 25 de Abril, Universidad de Santiago de Chile.

Pinto, Julio. 1998. *Trabajos y rebeldías en la pampa salitrera: el ciclo del salitre y la reconfiguración de las identidades populares (1850-1900)*. Santiago: Universidad de Santiago.

- Pinto, Julio. 1997. *Episodios de historia minera: estudios de historia social y económica de la minería chilena, siglos XVIII-XIX*. Santiago: Universidad de Santiago.
- Rojas, Jorge. 2000. "Los trabajadores en la historiografía chilena: balance y proyecciones". *Revista de Economía y Trabajo* 10: 47 – 117.
- Rojas, Jorge. 1999. "Trabajo infantil en la minería: Apuntes históricos". *Historia* 32: 367- 441.
- Salazar, Gabriel; Pinto, Julio. 2002. *Historia contemporánea de Chile III. La economía: mercados, empresarios y trabajadores*. Santiago: Lom.
- Salazar, Gabriel. 2000 [1985]. *Labradores, peones y proletarios. Formación y crisis de la sociedad popular chilena del siglo XIX*. Santiago: Lom.
- Sennett, Richard. 2010. *El Artesano*. Barcelona: Anagrama.
- Sierra, José. 1990. *El Obrero Soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917)*. Madrid: Siglo XXI.
- Thompson, Edward P. 1979. *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Barcelona: Crítica.
- Uribe, Héctor. 2009. "Identidad sonora de la gente del carbón. Región del Bío-Bío, Chile". *Oralidad. Para el Rescate de la Tradición Oral de América Latina y el Caribe* 16: 80-83.
- Valenzuela, Marcelo. 2013. "La huelga grande del carbón en Lota, Coronel y Curanilahue de 1920". *Historia Actual* 32: 73-89.
- Vega, Jorge. 2002. *La huelga de los mineros del carbón 1902-1903: Lota y Coronel*. Santiago: PUC.
- Venegas, Hernán. 2008. *Espejismo de la plata: trabajadores y empresarios mineros en una economía de transición: Atacama 1830-1870*. Santiago: Universidad de Santiago.
- Venegas, Hernán. 2013. "Paternalismo industrial y control social. Las experiencias disciplinadoras en la minería del carbón en Chile, Lota y Coronel en la primera mitad del siglo XX". En *Les Cahiers ALHIM* 27 (en prensa).
- Venegas, Hernán. 1998. "Desafíos de la industria carbonífera en Chile. Intervención del sector público en la senda del estado benefactor. 1920-1940". *Revista de Historia* 8 : 151-173.
- Vergara, Ángela; Garcés, Eugenio. 2011. "El Salvador: A Modern Company Town in the Chilean Andes". En Dinius, Oliver y Vergara, Ángela (eds.), *Company Towns In the Americas. Landscape, power, and Working-class communities*. Georgia: The University of Georgia Press. 178-197.
- Vergara, Ángela. 2002. *Legitimizing workers' rights: Chilean copper workers in the mines of Potrerillos and El Salvador, 1917-1973*. Tesis doctoral. USA: University of California.

