

POLÍTICAS DE BIENESTAR Y CONTROL SOCIAL EN LA MINERÍA DEL CARBÓN. LAS EXPERIENCIAS DE LOTA Y CORONEL EN EL SIGLO XX*

WELFARE, POLITICAL AND SOCIAL CONTROL IN COAL MINING. THE EXPERIENCE OF LOTA AND CORONEL IN THE 20TH CENTURY

HERNÁN VENEGAS VALDEBENITO**

RESUMEN

Este artículo aborda las estrategias de control social establecidas por las Compañías carboníferas en Chile, desde la década de 1920 hasta mediados de siglo y la capacidad de los trabajadores para resistirse a las mismas. Se reconocen los mecanismos de control ejercitados por dichas empresas, vinculadas con las prácticas de paternalismo industrial, perfeccionadas en esas décadas a través de un diseño más complejo representado por la creación de sus Departamentos de Bienestar.

Palabras clave: Minería del carbón, paternalismo industrial, Departamentos de Bienestar.

ABSTRACT

This article discusses the strategies of social control established by coal companies in Chile, since 1920 until mid-century and the ability of workers to resist them. It recognizes the control mechanisms exercised by these companies, associated with practices of industrial paternalism, perfected in those decades through a more complex design represented by the creation of the Welfare Departments.

Keywords: Coal mining, industrial paternalism, Welfare Departments.

Recibido: 26.07.11. Aceptado: 09.01.13.

* Este artículo forma parte de los resultados del proyecto N° 79090004 "Estudios regionales e historia del tiempo presente. La Región del Bío-Bío, colapsos, reconversión productiva y crisis identitaria, 1948-2008". Programa Capital Humano Avanzado, CONICYT.

** Académico, Departamento de Historia, Universidad de Santiago de Chile (Usach). Santiago, Chile. Correo: herman.venegas@usach.cl

INTRODUCCIÓN

LOS EMPRESARIOS CARBONÍFEROS del Golfo de Arauco tuvieron que hacer frente a una serie de problemas derivados de la provisión de mano de obra obrera, así como de la disponibilidad y activismo de sus trabajadores. En los inicios de las actividades carboníferas el problema fundamental fue la escasez de trabajadores permanentes y disciplinados, en las décadas siguientes se agregó la capacidad contestataria desplegada por los mismos, no solamente frente a las empresas sino también al Estado, empeñado en su proyecto de modernización industrial. Ello obligó a diseñar instrumentos de contención del activismo obrero, ya sea adecuando el trato dado a los trabajadores o limitando arbitrariamente su capacidad de resistencia. La primera alternativa se orientó al perfeccionamiento del sistema de relaciones sociales en el sentido amplio de la palabra y no solamente en el plano laboral, lo que en su origen fue un diseño cercano al *paternalismo industrial*¹, fuertemente centrado en la actitud caritativa y de beneficencia encarnada en el líder empresario y sus familias. Los mejores ejemplos, en este sentido, se pueden encontrar en las tres generaciones representadas en las figuras de Matías, Luis y Carlos Cousiño, en Lota y, en alguna medida, en la de Federico Schwager y sus descendientes, en Coronel –ambas experiencias decantaron durante el siglo XX en las dos empresas que forman parte del objeto central de este trabajo: la Compañía Minera e Industrial de Chile y la Compañía Carbonífera y Fundición de Schwager–. Dicho modelo fue perfeccionado en las décadas siguientes, evolucionando hacia formas más acabadas y de naturaleza más “técnica”, expresado finalmente en la organización de los denominados *Departamentos de Bienestar* que moldearon la influencia de las empresas sobre el comportamiento laboral y asociativo de los trabajadores pero que, por sus distintos vasos comunicantes, se extendió a la vida privada y pública de la comunidad.

¹ El concepto de *paternalismo industrial* está relacionado con los vínculos establecidos entre capital y trabajo en el tránsito de la producción manufacturera a la gran producción industrial. En esa transición, en que todavía el Estado Benefactor es de naturaleza embrionaria, las necesidades de los trabajadores, piezas fundamentales en las actividades productivas, intentan ser suplidas por los empresarios a cambio de la disciplina social. El mecanismo supuso el esfuerzo por controlar la esfera de la producción y por supuesto la convivencia social en los espacios urbanos diseñados por la fábrica, muchas veces de su propiedad.

Así, entonces, interesa reconocer, cómo las características propias del *paternalismo industrial*, al estilo de las colonias industriales españolas² o los *company town* anglosajones, se perfeccionaron con el establecimiento de los Departamentos de Bienestar y cómo combinaron su estrategia con la utilización de la institucionalidad estatal para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y, al mismo tiempo, para frenar su capacidad de movilización y expresión política.

En general, el examen de la región carbonífera ha estado más bien centrado en el estudio de la etapa de formación de esta actividad industrial y su trayectoria hacia fines del siglo XIX. Este fue asumido por los trabajos de orden técnico solicitados por los gobiernos o por las asociaciones empresariales al estilo de los trabajos de Duplaquet (1907) o del Consejo Carbonero (1926), mientras que, desde el punto de vista histórico, las mayores contribuciones se han centrado en el periodo que abarca desde la fundación de la industria extractiva hasta la década de 1930. Esa producción historiográfica ha contribuido a esclarecer el comportamiento económico de la actividad, sus transformaciones tecnológicas, el rol de los empresarios, y el mercado de la producción del carbón (Ortega, 1992; Mazzei, 1992, 1997, 1998, 1999; Venegas, 1998, 1999, 2008). Desde el punto de vista sociopolítico algunos de estos textos incluyen interesantes observaciones en el plano de los comportamientos sociales y políticos de los trabajadores, así como de los conflictos laborales, tal es el caso de los trabajos de Figueroa y Sandoval (1987); Venegas (1992, 1997); Figueroa (2009); Illanes (2001).

² Para efectos de comparación en la aplicación de este tipo de políticas he ocupado numerosos trabajos dedicados al estudio de las Colonias Industriales, españolas, a fines del siglo XIX y comienzos del siglo XX. Ver por ejemplo: Sierra, José: *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917)* (1990); López Calle, Pablo: *Del campo a la fábrica, vida y trabajo en una colonia industrial* (2010); Muñiz, Jorge: *Del pozo a la fábrica. Genealogías del paternalismo minero contemporáneo en Asturias* (2007); Noiriel, Gérard: “Du ‘patronage’ au ‘paternalisme’: la restructuration des formes de domination de la main d’oeuvre ouvrière dans l’industrie métallurgique française” (1988); García, José Luis: *Prácticas paternalistas. Un estudio antropológico sobre los mineros asturianos* (1996). Y también algunos ejemplos de investigación en Chile y Argentina. Para el caso chileno, es interesante el texto de Pérez, Sebastián; Becker, Eduardo; Saavedra, Maura y Saldías, Eduardo, *Bellavista, historia oral de un pueblo industrial* (2010). Un buen ejemplo para el estudio de este tipo de prácticas en Argentina se encuentra en Ceva Mariela *Empresas, trabajo e inmigración en la Argentina. Los casos de la Fábrica Argentina de Alpargatas y la Algodonera Flándria (1887-1955)* (2010).

En el área temática que aborda nuestro estudio las contribuciones son más escasas, sobre todo para el examen de la actividad durante el siglo XX, aun así destaca el trabajo de Consuelo Figueroa (2009), que está centrado en la descripción y análisis de la vida cotidiana de las comunidades de Lota y Coronel, con énfasis en el rol desempeñado por las mujeres. Si bien se aborda aspectos relativos a las relaciones establecidas por la empresa y sus trabajadores, no es el punto central de su investigación. En la misma orientación, el artículo de María Angélica Illanes (2001) destaca el rol de las asistentes sociales en la política de la Compañía Carbonífera e Industrial de Lota, a partir de 1922. El trabajo se centra en la actividad de una asistente social en la sección de Asistencia Social, una de las ocho del Departamento de Bienestar. Finalmente, el trabajo de Astorquiza y Galleguillos (1952) dedica algunas de sus páginas a describir la organización del Departamento de Bienestar, del cual durante mucho tiempo fue su director. Evidentemente su punto de vista no es el de un historiador, sino más bien el testimonio de uno de los más cercanos colaboradores de la empresa.

Por último, las investigaciones de historia social dedicadas a reconocer la vida en comunidades de trabajadores asociados a una rama específica de la producción, en que se destaque el fenómeno de *paternalismo industrial*, aunque sin usar la terminología, tampoco han sido muy numerosas, por ejemplo en el área textil, azucarera o las relacionadas con la minería u otras experiencias productivas, en que modalidades de esa forma de relación social y laboral pueden ser rastreadas. Destacan en todo caso, dentro de esa escasez, el clásico trabajo de Peter Winn (2004), *Tejedores de la Revolución*, dedicado a los trabajadores de la fábrica textil Yarur, en cuyos primeros capítulos se detiene en el examen de la relación establecida entre el propietario fundador de la empresa y sus trabajadores y las de aquél con las autoridades estatales. También es posible citar el más reciente aunque descriptivo volumen publicado por Sebastián Pérez *et al.* (2010), dedicado a la empresa textil Bellavista. Y los textos de Kublock (1992, 1995), dedicados al estudio de los trabajadores del mineral de cobre El Teniente, en que se discute las construcciones de género y clase en dicha comunidad. Otro tanto se puede decir de las iniciativas de investigación impulsadas por Ángela Vergara (2004), en relación a los trabajadores del cobre en los Estados Unidos y Chile.

Más recientemente, las experiencias paternalistas en Chile se han ilustrado en el trabajo de Dinius y Vergara (2011) y de Vergara (2013) que aportan el reconocimiento de experiencias paternalistas en América Latina; los trabajos de Venegas dedicados al contexto de la industria carbonífera en

Arauco (2012, 2014) y en los de (Venegas y Morales) dedicados a aspectos específicos del trabajo en las minas de carbón y de la familiarización del trabajo en Lota y Coronel.

Con todo, el estudio de la experiencia impulsada por las compañías carboníferas permitirá reconocer las prácticas ensayadas por las empresas para generar climas de integración social, sus mecanismos de control social y las estrategias desarrolladas por los trabajadores para acomodarse a esas iniciativas o rechazarlas de plano.

LAS EMPRESAS Y SUS ESPACIOS DE CONTROL

Como ya se dijo, muchas de las empresas carboníferas comenzaron su actividad y se proyectaron en el tiempo a lo largo del siglo XIX, todavía como empresas familiares dirigidas por empresarios emprendedores y sus descendientes en un contexto en que su liderazgo era fundamental, pues si bien recibían el nombre de Compañías, se trataba de iniciativas individuales, cuando más de naturaleza familiar (Mazzei, 1997, 1998, 1999). Como ya se señaló, tanto las iniciativas de Matías Cousiño en Lota, como la de Federico Schwager, así como las de Jorge Rojas o Guillermo Délano, en Coronel, tuvieron la característica común de tratarse de proyectos, de acuerdo a lo planteado por Luis Ortega (1992), fundados en lugares de colonización reciente o por formar parte de esa dinámica expansiva (Ortega, 1988, 1992). Se trató de actividades que tuvieron que luchar con la falta de caminos y de medios de comunicación en general, con problemas para el abastecimiento de recursos para el sostenimiento de la población y de las propias faenas y, por cierto, y quizás sea esto lo fundamental, por la falta de población suficiente, estable y disciplinada que pudiera transformarse rápidamente en mano de obra para esta avanzada del capitalismo en el sur de Chile.

La fundación de los establecimientos mineros determinó una demanda creciente de trabajadores, que en sus inicios no fueron más de cien o doscientos en cada una de las minas, pero que hacia fines del siglo XIX sumaban una enorme masa que desde el punto de vista social y laboral necesitaba ser contenida y disciplinada en función de las necesidades de las empresas. Así, para 1875, las ciudades de Lota y Coronel concentraban 5.467 y 8.222 personas respectivamente, de las cuales más de un tercio estaban adscritas a las tareas extractivas de carbón.

Cuadro 1. Evolución de la población por comunas mineras en las provincias de Concepción y Arauco (Hombres y Mujeres, 1930-1970).

Censos	LOTA			CORONEL			CURANILAHUE			LEBU		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
1930	14459	13277	27736	10099	10533	20632	4119	4408	8527	7089	7662	14751
1940	17998	16447	34445	14207	13820	28027	6810	62216	13026	7129	7150	14279
1960	26388	26322	52710	30115	30192	60307	10554	10184	20718	5857	5813	11470
1970	25648	25964	51612	36754	39206	75960	10699	10532	21231	6510	7997	16507

Fuente: Censos de la República de Chile, años respectivos.

Nacidas al amparo de las actividades mineras, no fue raro que su diseño inicial y las adecuaciones posteriores respondieran a las “necesidades” de las empresas que les dieron origen. Aquellas necesidades tuvieron que ver con la producción de carbón, el transporte de la misma y el diseño de un espacio social y físico en que debían convivir actores múltiples pero que, de acuerdo a los cánones de la época, si bien podían estar próximos, debían mantener significativas barreras entre sí, en el sentido que la ciudad estaba dotada de una carga simbólica y debía entenderse como un escenario del poder (Garcés, 2003; Harvey, 2007).

El caso de Lota es un buen ejemplo de lo que decimos. Si bien la situación de esta aldea fue cambiando en el tiempo, hacia los años ochenta del siglo XIX ya había ensayado una primera distribución del espacio en abierta consonancia con sus actividades industriales, pero al mismo tiempo con la necesidad de establecer algún grado de control sobre la población trabajadora y por extensión sobre sus familias. La distancia de las minas con el poblado marcó el carácter de la aldea. Separado apenas por unas cuantas cuadras, la vida en Lota, hasta muy avanzado el siglo XX, transcurrió entre los signos que daban las instalaciones mineras: la visión de las estructuras de los piques, las altas chimeneas de la fundición de cobre que se extendía sobre la Bahía, el humo de los motores que hacían funcionar la ciudad subterránea, en fin, la salida y entrada de los obreros a sus turnos. Esta cercanía a las labores productivas se vio reforzada además porque tempranamente la distintas empresas comprendieron que una de las pocas posibilidades de tener trabajadores permanentes y anclados a la actividad era proveyendo lugares donde habitar. Inicialmente para los trabajadores individuales, pero también para los obreros y sus familias. Se debe recordar el hecho de que en muchas zonas mineras era mucho más fácil encontrar trabajo que un lugar donde vivir. Así entonces, la provisión de viviendas se convertiría

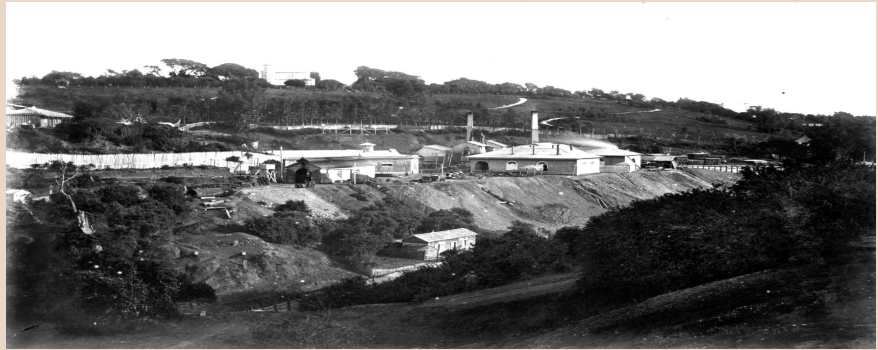
en la mejor solución para asentar definitivamente la mano de obra, en un volumen adecuado que permitiera asignar los puestos de trabajo, y tener un superávit de trabajadores para mitigar los periodos de mayor escasez de la fuerza laboral, motivados por un fuerte ausentismo, cercano al 12 o 15% y, sobre todo, para abaratar los costos de la mano de obra o atenuar los efectos de las huelgas, tal como lo manifestaron los propios representantes del sector empresarial (Compañía Carbonífera e Industrial de Lota, 1948).

La distribución del espacio a fines del siglo XIX y comienzos del XX, respondió a esta necesidad. Sin ser una gran planificación y menos gozar de una estrategia magistralmente preestablecida, Lota respondía a la estructura de un pueblo minero en que los espacios para la producción, administración y habitación se disponían casi sin solución de continuidad, salvo las barreras, aunque no siempre físicas, establecidas.

En la ciudad fue posible distinguir dos ámbitos claramente diferenciados: uno controlado abiertamente por la Compañía y denominado Lota Alto, y otro, que fue creciendo más autónomamente: Lota Bajo. El primero estuvo dominado por los edificios para el funcionamiento de la empresa, habitaciones de obreros y empleados, pero que además se conectaba con el puerto. Se trata de un escenario que estuvo ubicado hacia el interior, sobre una meseta inmediatamente después de la línea de costa, en que se disponían la mayoría de las bocas de los principales piques. Efectivamente correspondía a un lugar en altura en donde se distribuyeron sectores para las oficinas y dependencias de la empresa. Se había dispuesto un espacio destinado a la habitación de los empleados de mayor rango de la Compañía, tales como los ingenieros, en su mayoría extranjeros, y personal técnico y, otro, dedicado a la habitación de los obreros ya sea solos o con sus respectivas familias. De acuerdo a Francisco Aracena (1884: 287) que visitó la zona, Lota Alto era ocupada, exclusivamente, por personal de los establecimientos de la “Casa de Lota”, refiriéndose a la Compañía Explotadora de Lota y Coronel³. De acuerdo al mismo relato se trataba de una sola calle, dispuesta de norte a sur, es decir siguiendo la línea de costa, de alrededor de unas 12 cuadras, separada de Lota Bajo por no más de dos calles, distancia que paulatinamente fue desapareciendo. Las viviendas para los trabajadores fueron construidas –según la misma fuente– con materiales sólidos de ladrillo y cimientoy techos de teja, dotados además de chimeneas y estufas

³ La empresa carbonífera ligada a la familia Cousiño cambió de nombre a lo largo de su historia: Compañía Explotadora de Lota y Coronel, Compañía Minera e Industrial de Chile; Compañía Carbonífera e Industrial de Lota.

que ocupaban el mismo carbón fósil como combustible, que la Compañía entregaba “gratuitamente” a su personal. En el sector sur de esa calle larga se ubicaba el barrio de los empleados, una categoría superior dentro del universo de trabajadores de la empresa y, por lo mismo, sus construcciones gozaban de mayor calidad funcional y estética. Al final de la calle principal estaba la casa de administración y el Parque de Lota con la casa señorial de la familia propietaria, que además tenía la virtud de servir de observatorio de parte importante de las actividades desarrolladas en las bocas de los piques, si se miraba hacia el norte, y de la gran fundición de cobre y fábricas asociadas, si se dirigía la mirada desde ella hacia el sur este (Venegas, 2008). Al mismo tiempo, la ubicación del inmueble puede ser entendida como un símbolo del poder empresarial, pues su imponente estructura podía distinguirse a lo lejos, tal como se observa en la siguiente fotografía:



Vista general de instalaciones mineras y palacio de la familia Cousiño Goyenechea en Lota. Álbum de Guillermo Raby, c. 1880.

Lota Alto inscribía en su espacio los principales servicios destinados a la actividad industrial pero también aquellos otros de utilidad pública, tales como el cuartel de Policía y el mercado de la ciudad, ambas construcciones de ladrillos elaborados por las fábricas de la propia empresa (Astorquiza, 1929). Más al sur se ubicaban los establecimientos dedicados al culto y la instrucción pública, también construidos y regentados por la familia Cousiño. La Iglesia y las escuelas de hombres y de mujeres destinadas a la población de Lota Alto, pero a la cual podían asistir los estudiantes de Lota Bajo. El propio Aracena, ya citado, terminaba sus apreciaciones refiriéndose a la Compañía de Lota como “la gran benefactora de aquel importantísimo

territorio”, develando con ello las trazas de un paternalismo industrial que tempranamente se había instituido en las relaciones sociolaborales diseñadas por las empresas.

LOS CICLOS DE MOVILIZACIÓN SOCIAL Y LAS RESPUESTAS DE LAS COMPAÑÍAS CARBONÍFERAS

En la segunda década del siglo XX, el control social y el orden espacial daba manifiestos signos de descomposición. Por una parte, la planta de la ciudad se había extendido considerablemente hacia el interior y hacia el norte, esto es siguiendo el eje principal de Lota Alto, pero sobre todo en dirección de terrenos hacia los cuales la Compañía perdía inexorablemente su capacidad de control. Hacia Lota Bajo, un mundo autónomo que, como las placillas del norte del país, había crecido como un efecto no deseado de la expansión de las actividades mineras y de las necesidades de los trabajadores. Si la población de Lota y Coronel apenas llegaba a las trece o catorce mil personas en 1875, en 1920 ya alcanzaba las cuarenta mil, con 15.000 obreros asociados directamente a las tareas de las Compañías (Arancibia, 1921: 14-15). Si bien la empresa todavía ejercía un poderoso control sobre las actividades propiamente productivas y sobre los clásicos territorios de Lota Alto, aun más con las nuevas construcciones hechas por orden de la Compañía, su poder difícilmente podía ejercerse con plenitud en aquellos sectores que habían crecido de espaldas a su dominio. Lota Bajo, desde sus orígenes, había desplegado actividades que eran una expresión de mayor libertad de quienes allí vivían o de los que llegaban día a día atraídos por el comercio, el intercambio y los lugares de ocio, o que definitivamente frecuentaban espacios de transgresión propios de una ciudad en que se ofrecían mecanismos de escape para la población masculina que laboraba en las minas. Dicho fenómeno fue acompañado de un incremento de las actividades de contestación política y movilización social que amenazó con la pérdida del control por parte de las empresas y las autoridades estatales y, como corolario, con los “peligros” de una revolución comunista (Pavilack, 2003).

Efectivamente, en los inicios de la década de 1920 y hasta por lo menos la mitad de la misma, la movilización de los trabajadores alcanzó su mayor expresión. En términos generales ella se manifestó en la creación de organizaciones autónomas, una fuerte filiación a la Federación Obrera de Chile (FOCH) y por la permeabilidad de las prácticas “sindicales” al influjo de los partidos de izquierda como el Demócrata, Obrero Socialista y Comunista

de Chile. Las huelgas parciales y luego aquellas de naturaleza general jalónaron la zona del carbón durante el período. Fenómeno que sólo pudo ser atenuado a través de los mecanismos clásicos de represión, pero también con las mejoras incorporadas a través de la legislación social implementadas desde el Estado y por las políticas de bienestar social asumidas por las empresas.

Finalmente, fue la experiencia autoritaria ibañista (1927-1931) la que ordenó la región, sin antes acudir a rigurosas medidas represivas que terminaron por devolver el control social a las autoridades locales y a los núcleos empresariales.

Sin embargo, la mantención del orden social sólo fue posible hasta fines de la década de 1930. Luego de esa fecha, tras el triunfo del Frente Popular (1938) y al menos durante una década, la politización de los sindicatos obreros y la eliminación parcial de las restricciones a la organización y expresiones del mundo popular, debilitó ese control y potenció el desarrollo de un nuevo ciclo de demandas que, aunque no anuló la intervención empresarial, permitió la inauguración de una etapa en que, una vez más, los trabajadores pusieron a prueba las estrategias socializadoras impuestas por las empresas, amparados por el fortalecimiento de sus expresiones de clase, pero también por el reforzamiento de su conciencia acerca del lugar estratégico que ocupaba la minería del carbón en el proyecto industrializador de los gobiernos radicales.

Para enfrentar el problema, las empresas combinaron hábilmente las estrategias de asistencia social a través de los Departamentos de Bienestar de las carboníferas, que habían sido creados en la década anterior, y las reformas institucionales impulsadas por el Estado. En esa circunstancia se reforzó el impulso dado a la formación de sindicatos a través de la Ley N° 4057, o de sindicatos industriales, es decir aquellos que se debían formar de acuerdo a las directrices propuestas desde el Estado y sus órganos especializados, como la Oficina del Trabajo. Esto permitió la abierta intervención de las compañías y las autoridades regionales, representantes del Estado, en la elección de las directivas sindicales, que significó, al mismo tiempo, el aislamiento de las organizaciones de trabajadores que se negaron a cumplir con las exigencias impuestas para obtener la personalidad jurídica, de acuerdo con la nueva ley. Al mismo tiempo, se pusieron en ejercicio otras normativas como las que disponían las reparaciones en caso de accidentes laborales, contrato, seguro social y aquellas que regulaban las jornadas de trabajo y las actividades de mujeres y niños. Además de un detallado mecanismo de negociación para enfrentar los conflictos laborales y evitar las huelgas.

La inauguración de esta nueva etapa, coincidiendo con la relativa apertura derivada de la llegada al gobierno de la coalición frente populista, uno de cuyos componentes era el propio Partido Comunista, sirvió de punto de inflexión en las relaciones protagonizadas a tres bandas por los trabajadores, las empresas y el Estado, y un nuevo repunte en la organización de los trabajadores y la canalización de sus demandas. Si bien hubo sindicatos que continuaron amparados bajo la tutela empresarial⁴, otros, ocupando la propia institucionalidad estatal, aprovecharon los espacios ofrecidos por esa legislación para alcanzar mayor autonomía, hecho reforzado además porque sus dirigencias volvieron a ser de militancia comunista.

Ante esta nueva arremetida de los trabajadores, la solución volvió a ser la misma que se usó para detener los desbordes socializantes de la década del veinte, una mezcla de represión y paternalismo industrial, pero con algunos matices interesantes. Por una parte, la legislación establecida por el Estado había entrado en un franco proceso de legitimación, después de casi quince años de aplicación, mientras que por otra, las empresas insistieron en su estrategia paternalista a través de políticas simbolizadas por los Departamentos de Bienestar, esta vez combinadas con el asistencialismo estatal que tendieron a mimetizarse. Incluso muchas iniciativas asumidas por las empresas asimilaron casi al pie de la letra lo establecido por la normativa oficial. Eso servía de paliativo a la crisis del mundo popular y por otra parte fortalecía la capacidad de dominio de los industriales. Esto queda en evidencia, por ejemplo, en la normativa que regulaba la resolución de los conflictos laborales, el establecimiento de turnos de trabajo, disciplina obrera o en temas específicos como la ley que estableció la Caja de Habitación Obrera, cuyas disposiciones fueron hábilmente aprovechadas por las empresas para fortalecer su control sobre los trabajadores, lo que le valió ser considerada como un ejemplo a seguir por los empresarios que adoptaron esa estrategia en otros rubros productivos⁵.

⁴ Ver por ejemplo los Estatutos del Sindicato Profesional de Empleados de la Compañía Carbonífera e Industrial de Lota, fundado en Lota el 26 de junio de 1939. Soc. Imprenta y Litografía. Concepción, 1940.

⁵ La Ley N° 7.600, que creó la Caja de la Habitación Obrera, fue promulgada el 20 de agosto de 1943 y estableció que las empresas industriales y mineras debían entregar a la institución el 5% de sus utilidades, pero quedaron con el control de las viviendas que arrendaron o entregaron en comodato a sus trabajadores.

LA REESTRUCTURACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE BIENESTAR: UNA PROYECCIÓN DEL PATERNALISMO INDUSTRIAL, 1930-1952

En consonancia con las transformaciones operadas en las primeras décadas del siglo XX las Compañías Carboníferas debieron rediseñar sus políticas de relaciones sociales con el mundo obrero, que incluía no sólo a los trabajadores sino también a sus familias. Sin embargo, herederas de una larga tradición, la lectura que realizaban las empresas acerca de una serie de garantías establecidas a favor de los trabajadores y sus parientes más cercanos, como parte de su acción benefactora, contrastaba con la interpretación formulada por los obreros que veían estas compensaciones como derechos adquiridos a lo largo de los años, además exigibles para los nuevos operarios incorporados a las faenas, aunque no necesariamente vivieran en los espacios controlados por la empresa. El derecho a la vivienda, atención en salud, educación, cuotas de carbón para el uso doméstico, entre otros, acentuaron la tensión entre dos visiones que tendían a chocar.

Así entonces, una de las adecuaciones importantes que debieron asumir las empresas carboníferas para enfrentar el problema del control social de sus trabajadores fue la de fortalecer los llamados Departamentos de Bienestar, es decir la sistematización de las prácticas del paternalismo industrial con el diseño de instrumentos más adecuados, no solamente para diagnosticar mejor la situación social y comportamiento de los trabajadores, sino también para ser capaces de encontrar alternativas eficientes para cooptar a sus empleados y alejarlos de las prácticas sindicales y contestatarias. Al mismo tiempo, los Departamentos de Bienestar dirigieron y controlaron la disciplina laboral destinada al trabajo permanente y continuo, intentando restringir el ausentismo laboral al máximo de las posibilidades a través de reglamentos que consideraban estrictas disposiciones y sanciones para los infractores. Para ello, las empresas, al menos las dos mayores que hemos referido a lo largo de este trabajo, consideraron importantes desembolsos destinados justamente a financiar las actividades diseñadas por la nueva sección de su administración industrial.

Para el caso de la Compañía Minera e Industrial de Lota, el flamante Departamento de Bienestar fue establecido por Carlos Cousiño Goyenechea, nieto del fundador de la carbonífera, en marzo de 1922, es decir en medio de la crisis de gobernabilidad producida en el espacio de su dependencia. De acuerdo a uno de los principales colaboradores de la Compañía, y director de la institución, Octavio Astorquiza (1952), el Departamento

vino a solucionar los más difíciles problemas surgidos del trabajo. La idea motriz de don Carlos Cousiño al impulsar su creación fue que, junto con beneficiar al obrero, le diera tranquilidad y seguridad a la industria, que en aquella época era un navío azotado por fuertes oleajes de conmoción social, producto de la incomprensión y falta de solidaridad (Astorquiza y Galleguillos, 1952).

Los Departamentos de Bienestar Social tradujeron en sus actividades la intensión de las Compañías y sus propietarios de establecer un nuevo trato en las relaciones laborales. Lo que se hacía extensivo a las relaciones sociales establecidas con sus trabajadores y quienes dependían de ellos, al menos en los espacios que las mineras definían como propios.

En el caso de la Compañía Carbonífera e Industrial de Lota ese ámbito correspondía a Lota Alto, que la empresa gobernó con escasas restricciones. La actividad de estas instituciones se fundaba en la convicción de que:

Con la experiencia de los años se ha llegado a la conclusión de que una de las bases de la estabilidad de la industria la constituye el bienestar social que hoy, prácticamente, vela por el trabajador desde su nacimiento hasta su muerte... Puede decirse que el cuerpo y el espíritu, el trabajo y la acción social, son ruedecillas de esta máquina perfecta, cuya materia prima es el hombre y cuya meta es la felicidad, la tranquilidad y el progreso del hombre mismo (Astorquiza y Galleguillos, 1952: 195).

Para que esos engranajes se movieran con prontitud, la empresa se vio obligada a entregar cuantiosos recursos, que fueron creciendo rápidamente a lo largo de los años, tal como queda demostrado en los balances y memorias publicados por la Compañía Carbonífera e Industrial de Lota. En el período de diez años que va entre 1938 y 1947, la empresa no solo debió admitir el aumento considerable del salario de los trabajadores, que prácticamente había estado estancado en la década anterior (Montecino, 1993), sino que debió realizar notables concesiones en términos de asignaciones familiares, gratificaciones y la entrega de recursos para el sistema de bienestar implementado. Los gastos en salarios se debieron ajustar en alrededor de 2,5 veces a lo largo de la década, mientras que los sueldos de los empleados crecieron cuatro veces, las gratificaciones alrededor de nueve, en tanto las asignaciones al Departamento de Bienestar se multiplicaron por seis, un crecimiento notable, incluso si se tiene en cuenta los efectos negativos provocados por la espiral inflacionaria de aquellos años (Compañía Carbonífera e Industrial de Lota. Balance y Memoria, 1948).

Cuadro 2. Gastos en personal Compañía Carbonífera e Industrial de Lota (millones de pesos).

	JORNALES	SALARIO FAMILIAR	SUELDOS	GRATIFICACIONES	BIENESTAR	TOTALES
1938	49.258.734	----	8.213.902	1.612.503	7.041.197	66.126.336
1939	55.489.069	675.160	9.534.269	1.728.907	6.016.475	73.443.878
1940	70.826.973	1.840.260	11.548.085	1.940.088	9.756.247	95.911.653
1941	88.174.597	3.500.675	13.966.239	2.137.768	14.344.129	122.123.408
1942	105.042.945	4.516.210	19.494.447	3.705.978	17.570.953	150.330.533
1943	124.126.178	4.905.330	21.508.169	4.614.159	21.706.308	176.860.144
1944	144.687.587	5.082.240	25.078.439	5.291.917	21.996.701	202.136.884
1945	141.573.201	5.202.860	29.930.214	4.164.760	24.944.161	205.815.196
1946	156.676.523	7.813.276	31.996.170	5.902.422	30.447.046	232.835.437
1947	175.905.515	8.426.635	39.933.144	9.572.266	42.638.180	276.475.740

Fuente: Balance y Memoria de la Compañía Carbonífera Industrial de Lota, 1947. *Boletín Minero*, N° 577, mayo de 1948.

La lógica presente era acentuar el carácter benéfico de la Compañía, reforzar la idea de que, además de los sueldos y salarios justos como retribución del trabajo abnegado, la empresa no solamente cumplía con su deber sino que se interesaba por ofrecer a los trabajadores confort y seguridad, pidiendo a cambio sólo reafirmar los lazos de lealtad que debían primar en la relación capital-trabajo.

Así, a imagen y semejanza de otros modelos de relaciones laborales⁶, la Compañía trató de crear, o reforzó más bien, un modelo de convivencia social con un alto contenido utópico que incluía salas de maternidad, instituciones como la Gota de Leche, gimnasios, estadios, teatros, piscinas, bibliotecas, escuelas, clubes sociales, centros culturales y recreativos que seguramente influyeron en el comportamiento social del mundo carbonífero, pero fueron insuficientes para contener, al menos permanentemente, el malestar de los trabajadores frente a temas que las propias empresas eran incapaces de resolver, dada la naturaleza de las minas y del modelo de acumulación capitalista en un país como Chile.

Ese mundo idílico fuera de la mina no armonizaba con el trabajo en la “ciudad subterránea” que estaba atravesado por los grandes esfuerzos físicos de los mineros carboníferos, salarios bajos –en contraposición también

⁶ El modelo utilizado por los norteamericanos en Sewell guarda una notable semejanza, tanto en la estructura de la institución, como en sus objetivos, así como en la imagen de convivencia social que se deseaba proyectar. Ver Mackenzie Walker, H., “El Departamento de Bienestar en el mineral de El Teniente, de la Braden Copper Company”, en *Boletín Minero*, N° 410, junio de 1934.

con los percibidos por otros trabajadores que debían desplegar esfuerzos físicos parecidos—, si se les compara con los indicadores del costo de la vida, y los peligros que implica el trabajo minero. Situación agravada además por la precariedad de la existencia en las minas de Lota y Coronel, no en términos eufemísticos, sino por la posibilidad real de encontrar la muerte en el fondo de la mina o de quedar herido gravemente en la rutina diaria de un trabajo poco seguro, en que la mantención de la existencia dependía muchas veces del azar. A modo de ejemplificación, en el período 1931 y 1951, exceptuando los datos del año 1943, el número de muertos en las minas de carbón alcanzó la macabra cifra de 695 trabajadores o de 731, si se completa con el promedio anual del período, los datos del año faltante. Los heridos graves, seguramente inutilizados por varios meses o invalidados para seguir trabajando, llegaron a 2.072 en el mismo período, mientras que los accidentes leves, pero que fueron reportados por los trabajadores, alcanzaron la sideral suma de 92.670 casos⁷.

Es evidente que el esfuerzo desplegado por el Departamento de Bienestar era insuficiente ante las precarias condiciones de una minería que, a pesar de sus grandes avances, seguía siendo artesanal en muchos sentidos.

Las pretensiones omnipresentes del Departamento de Bienestar Social de la Compañía Carbonífera e Industrial de Lota queda de manifiesto si se reconocen las ocho secciones en que estuvo dividido. Ellas estuvieron destinadas a la Contratación de obreros; Habitaciones y servicios anexos; Servicio social; Aprovisionamiento; Servicio Médico, Sanidad e Higiene; Escuela, Publicaciones, Biblioteca; Sociabilidad, Deportes y Distracciones; Previsión Social y Accidentes del Trabajo. Es decir todas las dimensiones en que se podía desplegar la vida de los trabajadores desde la incorporación a la empresa hasta los distintos planos que se relacionaban con el trabajo y el tiempo no laboral de los involucrados. Indudablemente la meta del Departamento de Bienestar era la de moldear la vida de los trabajadores, sus mujeres y su descendencia, especialmente la de los varones que, de acuerdo con la práctica consuetudinaria, se transformaban en herederos laborales de sus progenitores o muchas veces ocuparon un lugar junto sus padres y hermanos dentro de la mina.

Sin duda, algunas de estas secciones fueron más significativas en el control de los trabajadores, pues tuvieron directa relación con la selección, ingreso y permanencia de los mismos en la empresa; regularon el acceso a

⁷ Chile, Servicio Nacional de Estadísticas, Minería, 1931-1951, elaboración propia.

beneficios específicos como la vivienda; o la difusión de una interpretación empresarial de los acontecimientos a través de la edición de publicaciones que, como *La Opinión*, resumían el punto de vista de la Compañía frente a otras lecturas de la realidad provenientes de los sindicatos o del movimiento de trabajadores. En la década de 1940 se sumó a las herramientas propagandísticas utilizadas por las compañías el recurso cinematográfico, en que se proyectaron mundos ideales construidos para ensalzar el carácter benefactor de la empresa, así como el supuesto clima de armonía social dominante en el ámbito minero⁸. Además se buscaba exponer la labor desempeñada por la institución en los diversos planos de la vida social y laboral, especialmente sus logros en el ámbito de la seguridad industrial, lo que además fue promocionado por las publicaciones del gremio empresarial minero (*Boletín Minero*, 1953).

Muchas de las tareas asignadas a la nueva institución quedaron registradas en las disposiciones establecidas para el funcionamiento del trabajo en las minas. Así por ejemplo, el Reglamento de Régimen Interno de la Compañía Carbonífera e Industrial de Lota, de 1934, establecía una serie de procedimientos de control para la incorporación de trabajadores a la empresa, que estaban a cargo del Departamento de Bienestar. Para empezar se establecía un número de prontuario para cada trabajador, manejado por la sección de contratación de obreros. Esos expedientes contenían datos acerca de la edad, sexo, ocupación, domicilio de los trabajadores, y si se trataba de un menor de edad (la ley admitía el trabajo de niños y jóvenes entre los 14 y 18 años) se incluían datos adicionales relacionados con la fecha de nacimiento, horarios de trabajo y actividad escolar, en cumplimiento de la ley de instrucción primaria⁹.

Más adelante se comenzó a pedir un certificado que demostrará la ocupación anterior desempeñada por cada trabajador, debidamente firmado por su ex empleador, antecedente que era determinante para una futura contratación.

⁸ La construcción de esas representaciones es posible encontrarlas en los documentos de las empresas, los trabajos de sus colaboradores, periódicos oficiales, así como en sendos reportajes documentales de difusión editados por encargo de las Compañías. Ver *Carbón chileno*, dirigido por Pablo Petrowitsch, producido por la Compañía Carbonífera y de Fundición Schwager, 1944. Y *Cien años del carbón de Lota*, dirigido por Jorge Infante Biggs, producido por la Compañía Carbonífera e Industrial de Lota, filmada en 1952 en ocasión de celebrarse los 100 años de la Compañía y estrenada en 1953.

⁹ En el Archivo de ENACAR se conservan miles de fichas donde se empadronaron a los trabajadores de las dos empresas que han servido de referencia a este trabajo.

Como complemento, en el artículo N° 3 se establecía que el obrero recibiría de parte del Departamento de Bienestar una libreta con sus datos de filiación. La incorporación a las faenas debía contar con el beneplácito de la institución, de la cual también dependían las solicitudes de traslado de los trabajadores en el interior de las minas.

Las faltas al trabajo debían ser justificadas ante los administrativos de dicho Departamento, quien arbitraba la separación definitiva de los trabajadores por faltas reiteradas al trabajo o por el incumplimiento de una serie de restricciones, causales de amonestaciones y despido especificadas en el Reglamento de Régimen Interno. La mayoría de las obligaciones planteadas estaban directamente relacionadas con las tareas asignadas a cada grupo de trabajadores, entre los que se distinguían las categorías de barreteros; enmaderadores; plancheros, empujas, huacheros y torneros; pasadores, corretores, porteros y machineros; camineros; plancheros de pique; contratistas y sus apires; maquinistas, wincheros y bomberos, un modelo de división del trabajo que evidenciaba el avance hacia la organización taylorista de las actividades en las minas de carbón. Se establecía en términos generales que los operarios “tienen la obligación de ejecutar cumplidamente el trabajo que se les ha encomendado y de comportarse ordenadamente dentro del establecimiento, cumpliendo los horarios establecidos, respetando a sus jefes y compañeros y evitando desórdenes de palabras y hechos”¹⁰.

Así, la indisciplina y las acciones que fueran en detrimento de un trabajo permanente y sostenido, como el ausentismo laboral, fueron fuertemente castigadas por las Compañías, aunque muchas veces por falta de personal debieron desconocer sus propias medidas.

Por otra parte, las reclamaciones y peticiones de mejoramiento debían ser canalizadas a través de los jefes directos, si se tratara de problemas en las faenas, o a través del Departamento de Bienestar si se refería al mejoramiento de las condiciones de vida en la población.

En los casos de reclamos colectivos, el Reglamento observaba que “ los obreros debían establecer una delegación de cinco miembros ordenada por el Art. N° 503 del Código del Trabajo o hacerse representar por el Directorio del Sindicato Industrial del Establecimiento... no podrá interrumpirse el trabajo intempestivamente mediante la huelga o paro parcial, antes que

¹⁰ Compañía Carbonífera e Industrial de Lota, 1934, Reglamento de Régimen Interno, Sociedad Imprenta y Litografía Concepción, Concepción, artículo N° 9.

se hayan agotado los procedimientos legales”¹¹. Se debe recordar que hasta 1939, por lo menos, los sindicatos estaban directamente bajo el influjo de las empresas.

Respecto de lo que podría definirse como restricciones a la libertad de asociación, el Reglamento del año 1934 establecía que quedaba expresamente prohibido “Recurrir a influencias extrañas a la Compañía para conseguir un mejoramiento en su ocupación”, en un claro intento de frenar las contaminaciones políticas de los trabajadores¹².

Los reglamentos fueron más rigurosos en la medida que las actividades sindicales y de movilización de los trabajadores fueron aumentando en intensidad; así por ejemplo, el Reglamento Interno para Obreros dictado por la Compañía Carbonífera y de Fundición de Schwager, en 1943, mantenía el mismo tenor para el desarrollo de las actividades productivas, pero incluía nuevas cláusulas –que no estaban en los reglamentos vigentes en la década anterior–, destinadas a restringir las actividades políticas y sindicales. En el artículo 59 de dicho Reglamento se podía leer:

El obrero queda sujeto a las siguientes prohibiciones, durante su jornada de trabajo o dentro de la mina: a) fumar, dormir, jugar o ausentarse injustificadamente de su trabajo o interrumpirlo injustificadamente. b) Portar o leer diarios, revistas, cartas, circulares, folletos o impresos y documentos de cualquiera especie extraños a su trabajo. c) Promover o desarrollar conversaciones, propaganda, reuniones o actividades sociales u otras ajenas a su trabajo, o actividades sindicales; d) Formular protestas o reclamos relativos a su trabajo, o al de sus compañeros de trabajo, u otros obreros o personal del Establecimiento¹³.

Las Compañías establecieron sanciones que podían ir desde la aplicación de multas, la suspensión del trabajo, entre 5 y 15 días sin goce de salario para las faltas graves, y la separación inmediata de las faenas, sin derecho a desahucio, en el caso de las faltas calificadas, lo que significaba la pérdida de la posibilidad de trabajar en otras dependencias de la empresa y, lo que es peor, entrar a la categoría de indeseable en el ámbito regional, dado que las Compañías establecieron un registro de los que se consideraban elementos disociadores del orden social.

¹¹ Compañía Carbonífera e Industrial de Lota, 1934, Reglamento de Régimen Interno, Sociedad Imprenta y Litografía Concepción, Concepción, artículo N° 29.

¹² *Ibidem*, artículo 19, letra g.

¹³ Reglamento Interno para Obreros de la Compañía Carbonífera y de Fundición de Schwager, 1943. Litografía Concepción S.A, Concepción, artículo 59.

Obviamente, la regulación del comportamiento de los trabajadores dentro de la mina estuvo compuesta, además de las prohibiciones y sanciones, por incentivos relacionados con los niveles de adhesión al trabajo manifestado por los mismos. Las compensaciones consideraban, por ejemplo, el reparto, a fin de año, del monto de las multas cobradas a los trabajadores infractores, entre aquellos obreros que hubiesen demostrado mayor regularidad en la asistencia al trabajo durante el año. Del mismo modo, el período de vacaciones de los trabajadores era concedido en función de los días efectivamente trabajados por cada operario de minas. Así, el Reglamento de 1934 en Lota establecía que quien hubiese laborado por sobre los 220 días continuos antes de solicitar el beneficio, podía optar a 7 días con goce de sus remuneraciones; quien lo hubiese hecho por el lapso de 288 días, podía disponer de 15 días de licencia, con acuerdo al jefe de la sección en que trabajaba. No está demás señalar que estas directivas estaban en abierta concordancia con la legislación del trabajo establecida después de 1931, es más, reproducían fielmente la redacción de aquellas disposiciones.

El resto de las regalías estaban relacionadas con los espacios controlados por la Compañía fuera de las instalaciones subterráneas. El Reglamento de Lota de 1934, y los siguientes, incluyó el artículo N° 46, que hacía referencia al uso de los locales y las instalaciones propiedad de la empresa, que los trabajadores y sus agrupaciones podían utilizar, en acuerdo a los reglamentos especiales que las rigiesen y las instrucciones establecidas por el Departamento de Bienestar, lo que incluía el hospital, los policlínicos, la Gota de Leche, el desinfectorio, las escuelas, el teatro, los casinos y los locales que la Compañía facilitaba a las organizaciones obreras para sus reuniones.

El artículo siguiente, y sus nueve incisos, reglamentaba meticulosamente el control de las viviendas construidas por la Compañía y que podían ser ocupadas por sus trabajadores. Las exigencias en tal sentido eran de diversa naturaleza. Partía definiendo que el acceso a ese bien, en términos gratuitos, estaba destinado a obreros que por “su conducta meritoria, sean dignos de ese beneficio”, en una expresa declaración de la voluntad de las Compañías de premiar a los trabajadores que hubiesen demostrado una fidelidad manifiesta a la empresa.

La reglamentación establecía el control minucioso de quien habitaba las dependencias que eran entregadas en usufructo. Se debía llevar un censo actualizado de sus habitantes y avisar de cualquier acontecimiento a las Oficinas del Bienestar, incluyendo nacimientos y defunciones, pero también aquellos ocasionados por el hecho de que algunas familias tenían arrendatarios o pensionistas.

Otras disposiciones estaban relacionadas con las prohibiciones de cambio de uso domiciliario; por ejemplo quedaba expresamente establecida la prohibición para habilitar parte de la vivienda como local comercial, la venta de bebidas alcohólicas y otras similares.

Se estimularon cláusulas para el mantenimiento de la vivienda, por ejemplo vidrios rotos y otros desperfectos, y por último, dada la propensión de las empresas y del Departamento de Bienestar a proyectar una imagen de mundo ideal en el pueblo minero, se reglamentó cuidadosamente la mantención de las fachadas y limpieza de los edificios de habitación, propiedad de las Compañías. Esto incluía los muros exteriores, pasadizos, retiro de basuras, barrido de las aceras y calles, mantención de plantas y jardineras. Quienes así lo hicieran podrían optar además a las gratificaciones establecidas por el Departamento de Bienestar a los vecinos más colaboradores.

Otras de las cláusulas del Reglamento se relacionaban con la higiene y la seguridad, por tal circunstancia la familia debía notificar a las oficinas del Departamento de Bienestar la existencia de cualquier enfermedad infectocontagiosa para proceder a su desinfección, porque ello redundaba además en la disponibilidad de trabajadores sanos para el desarrollo de las actividades.

Estas detalladas especificaciones, incluidas en el Reglamento, terminaban con un último apartado que establecía que cualquier contravención a estas disposiciones podía ser sancionada con la pérdida del beneficio, en los plazos que determinase la Compañía y eso significaba la expulsión y el desamparo. Es evidente que esto mismo ocurría si el trabajador contravenía las disposiciones establecidas en los reglamentos que normaban el trabajo dentro de las faenas mineras.

Para hacer más atractivas estas disposiciones, la empresa instituyó la entrega de premios a las familias que combinaran la mayor asistencia al trabajo del jefe de hogar y la mayor limpieza de la casa al momento de la inspección. Los ganadores eran retribuidos con cocinas económicas u otros enceres o con premios en efectivo equivalentes a varios días de trabajo, destacándoseles además con sendas fotografías en *La Opinión*, órgano oficial del Departamento de Bienestar.

En definitiva lo que se puede afirmar es que los Departamentos de Bienestar impusieron su presencia en el contexto amplio de la realidad carbonífera, tanto en el mundo de las tareas subterráneas como el que se desarrollaba en la superficie de un espacio que querían hacer aparecer como ideal, de alguna manera autosostenido, en que la producción de carbón era apoyada por la autogeneración de electricidad; sus maestranzas; producción made-

rera a gran escala, para el revestimiento interior de las minas; sus muelles hasta donde, en la década del cincuenta, llegaban las cintas transportadoras del mineral desde el fondo de los piques. Por otra parte, los trabajadores y sus familias eran abastecidos, en esta visión idealizada, de todo lo necesario por el Departamento de Bienestar, a través de la entrega de vivienda, combustible, artículos de consumo e instituciones de salud y beneficencia. Un mundo en que se afiataban imaginariamente los espacios dedicados al trabajo, circulación, ocio y habitación¹⁴.

CONCLUSIONES

El mundo carbonífero en las localidades de Lota y Coronel constituyó un modelo que sin duda tuvo referencias al paternalismo industrial instalado en Europa y los Estados Unidos en el siglo XIX, pero ajustado a las circunstancias históricas desarrolladas en la región del carbón en Chile. Su base sin duda estuvo en la necesidad de establecer y controlar a los trabajadores en una región fronteriza, en que la movilidad espacial fue uno de los atributos de una población trabajadora que no solamente mudaba de espacios con mucha frecuencia, sino también de actividades productivas, alternando las tareas propiamente industriales, en este caso mineras, con otras todavía ancladas a la tierra, ya sea en calidad de pequeños propietarios, indígenas o mestizos, o como trabajadores agrarios en la época de siembras y cosechas.

En un lugar como los yacimientos mineros, en donde a veces era más fácil encontrar trabajo que un lugar donde vivir, los industriales al estilo de Luis Cousiño o de Federico Schwager se distinguieron por crear espacios capaces de brindar las condiciones mínimas para retener a una población acostumbrada al menos a la trashumancia. Así, la construcción de habitaciones, colectivas o familiares, el establecimiento de hospitales, escuela, iglesia, como aquellas instituciones destinadas a la contención del desborde social y la violencia, como el establecimiento de una guardia privada y cuartel de policía y cárcel, dieron forma a las primeras trazas de estas ciudadelas industriales –tal como las define un contemporáneo–, en que la autoridad del empresario y sus delegados primó y muchas veces entró en conflicto no sólo con la comunidad, sino con las autoridades estatales destinadas en la zona.

¹⁴ Esa categorización de funciones es propuesta por Le Corbusier, *La Charte d' Athènes*. París: Points Essais, 1957, citado por Garcés (2003), *op. cit.*, p. 146.

En la década de 1880 y hasta por lo menos la primera década del siglo siguiente este modelo, si se quiere improvisado fue puesto en jaque por la organización de los trabajadores, su movilización y sus prácticas huelguísticas como un claro anuncio de que ese paternalismo se mostraba insuficiente para promover su bienestar social y menos la adhesión de los trabajadores a los intereses de la Compañía. Como se trataba de un problema nacional, y no sólo relacionado con el mundo carbonífero, la solución buscada vino desde tres orientaciones distintas. Dos muy comunes al resto del país tuvieron que ver con el despliegue de la primera legislación social promovida en Chile como una propuesta orgánica, primero a través de las leyes dictadas en 1924 y luego a través del primer Código del Trabajo en 1931; con represión y aislamiento de los sectores de trabajadores más radicalizados y por último, y esto es quizás lo más distintivo de las empresas del sector, revitalizando las políticas sociales ensayadas durante casi cincuenta años, pero sistematizadas a través de los Departamentos de Bienestar Social. Estos profundizaron y perfeccionaron dichas prácticas de paternalismo industrial en su vertiente burocratizada y las pusieron en consonancia con la legislación social promovida por el Estado, generando una notable simbiosis entre la propuesta benefactora de las empresas y el asistencialismo estatal. Si bien esta asociación no bastó para resolver los problemas sociales de los miles de trabajadores asociados a la minería del carbón, al menos sirvieron de paliativo para su miseria y para contener el radicalismo obrero, aunque haya sido por algunos años.

Cuando los trabajadores volvieron a reclamar por sus derechos y miserias, a fines de la década de 1950, la suerte de las empresas carboníferas había iniciado su crisis definitiva, cuyo cierre solo fue postergado por la nacionalización de las minas en 1970 y por el costo político que la dictadura, en los años ochenta, no quiso asumir.

REFERENCIAS

- Aracena, F. (1884). *Apuntes de viaje. La industria del cobre en las provincias de Atacama y Coquimbo y los grandes y valiosos depósitos carboníferos de Lota y Coronel en la provincia de Concepción*. Valparaíso, Chile: Imprenta del nuevo Mercurio.
- Arancibia, L. (1921). *La región carbonífera, considerada en sus aspectos social y minero*. Memoria de Prueba para optar al Grado de Licenciado en Leyes y Ciencias Políticas, Santiago, Chile: Gutenberg.
- Astorquiza, O. (1929). *Lota: antecedentes históricos, con una monografía de la*

- Compañía Minera e Industrial de Chile*. Concepción, Chile: Imprenta y Litografía Concepción.
- Astorquiza, O. y Galleguillos, O. (1952). *Cien años del carbón de Lota, 1852-1952*. Santiago, Chile: Empresa Editora Zig-Zag, S.A.
- Ceva, M. (2010). *Empresas, trabajo e inmigración en la Argentina. Los casos de la Fábrica Argentina de Alpargatas y la Algodonera Flandria (1887-1955)*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Biblos.
- Compañía Carbonífera e Industrial de Lota (1934). *Reglamento de Régimen Interno*. Concepción, Chile: Sociedad Imprenta y Litografía Concepción.
- Compañía Carbonífera e Industrial de Lota (1948). "Balance y Memoria 1947". *Boletín Minero* 577.
- Compañía Carbonífera y de Fundición de Schwager (1943). *Reglamento Interno para Obreros*. Concepción, Chile: Litografía Concepción S.A.
- Dinius, O. J. and Vergara, A. (Eds.) (2011). *Company Towns in the Americas. Landscape, power, and Working-class communities*. Georgia, EEUU: The University of Georgia Press.
- Duplaquet, J. (1907). "Estudio de la zona carbonífera". *Boletín Minero Sociedad Nacional de Minería*, 127, 388-463.
- Figueroa, C. (2009). *Revelación del subsole. Las mujeres en la sociedad minera del carbón, 1900-1930*. Santiago, Chile: ICSO-Centro de Investigaciones Barros Arana.
- Figueroa, E. y Sandoval, C. (1987). *Carbón: cien años de historia (1848-1960)*. Santiago, Chile: CEDAL.
- Garcés, E. (2003). "Las ciudades del cobre. Del campamento de montaña al hotel minero como variaciones de la company town". *Eure* 88: 131-148.
- García, J. L. (1996). *Prácticas paternalistas. Un estudio antropológico sobre los mineros asturianos*. Barcelona, España: Ariel.
- Harvey, D. (2007). *Espacios del capital, hacia una geografía crítica*. Madrid: Akal.
- Illanes, M.A. (2001). "Ella en Lota-Coronel: Poder y domesticación. El primer servicio social industrial de América Latina". *Mapocho* 49: 141-148.
- Klubock, T. (1992). "Sexualidad y proletarización en la mina El Teniente". *Proposiciones* 21, 64-77.
- Kublock, T. (1995). "Hombres y mujeres en El Teniente: la construcción de género y clase en la minería chilena del cobre, 1904-1951", en Godoy, L.; Hutchinson, E.; Rosemblatt, K. y Zárata, S. (eds.), *Disciplina y desacato: construcción de identidad en Chile. Siglos XIX y XX* (pp. 110-123). Santiago de Chile: Sur / CEDEM.
- López, P. (2010). *Del campo a la fábrica, vida y trabajo en una colonia industrial*. Madrid, España: Catarata.
- Mackenzie W., H. (1934). "El Departamento de Bienestar en el mineral de El Teniente, de la Braden Copper Company". *Boletín Minero* 410.
- Mazzei, L. (1992). "Orígenes del establecimiento británico en la región de Concepción y su inserción en la molinería del trigo y en la minería del carbón". *Historia* 28, 217-239.

- _____. (1997). “Los británicos y el carbón en Chile”. *Atenea* 475, 137-167.
- _____. (1998). “Expansión de gestiones empresariales desde la minería del norte a la del carbón, Chile, siglo XIX”. *Boletín de Historia y Geografía* 14, 249-265.
- _____. (1999). “Matías Cousiño antes de Lota: Formación y proyecciones de un empresario minero”. *Atenea* 480, 85-128.
- Montecino, J. (1993). *Evolución de los salarios y las condiciones de vida en la zona del Carbón, 1930-1940*. Tesis Universidad de Concepción, Concepción
- Muñoz, J. (2007). *Del pozo a la fábrica. Genealogías del paternalismo minero contemporáneo en Asturias*. Oviedo: Trea.
- Noiriel, G. (1988). “Du “patronage” au “paternalisme”: la restructuration des formes de domination de la main d’oeuvre ouvrière dans l’industrie métallurgique française”. *Le Mouvement Social* 144, 17-35.
- Ortega, L. (1988). “La industria del carbón de Chile entre 1840 y 1880”. *Cuadernos de Humanidades* N° 1, Facultad de Humanidades, Universidad de Santiago de Chile, Santiago.
- Ortega, L. (1992). “La Frontera Carbonífera, 1860-1900”. *Revista Mapocho* 31, 131-148.
- Pavilack, J. (2003). *Black Gold in the red zone. Repression and contention in Chilean coal mining communities from the popular Front to the advent of the Cold War*. EEUU: Duke University.
- Pérez, S.; Becker, E.; Saavedra, M. y Saldías, E. (2010). *Bellavista, historia oral de un pueblo industrial*. Concepción, Chile: Impresora Icaro.
- Sierra, J. (1990). *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917)*. Madrid, España: Siglo XXI editores.
- Sindicato Profesional de Empleados de la Compañía Carbonífera e Industrial de Lota. (1940). Estatutos. Concepción, Chile: Soc. Imprenta y Litografía.
- Venegas, H. (1992). “La huelga grande del carbón. 1920”. *Revista Chilena de Historia y Geografía* 160, 225-249.
- _____. (1997). “Crisis y conflictos sociales y políticos en la zona carbonífera. 1918-1931”. *Revista Contribuciones Científicas y Tecnológicas* 116, 125-153.
- _____. (1998). “Desafíos de la industria carbonífera en Chile. Intervención del sector público en la senda del Estado Benefactor. 1920-1940”. *Revista de Historia, Universidad de Concepción* 8, 151-173.
- _____. (1999). “Crisis de la minería, tensiones sociales y respuesta estatal en Chile, 1920”. *Contribuciones Científicas y Tecnológicas* 122, 77-98.
- _____. (2008). *El Carbón de Lota. Textos y fotografías a fines del siglo XIX. Las visiones de Francisco Marcial Aracena y Guillermo E. Raby*. Santiago, Chile: Editorial Pehuén.
- _____. (2012). “Anticomunismo y control social en Chile, la experiencia de los trabajadores del carbón en Lota y Coronel, a mediados del siglo XX”. *Revista de Historia Social y de las Mentalidades* 16 (2), 79-106.
- _____. (2014). “Paternalismo industrial y control social. Las experiencias disci-

- plinadoras en la minería del carbón en Chile, Lota y Coronel en el siglo XX”. *Les Cahiers ALHIM, Amérique Latine Histoire & Mémoire* 28.
- Venegas, H. y Morales, D. (2014). “Trabajo minero: el rol de los mayordomos en los distritos carboníferos del Golfo de Arauco en Chile (1920-1940)”. *Revista Austral de Ciencias Sociales* 26, 103-125.
- Vergara, A. (2004). “Conflicto y modernización en la Gran Minería del Cobre (1950-1970)”. *Historia* 37, 419-436.
- Vergara, A. (2013). “Paternalismo industrial, empresa extranjera y campamentos mineros en América Latina: un esfuerzo de historia laboral y transnacional”. *Avances del Cesor* 10, 113-128.
- Winn, P. (2004). *Los tejedores de la revolución. Los trabajadores de Yarur y la vía chilena al socialismo*. 2ª ed., Santiago, Chile: Editorial Lom.

Fuentes impresas

- Boletín Minero, Sociedad Nacional de Minería, 1931-1951.
- Censos de la República de Chile, 1930 a 1970.
- Servicio Nacional de Estadísticas, Minería, 1931-1951.
- Archivo de Enacar. Documentos varios.

Filmografía

- Petrowitsch, P. (1944). *Carbón chileno*. Una producción de la Compañía Carbonífera y de Fundición Schwager.
- Infante, J. (1952). *Cien años del Carbón de Lota*. Una producción de la Compañía Carbonífera e Industrial de Lota.

