



## La construcción social de la jornada de trabajo en Chile: ausentismo, atrasos y gestión obrera del tiempo de trabajo en las fábricas (1930-1940)\*

*The social construction of the working day in Chile: absenteeism, delays and workers' management of working time in factories (1930-1940)*

Diego Morales Barrientos\*\*  
Hernán Venegas Valdebenito\*\*\*

### RESUMEN

Las fábricas necesitan maximizar el rendimiento del trabajo obrero y para ello buscan estandarizar los sistemas de trabajo. Sin embargo, este fue un anhelo más que una realidad en las fábricas durante la primera etapa de la industrialización en Chile. El ausentismo, los atrasos y la intermitencia en el ritmo de trabajo durante la jornada laboral fueron prácticas regulares de los obreros, quienes impusieron restricciones a la disciplina del capital industrial. A partir de ello, se sugiere, que en las décadas de 1930 y 1940 existió un conflicto no dirigido entre trabajadores y empresarios, basado en grados relativos de autonomía obrera para gestionar la forma en que ejecutaban sus tareas productivas.

**Palabras clave:** Clase obrera, disciplina industrial, jornada laboral, ausentismo, autonomía obrera.

### ABSTRACT

Factories need to maximize the performance of workers' labor and to this end seek to standardize work systems. However, this was a desire rather than a reality in factories during the first stage of industrialization

---

\* Este trabajo ha sido financiado por el proyecto Fondecyt Regular N° 1221840.

\*\* Universidad de Santiago de Chile, Chile, correo electrónico: [diego.morales@usach.cl](mailto:diego.morales@usach.cl), ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8909-2903>.

\*\*\* Universidad de Santiago de Chile, Chile, correo electrónico: [hernan.venegas@usach.cl](mailto:hernan.venegas@usach.cl), ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-4162-8657>.

in Chile. Absenteeism, tardiness and intermittency in the rhythm of work during the working day were regular practices of the workers, who imposed restrictions on the discipline of industrial capital. From this, it is suggested that in the 1930s and 1940s there was an undirected conflict between workers and employers, based on relative degrees of workers' autonomy to manage the way in which they executed their productive tasks.

**Keywords:** Working class, industrial discipline, working hours, absenteeism, worker autonomy.

**Recibido:** agosto de 2024

**Aceptado:** junio de 2025

## Introducción

E.P. Thompson ha señalado en un texto magnífico de 1967 que la formación de los nuevos hábitos de trabajo “en algunos casos tardó muchas generaciones [...] y se puede poner en duda en qué medida se consiguió plenamente”<sup>1</sup> aún en el siglo XX si se analizan algunos rubros específicos, sobre todo en aquellos donde la mezcla del arte, trabajo manual y esfuerzo físico de los obreros perduraron a contrapelo de la racionalización y el cálculo abstracto del tiempo. Aun cuando es imposible desconocer el carácter general del proceso de propagación de la racionalización productiva, tanto como la burocratización en las relaciones laborales,<sup>2</sup> bajo la modernización capitalista dicha lógica ofrece una variabilidad histórica significativa en la medida que la forma en que el mundo obrero asume y concilia sus actividades con los hábitos modernos de trabajo están circunscritos a las condiciones locales y a las tensiones específicas entre trabajadores y empresarios en el ámbito preciso del lugar del taller.<sup>3</sup>

Sin embargo, el examen de la realidad industrial en el país no permite una mirada tan halagüeña puesto que, en momentos en que comenzaba a consolidarse la fase sustitutiva de las importaciones, esto es, desde la década de 1930 y hasta mediados de siglo. Durante este período la gestión del tiempo siguió estando, como en el siglo XIX, entre las materias de primera preocupación en las filas del empresariado. Insistiendo sobre las dificultades con que los obreros asumían el decálogo del buen uso del tiempo de trabajo, los empresarios observaron con consternación las intermitencias e irregularidades de las prácticas laborales cotidianas de sus

---

<sup>1</sup> Edward P. Thompson, «Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial», en *Costumbres en común. Estudios sobre la cultura popular*, Edward P. Thompson (Madrid: Capitán Swing, 2019), 519.

<sup>2</sup> Randy Hodson, *Dignity at Work* (Ohio: Cambridge University Press, 2001), capítulo 1.

<sup>3</sup> Véase: Eric Hobsbawm, «Costumbre, salario e intensidad de trabajo en la industria del siglo XIX», en *Trabajadores. Estudios de historia de la clase obrera*, Eric Hobsbawm (Barcelona: Crítica, 1979), 352-383; Richard Price, «The Labour Process and Labour History», *Social History* 8, nº 1 (1983): 57-75.

trabajadores incluyendo la asistencia regular cada semana. Entre otras razones, porque parte importante del mundo obrero industrial de 1930 y 1940 recién comenzaba a vincularse con las rigideces de la organización moderna del trabajo en las grandes fábricas, en el caso de Chile, una proporción limitada del conjunto del sector manufacturero dada la consabida atomización de la producción en pequeñas y medianas empresas según se infiere de los censos industriales.<sup>4</sup>

Dicho problema se explora en una época bien especial del proceso industrializador en el país. Dado que en las décadas de 1930 y 1940 numerosas fábricas estaban en vías de consolidación, sus respectivos trabajadores y trabajadoras solo estaban iniciando un acomodo cabal al ritmo impuesto por los sistemas de trabajo continuos. Por eso mismo, se plantea como hipótesis general que en las fábricas todavía eran visibles prácticas laborales reñidas con la disciplina industrial, razón por la cual es posible pensar que los obreros y obreras tuvieron opciones reales para negociar los términos con que ejecutaban sus tareas, gestionando su tiempo y esfuerzo con alguna autonomía durante la jornada laboral. Esto significó que al interior de las fábricas existieron severas dificultades para asegurar el uso eficiente de la jornada de trabajo, en ocasiones una estipulación formal más que real, debido a la recurrencia del ausentismo, los atrasos en el horario de ingreso y las pausas no organizadas en la producción. En nuestra óptica, estas prácticas cotidianas de los trabajadores colocan de relieve la existencia de un margen de discrecionalidad por parte de los obreros, a pesar de las disposiciones disciplinarias y los sistemas de trabajo continuo que infructuosamente promovieron los mandos técnicos de las fábricas en el país.

La “indisciplina en el taller” o las conductas anómalas de los trabajos en la producción constituyen indicadores de exploración poco habituales en el estudio del trabajo y los sectores obreros en Chile del siglo XX,<sup>5</sup> aun cuando existen aportes historiográficos significativos para el primer siglo de vida republicana.<sup>6</sup> Desde este punto de vista su estudio busca añadir un ángulo diferente a los estudios sobre la clase obrera.<sup>7</sup> El ejercicio se plantea como una contribución

---

<sup>4</sup> De acuerdo con el Censo Industrial de 1957 en el país se registraban 5.854 establecimientos industriales. De ese total el 39,7% corresponden a establecimientos con 5 a 9 operarios y el 17,7% entre 10 y 14. Considerando esto, cabe advertir que el modelo de desarrollo industrial hacia la década de 1950 estaba apalancado por un número reducido de grandes establecimientos. Solo el 2% corresponden a industrias con 200 y hasta 499 trabajadores, mientras que el 0,3% eran centros de trabajo mayores a 500 trabajadores. Los datos en: República de Chile, Dirección de Estadística y Censos, *III Censo Nacional de Manufacturas* (Santiago: Imprenta Roma, 1960), 57.

<sup>5</sup> Indicios de este problema en: Juan Carlos Yáñez, «Entre el derecho y el deber. El San Lunes en el ideario laboral chileno», *Revista Historia y Geografía*, nº 18 (2004): 143-165; y Ángela Vergara, *Por la dignidad nacional! La lucha entre trabajadores, capital extranjero y Estado en la Gran Minería del Cobre (Potrerillos y el Salvador 1945-1973)* (Valparaíso: América en Movimiento, 2021), 71-72.

<sup>6</sup> Véase el texto clásico de María Angélica Illanes, «Azote, salario y ley. Disciplinamiento de la mano de obra en la minería de Atacama (1817-1850)», *Proposiciones*, nº 19 (1990): 90-122.

<sup>7</sup> Mirta Lobato, «Niveles y dimensiones de análisis en el mundo del trabajo: notas a partir de una experiencia de investigación», *Anuario IEHS*, nº 22 (2007): 401-421.

documentada sobre la forma en que se estructuraron las relaciones laborales, algo necesario si se pretende imaginar el conflicto cotidiano en el que participaron obreros y obreras al interior de las fábricas. A partir de allí se intenta contribuir a una comprensión ‘desde dentro’ de las dinámicas que bien ha analizado la historiografía sobre el movimiento obrero. Contribuciones en los que el espacio de trabajo suele ser un aspecto tangencial de la conflictividad laboral, dado que las explicaciones más habituales se decantan en el estudio político, fundado en las articulaciones de los sindicatos con los partidos de izquierda.<sup>8</sup>

De acuerdo con ello, el propósito general es reflexionar sobre prácticas laborales que, por el hecho de ser comunes —tal como lo fue el ausentismo obrero— suelen ser invisibilizadas en el estudio de la clase obrera, aun cuando el rendimiento y la eficiencia en el trabajo constituyeron desafíos mayúsculos para los sectores patronales en la medida que, siguiendo a Eric Hobsbawm, “el esfuerzo de trabajo del obrero, o el nivel de producción por unidad de tiempo, también estaba determinado por un cálculo basado sobre la costumbre y no sobre la situación del mercado”, una costumbre, sigue el mismo autor, condicionada por diferentes ámbitos, desde criterios fisiológicos u organizacionales hasta el “orgullo natural que siente un obrero por hacer un trabajo lo mejor que puede”.<sup>9</sup> Ante esto, el uso de la jornada del trabajo en cada taller, así como la determinación del salario, quedaba invariablemente expuesto a los balances y equilibrios históricos que organizaban la producción.

Parte importante de este problema ha sido discutido con profundidad en los estudios del disciplinamiento y de los sistemas de control desarrollados en los espacios industriales desde el siglo XVIII en áreas del capitalismo avanzado.<sup>10</sup> A propósito de estos sistemas se ha hecho notar una larga transición, de acuerdo a los ritmos dispares con que se fue acentuando la división del trabajo, la tecnología y la automatización en la producción industrial, factores de cambios efectivos en las prácticas laborales al intensificar y, al mismo tiempo, simplificar los

---

<sup>8</sup> No es nuestro propósito abordar las valiosas contribuciones historiográficas sobre el movimiento obrero del período y sus nexos íntimos con los partidos de izquierda, marcado por los esfuerzos unitarios que favorecieron la creación de la Central de Trabajadores de Chile (CTC) y, tras ello, las tensiones internas y fraccionamiento de la misma a mediados de la década de 1940. Sobre este particular, consultar, Jorge Barría, *El movimiento obrero en Chile. Síntesis histórico-social* (Santiago: Universidad Técnica del Estado, 1971); Alan Angell, *Partidos políticos y movimiento obrero en Chile* (México: Ediciones Era, 1974); y Mario Garcés y Pedro Milos, *FOCH, CTCH, CUT. Las Centrales Unitarias en la historia del sindicalismo chileno* (Santiago: ECO, Educación y Comunicaciones, 1988). Una lectura general del período, en el contexto del aliancismo político desde el Frente Popular en Tomás Moulian, *Contradicciones del desarrollo político chileno 1920-1990* (Santiago: Lom ediciones, 2009).

<sup>9</sup> Hobsbawm, «Costumbre, salario e intensidad de trabajo en la industria del siglo XIX», 358.

<sup>10</sup> Dos obras clásicas siguen vigentes: Sidney Pollard, *La génesis de la dirección de empresa moderna. Estudio sobre la revolución industrial en Gran Bretaña* (Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1987), capítulo 5; Harry Braverman, *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century* (New York: Monthly Review Press, 1974), 184-236.

requerimientos técnicos de la mano de obra.<sup>11</sup> Estos aspectos de la transición hacia la producción moderna capitalista, no significa necesariamente que el mundo del trabajo haya quedado inerte, sin posibilidad de influir en dicho proceso. La disponibilidad de capitales y tecnologías, así como los recursos con que contaron las organizaciones de clase<sup>12</sup>, son solo algunos de los factores que incidieron en la trayectoria histórica de la racionalización del trabajo y de las adecuaciones de los sistemas laborales en cada industria.<sup>13</sup> Lo que sí es claro, empleando las categorías de Marx, es que el proceso de subsunción real de la mano de obra en ningún caso constituyó un proceso unilateral desde el antiguo régimen hasta el siglo XX, puesto que los trabajadores aún en esta última centuria han buscado defender su condición imprescindible e insustituible en la producción.<sup>14</sup> Todavía más en realidades industriales periféricas como era el caso de la expansión manufacturera de Chile y de Latinoamérica hacia 1940.

En ese contexto, en el que las fábricas todavía no han efectuado una transformación general de los sistemas de trabajo, al automatizarlos, es que conviene pensar sobre las dificultades que tuvo la mano de obra para adecuarse al rigor del maquinismo y, a partir de allí, reflexionar sobre el desajuste cultural del mundo obrero con el trabajo estandarizado que se buscó instalar en las fábricas. A propósito de ello, en este trabajo hacemos nuestra la necesidad de explorar con Paul Edwards y Hugh Scullion el *conflicto no dirigido*, una categoría que observa por sobre todo los comportamientos concretos de los obreros que afectan a la producción, pero sin que ello sea sinónimo de una articulación general de la acción colectiva imbricados en contextos especialmente conflictivos en las fábricas.<sup>15</sup> Antes bien, aborda un tipo de conflicto latente o de baja intensidad en donde se encuentra la disconformidad generalizada, pero no necesariamente

---

<sup>11</sup> Existe una abundante bibliografía sociológica e historiográfica sobre los cambios en la organización del trabajo como efecto de la revolución industrial, las continuidades de los sistemas de trabajo tradicionales hasta el siglo XX y la degradación de los oficios artesanales. Entre otros, Benjamín Coriat, *El Taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa* (Madrid: Siglo XXI, 2011); y Maxine Berg, *La era de las manufacturas 1700-1820. Una nueva historia de la Revolución industrial británica* (Barcelona: Editorial Crítica, 1987).

<sup>12</sup> Marcel van der Linden, *Trabajadores y trabajadoras del mundo. Ensayos para una historia global del trabajo* (Buenos Aires: Ediciones Imago Mundi, 2019), 223-227.

<sup>13</sup> Price, «The Labour Process and Labour History», 62-63.

<sup>14</sup> Aun cuando la hipótesis de la degradación del trabajo durante el capitalismo industrial se ha concebido como una tendencia general, sigue discutiéndose la continuidad de las alternativas que han opuesto los obreros y obreras defendiendo su capacidad productiva y creatividad en el trabajo. En eso resulta de todo interés Hodson, *Dignity at Work...* parte II.

<sup>15</sup> De los autores, *La organización social del conflicto laboral. Control y resistencia en la fábrica* (Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1987), 30. Véase también, Juan Sebastián Montes Cató, «Reflexiones teóricas en torno al estudio del conflicto laboral. Los procesos de construcción social de la resistencia», *Trabajo y Sociedad* VIII, nº 9 (2007): 1-25.

acciones concertadas de los obreros para oponerse a ellas<sup>16</sup>, por lo tanto a mitad de camino respecto a las prácticas que habitualmente se asocian con la resistencia activa en la fábrica.<sup>17</sup>

En nuestro caso, se trata del ausentismo, el atraso en el horario de llegada al trabajo y las pausas no programadas efectuadas por los obreros en su actividad cotidiana, seguramente validadas a nivel microscópico en cada taller o sala de trabajo en el ámbito de las redes informales de trabajo y de los lazos de afinidad cultivados al calor de la producción.<sup>18</sup> Todas ellas, prácticas que definen en forma específica la construcción social de la jornada de trabajo y el modo en que se ejerce el trabajo en cuanto tal. Como se espera discutir oportunamente, todo indica que dichas prácticas fueron un verdadero dolor de cabeza para los mandos técnicos de las fábricas y el origen de diferentes sistemas de estímulos que fueron desarrollándose en la frontera de las disposiciones del Código del Trabajo aprobado en febrero de 1931.

Para explorar el conflicto no dirigido y los usos del tiempo de trabajo en las fábricas se ha procurado pesquisar, en primer lugar, los debates sobre el ausentismo laboral y el rendimiento obrero en los que participaron los empresarios reunidos en la Sociedad de Fomento Fabril. Frente a estos problemas laborales los empresarios utilizaron con arbitrariedad el cumplimiento efectivo del sábado inglés, las asignaciones familiares y los premios o “regalías” que confirieron a sus trabajadores en la década de 1940, incluyendo el pago de la semana corrida según se ha podido establecer analizando la *Revista del Trabajo* editada por la Inspección General del Trabajo (1931-1952) y la revista *Industria* (1934-1950) editada mensualmente por la Sociedad de Fomento Fabril. Con el propósito de examinar las prácticas obreras reñidas con la eficiencia en la producción, asociadas al ausentismo, los atrasos y las pausas en el trabajo, se ha reunido documentación extractada del fondo de la Dirección del Trabajo. De dicho repositorio se han analizado con detalle las *Actas de Avenimiento* de la industria textil (de Santiago) hacia 1946-1952, instrumento final de las negociaciones colectivas y que contiene las cláusulas que reconocieron trabajadores y empresarios en sus respectivos contratos colectivos de trabajo. Por eso mismo, un insumo invaluable para imaginar escenarios en los que el mundo obrero tuvo opciones tangibles para gestionar en provecho propio y con discreción pequeñas fracciones del tiempo durante sus prácticas cotidianas de trabajo. Una opción que ha sido posible después de un tratamiento pormenorizado de las cláusulas de dichas actas para facilitar el análisis en donde

---

<sup>16</sup> Edwards y Scullion, *La organización social...*, 125.

<sup>17</sup> Juan Saavedra Mayorga y Mauricio Sanabria, «La resistencia en los estudios organizacionales: una revisión de la literatura», *Innovar: revista de ciencias administrativas y sociales* 30, nº 78 (2020): 157.

<sup>18</sup> En este último punto, asociado a los grupos informales de trabajo, esto es, a la colaboración entre trabajadores de diferentes cualificaciones en el taller, resulta de todo interés: Michael Burawoy, *El consenso en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista* (Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1989), 89-91. Véase también Ann Farnsworth-Alvear, «Talking Fighting, Flirting: Workers’ Sociability in Medellín Textile Mills, 1935-1950», en *The Gendered Words of Latin American Women Workers. From Household and Factory to the Union Hall and Bal Box*, ed. por John D. French y Daniel James (Durham: Duke University Press, 1997), 152-158.

se identifican los tarifados, modalidades de pagos por oficio, premios, bonificaciones por producción, multas y horarios de trabajo. En complemento, este trabajo incluye el análisis de reglamentos internos de obreros de diferentes fábricas y prensa de circulación nacional, especialmente *La Nación* y *El Siglo* de Santiago y *El Sur* de Concepción, observadores atentos de la realidad económico y social del país.

## 1. Los empresarios frente al ausentismo laboral en las fábricas

El Código laboral de 1931, siguiendo convenciones internacionales, establecía que “la duración del trabajo ordinario efectivo de cada obrero de uno u otro sexo no excederá de 8 horas por día o de cuarenta y ocho horas por semana” (artículo 24)<sup>19</sup>, pero, como toda norma legal, su aplicación siempre estaba sometida al balance de poder dictado por las relaciones de los trabajadores y empresarios de cada establecimiento industrial. Por eso la jornada de trabajo no debería tomarse como algo natural ni definitivo ya que el cumplimiento de la hora de inicio y término del trabajo diario exige un ajuste general de las relaciones sociales y por, sobre todo, de las prácticas cotidianas de la familia obrera.

Aun cuando el capitalismo tenía una larga historia en Chile, la asistencia al trabajo era una preocupación recurrente en los círculos empresariales interesados en incrementar la producción, aún en la década de 1940. Las huelgas y las interrupciones programadas fueron parte del repertorio común de los sindicatos durante las negociaciones colectivas, pero los días perdidos por dichas acciones fueron excepcionales si se comparan con los inconvenientes que abordaron los ingenieros y técnicos para hacer que los obreros asistieran con regularidad a sus jornadas de trabajo.

Los estudios clásicos en Latinoamérica que han analizado la transición laboral en el marco del capitalismo industrial abordan de modo preferente la conversión del campesino y del indígena en obrero.<sup>20</sup> Las pesquisas sobre esa transición no solo revelan la persistencia de formas de vida agrarias entre los trabajadores urbanos, sino también el problemático ajuste que experimentaron al introducirse en sistemas de trabajo modernos. La disciplina e intensidad con que funcionaban

---

<sup>19</sup> Además del Código del Trabajo cabe consultar: Arturo San-Cristóbal Muñoz, «La jornada de trabajo desde el punto de vista económico-social» (Memoria de prueba para optar al grado de licenciado en la Facultad de Ciencias Jurídicas, Universidad de Chile, 1946). Para el caso chileno, Juan Carlos Yáñez, *El tiempo domesticado. Chile 1900-1950. Trabajo, cultura y tiempo libre en la configuración de las identidades laborales* (Valparaíso: América en Movimiento, 2020), 59-66. Igualmente, el interesante trabajo de Ivanna Margarucci, «El camino hacia la conquista de las ocho horas de trabajo en Perú y Bolivia, 1905-1930», *Revista Latinoamericana de Trabajo y Trabajadores*, n° 1 (2020-2021): 79-112.

<sup>20</sup> Aunque la bibliografía sobre esa transición es inabordable cuando alude a los mineros, es menos sistemática cuando se trata de industrias ubicadas en áreas urbanas. En el primer caso, sírvanos como ejemplo, Gustavo Rodríguez Ostria, «Los mineros de Bolivia en una perspectiva histórica», *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales* 8, n° 24 (2001): 271-298; y, en el segundo, Paulo Fontes, *Migration & the Making of Industrial São Paulo* (Durham: Duke University Press, 2016).

los nuevos espacios de trabajo, además de un tipo de intercambio salarial, demandaban una modificación de las disposiciones y actitudes más íntimas de cada operario. En Chile esta transformación ha sido abordada de preferencia en relación con las explotaciones mineras del siglo XIX<sup>21</sup>, cuando la mano de obra sometida a diferentes estrategias de control social todavía se mostraba renuente a abandonar su itinerancia. Sin embargo, la observación detallada de la producción industrial en la primera mitad del siglo XX sugiere que todavía existían reminiscencias de tales prácticas no obstante el obrero ya estaba radicado, sin retorno factible, en las ciudades. Por eso, los ingenieros de las grandes fábricas solo excepcionalmente lograron la asistencia completa que requería de forma cada vez más imperiosa la mecanización y automatización de los sistemas de trabajo.

En el transcurso del proceso industrializador, en las décadas de 1930 y 1940, la disposición, actitud y cualidades de la mano de obra estuvieron en el primer orden de las inquietudes patronales y de representantes estatales ligados a los servicios del trabajo y el fomento industrial. Casi siempre para detonar una crítica generalizada sobre las costumbres y formas de vida de la familia obrera. Sin reconocer que los salarios que suministraba la industria apenas permitían cubrir las necesidades básicas, sobre todo ante las alzas generalizadas en los precios, el empresariado casi siempre se interesó más en invertir en modernas maquinarias que en asegurar el suministro de garantías mínimas para sus operarios. En 1944, esta fue una de las líneas troncales que sostuvo en el Consejo Directivo de la Corporación de Fomento de la Producción el representante de la Central de Trabajadores de Chile (C.T.Ch.), Arturo Velásquez. Si bien celebraba que la Corporación venía desarrollando un plan de inversiones que estaba “construyendo un Chile distinto, mucho mejor”, alzó la voz para alertar que se estaba dejando “al margen” el “trabajo como elemento de producción” ya que para el obrero “rige el mismo Chile antiguo, el de la oferta y la demanda fría de fuerza de trabajo, el de las inseguridades frente al mañana”.<sup>22</sup>

Los empresarios seguramente no discreparon del planteamiento de Velásquez, el único representante sindical en la agencia estatal encargada de profundizar la industrialización en la década de 1940. Salvo por un matiz: el problema laboral latente que observaban en sus industrias derivaba del bajo rendimiento, la disminuida cualificación técnica y el errático compromiso de los obreros con la producción,<sup>23</sup> siendo excepcionales los pocos “a quienes admiramos por su

---

<sup>21</sup> Entre otros, véase: María Angélica Illanes Oliva, «Azote, salario y Ley. Disciplinamiento de la mano de obra en la minería de Atacama (1817-150)», *Proposiciones*, nº 19 (1990): 90-122; Hernán Venegas Valdebenito, «Trabajo y alcohol: una relación conflictiva. La experiencia minera de Atacama en el siglo XIX», en *Alcohol y Trabajo. El alcohol y la formación de las identidades laborales en Chile Siglo XIX y XX*, Marcos Fernández et al. (Osorno: Editorial Universidad de Los Lagos, 2008), 9-36; Luis Ortega Martínez, «La frontera carbonífera, 1840-1900», *Mapocho*, nº 31 (1992): 139-140.

<sup>22</sup> «La mano del hombre es uno de los factores vitales en todo proceso de la industria», *El Sur*, 12 de abril de 1944, 10.

<sup>23</sup> Sobre el prodigioso consumo de alcohol en la clase obrera existen numerosos trabajos que han abordado cuestiones sanitarias, económicas y políticas. Véase: Marcos Fernández et al., *Alcohol y Trabajo. El alcohol y la formación de las*



destreza manufacturera” según acotó el ingeniero Manuel Vásquez Rojas en la Convención de la Producción en 1942.<sup>24</sup>

En el contexto de la industrialización, la embriaguez fue una verdadera epidemia para los empresarios y un insidioso agente disruptivo que por su generalidad fue igual de alarmante que la organización política del mundo obrero. En consecuencia, los empresarios apoyaron innumerables campañas para reprimirlo, validando —aunque con matices, dados los intereses de compañías vinícolas y cerveceras<sup>25</sup>— legislaciones restrictivas en diferentes oportunidades. Además de la Ley 3087 de 1916, que permitió el cierre de cantinas los días sábados y feriados, para intentar disminuir el comercio de alcohol los días que usualmente se pagaban los jornales, el empresariado respaldó la Ley 5231 de 1933 que dispuso la elevación de la carga tributaria a los productores de cerveza y vinos. Solicitando cambios en esta misma legislación, un memorándum de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), a mediados de esa misma década hacía ver la necesidad de autorizar al Presidente de la República para que declare zonas secas — tal como se decretó en 1941 en la cuenca carbonífera de Arauco—, además de “permitir a los patrones el pago de una parte del salario del obrero ebrio directamente a su familia”.<sup>26</sup>

Estas medidas se estudiaron desde 1935 en la Comisión de Salarios y Jornales instituida por el gobierno de Alessandri, instancia donde se discutieron diferentes estrategias para reprimir el consumo de alcohol. El propósito único fue garantizar un mejor aprovechamiento del factor trabajo en la producción y para ello se hizo imperioso restringir los espacios de ocio de los obreros pues en ellos abundaba el brebaje fermentado, “cuya extensión constituye una gravísima amenaza para el porvenir de la raza y es ya fuente de origen de los mayores males sociales”.<sup>27</sup>

En el inicio de la década de 1940 el rendimiento obrero emergió como problema derivado de las restricciones impuestas a la economía nacional durante la Segunda Guerra Mundial. En ese contexto, las medidas “a fin de aprovechar mejor los recursos de nuestro suelo”<sup>28</sup> fueron

---

*identidades laborales en Chile Siglo XIX y XX* (Osorno: Editorial Universidad de Los Lagos, 2008). Además, Marcos Fernández Labbé, «Los usos de la taberna: renta fiscal, combate al alcoholismo y cacicazgo político en Chile. 1870-1930», *Historia* 39, nº II (2006): 369-429; Juan Carlos Yáñez y Patricio Herrera (eds.), *Alcohol y trabajo en América Latina. Siglos XVII – XX* (Valparaíso: América en Movimiento, 2019). Una reflexión amplia sobre el consumo de alcohol, el tiempo libre y la actividad política en Uruguay: Rodolfo Porrini, *Montevideo, ciudad obrera. El tiempo libre desde las izquierdas (1920-1950)* (Montevideo: Ediciones Universitarias, Universidad de la República, 2019). En Chile esta temática también ha sido abordada por Jorge Navarro López, «Fiesta, alcohol y entretenimiento popular. Crítica y prácticas festivas del Partido Obrero Socialista (Chile, 1912-1922)», *Historia* 52, nº I (2019): 81-117.

<sup>24</sup> Manuel Vásquez, «Formación de obreros calificados», *Industria* LIX, nº 9 (1942): 563.

<sup>25</sup> Véase: Fernández, «Los usos de la taberna: renta fiscal, combate al alcoholismo y cacicazgo político en Chile. 1870-1930», 417-418.

<sup>26</sup> Walter Müller, «Represión del alcoholismo», *Industria* LIII, nº 8 (1936): 495.

<sup>27</sup> Archivo Nacional de la Administración (en adelante ARNAD), Fondo Ministerio del Trabajo, Vol. 296, “Informa labor desarrollada por Comisión de Salarios”, 23 de enero de 1936, s.f., 11.

<sup>28</sup> «Memoria que presenta el Consejo Directivo de la Sociedad de Fomento Fabril a la 58ª Junta General de Socios en 7 de enero de 1942», *Industria* LIX, nº 1 (1942): 26.

perentorias debido a las dificultades para obtener artículos, insumos y maquinaria desde el exterior. Después de dos décadas de un avance errático debido a las crisis intermitentes, la producción industrial necesariamente debía pasar a utilizar en forma intensiva los recursos, en lo que era fundamental disminuir el ausentismo obrero para garantizar un uso más regular del tiempo de trabajo.

A propósito de las irregularidades en la jornada de trabajo, un empresario de Concepción a fines de la década de 1930 solicitó a SOFOFA que impulsara una campaña para calcular la inasistencia en las industrias destacando que era necesario “que el Gobierno pueda formarse un concepto sobre este punto que es de gran importancia, pues estiman que las numerosas inasistencias de los operarios, sin causa justificada, significan una gran pérdida”. Para validar su solicitud, informaba que en su fábrica la inasistencia obrera en 1937 “demuestra una pérdida de 9,8% en el rendimiento”.<sup>29</sup> Pasarían pocos años para que el Ministerio del Trabajo y de Economía y Comercio recogiera esta inquietud y se resolviera estudiar las causas del ausentismo obrero.

Con cifras sobre la mesa, los servicios del trabajo calcularon que la pérdida de días hábiles totales entre diciembre de 1943 y marzo de 1944 por concepto de inasistencia, excluida la minería y las faenas agrícolas, llegó a la considerable suma de 10 millones de días totales en las industrias, lesionando en más de 218 millones de pesos los jornales obreros.<sup>30</sup> La conclusión de la encuesta aplicada sobre 158.741 trabajadores fue alarmante: “fácil precisar que así como el lunes arrojaba un porcentaje de inasistencias de un 10.42%, el martes, este mismo porcentaje descendía a 7.30% y el viernes a 5.80%”.<sup>31</sup> En la práctica, los resultados sugieren que las industrias seguían lidiando, como en el siglo XIX, con la costumbre del “San Lunes”.<sup>32</sup> En la Fábrica Ítalo Americana de Paños de Tomé, por ejemplo, el lunes 31 de enero de 1944 hubo 76 inasistencias, 56 el día lunes 7 de febrero y 68 el mismo día de la semana siguiente en circunstancia que ocupaba a 741 trabajadores. Con esto la empresa fue donde el problema de la inasistencia era más manifiesto en Tomé, muy superior a lo reconocido por la Sociedad Nacional de Paños donde se reportó la inasistencia de menos de diez trabajadores por cada día registrado.<sup>33</sup>

La diferencia en estas dos grandes fábricas de paños de la ciudad de Tomé, en lo que toca al ausentismo, sugiere que el problema era desigual en los establecimientos industriales del país, no así los lamentos empresariales. La regularidad del “San Lunes” revela que hacia 1940 todavía era palpable un desajuste entre la mano de obra y la mecanización, y por defecto, numerosos

---

<sup>29</sup> «Actas del directorio N°1792, 7 de septiembre de 1938», *Industria* LV, n° 9 (1938): 620.

<sup>30</sup> «Significación económica del ausentismo obrero en el país», *Revista del Trabajo* VIII, n° 8 (1944): 19.

<sup>31</sup> «Estímulo al trabajo e incremento de la producción», *Revista del Trabajo* XIV, n° 12 (1944): 2.

<sup>32</sup> Véase: Yáñez, «Entre el derecho y el deber. El San Lunes en el ideario laboral chileno», 143-165.

<sup>33</sup> Véase: Archivo Histórico Nacional, Fondo Intendencia de Concepción, vol. 2301, «inasistencia de obreros industriales de la comuna de Tomé», 14 de febrero de 1944, s.f.

ingenieros y administradores debieron doblegarse ocasionalmente a todos aquellos que lesionaban el ritmo normal de la producción. Y actuar en consecuencia.

Cuando la inflación estaba en el horizonte inminente del modelo sustitutivo a mediados de la década de 1940 y se avizoraba cuál era el panorama económico del país en la posguerra, el empresariado hizo notar, tal como se precisará más adelante, que el bajo rendimiento de los trabajadores en las fábricas, develado por el incumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo, era “la” causa de los bajos salarios<sup>34</sup> que denunciaban las organizaciones sindicales. Más todavía, para los gremios patronales los aumentos salariales conseguidos eran artificiosos ya que no guardaban ninguna relación con un aumento físico de la producción y por eso mismo dichos aumentos explicaban —junto a la emisión monetaria y el aumento progresivo de los impuestos— el círculo vicioso de la inflación.<sup>35</sup> Con ello, claro está, los gremios empresariales evitaban cualquier tipo de cambio a sus restrictivas políticas salariales aunque no pocos comenzaron a innovar en ello para aumentar el compromiso laboral de sus trabajadores.

## 2. Nuevas vías de disciplinamiento en las fábricas

¿Cómo conseguir que los obreros cumplieran con la jornada de trabajo? Esta fue una de las interrogantes que buscaron responder las autoridades encargadas del fomento industrial y los empresarios en las décadas de 1930 y 1940. Todos intentaron estimular en el corto y largo plazo el fiel cumplimiento del tiempo de trabajo, tarea mínima para intensificar la producción industrial. El general del ejército y ministro de Economía y Comercio, Froilán Arriagada, a fines de 1942 haciendo suyo el slogan “gobernar es producir” del Presidente Juan Antonio Ríos, advertía frente a numerosos empresarios que esto significa “aumentar el número y *calidad de la producción*. Las industrias, la agricultura, la minería y todas las fuentes productoras del país deben seguir este lema”.<sup>36</sup>

La Dirección General del Trabajo despachó una circular a los inspectores de todo el país en noviembre de 1944 con recomendaciones para que, como coordinadores de las relaciones laborales, hicieran notar los beneficios de establecer el pago el día “lunes de cada semana, en lugar de los días sábado” y substraer así a los obreros “de las tentaciones del alcohol y del juego, propicias en los días en que no trabajaban”. En la misma, se sugería “remunerar mejor los días

---

<sup>34</sup> De acuerdo con los cálculos realizados por Mauricio Casanova, el salario real en la manufactura fue decreciente y por lo mismo entre 1945 y 1955 aumentó la proporción de quienes vivían bajo la línea de la pobreza desde el 24 al 37% en la ciudad de Santiago. Al respecto, Mauricio Casanova Brito, «¿Cómo vivía la clase obrera en Chile en los años de postguerra? Salarios reales, pobreza absoluta de ingresos y pobreza relativa de ingresos en la industria manufacturera en Chile (1945-1970)», *Revista Notas históricas y Geográficas* 1, nº 30 (2023): 30-61.

<sup>35</sup> Véase: «Los costos de la producción industrial», *Industria* LX, nº 12 (1943): 741.

<sup>36</sup> «Discurso del señor ministro de Economía y Comercio, General Froilán Arriagada», *Industria* LIX, nº 11 (1942): 684. El subrayado es nuestro.

de trabajo que siguen inmediatamente después de los días Domingos o feriados” y crear “premios de asistencia o de rendimiento”.<sup>37</sup> Aunque pocos meses más tarde, Robinson Paredes, director general de dicha oficina, echó pie atrás a la primera propuesta excusándose en la “práctica inveterada del pago de salarios en los días Sábado”<sup>38</sup>, la iniciativa revela la diversidad de medidas que fueron ensayadas para contrarrestar el ausentismo laboral, expresión categórica de las interrupciones cotidianas que el mundo obrero ejerció en las fábricas de todo el país.

El repertorio al que daba lugar la circular incluye intervenciones en el uso del tiempo libre de cada trabajador y recomendaciones que buscaban orientar la gestión del presupuesto familiar<sup>39</sup>, propuestas que se inscriben en un esfuerzo estatal de mayor aliento relacionado con la medicalización de la familia obrera atendido el desafío de favorecer su reproducción, tal como lo han discutido diferentes investigaciones interesadas sobre el higienismo y el incipiente desarrollo de las políticas sociales en el país.<sup>40</sup> Junto con estas, se daba lugar a medidas “positivas” para persuadir racionalmente a los operarios a cumplir con los requisitos del trabajo industrial. En ese rango cabe destacar dos innovaciones que los empresarios adoptaron excediendo el marco legal y que fueron celebradas por las organizaciones de trabajadores como verdaderas conquistas de la clase obrera: el salario familiar<sup>41</sup> y los premios por asistencia.

Una de las justificaciones para establecer en Chile la asignación familiar, fue precisamente la promoción de la asistencia al trabajo. Las empresas que asumieron dicho pago no solo tuvieron a la vista el fortalecimiento del modelo de familia *breadwinner* como lo hizo notar la historiadora

---

<sup>37</sup> «Instrucciones para estimular el trabajo», *Revista del Trabajo* XIV, nº 11 (1944): 31.

<sup>38</sup> Robinson Paredes, «Estímulo al trabajo e incremento de la producción», *Revista del Trabajo* XV, nº 3 (1945): 13. El periódico obrero asociado a los obreros textiles de la Fábrica Nacional de Sacos también se sumó a los cuestionamientos señalando que la medida era rechazada por “las organizaciones obreras a través de todo el país” y que en su reemplazo era mejor realizar “un vasto plan que contemple, por lo menos, lo siguiente: hacer efectivo lo más pronto posible el pago de los días festivos, o semana corrida”, reivindicando por contrapartida, nada más ni nada menos, la remuneración por el tiempo no trabajado aún en disputa. «Editorial», *Fibra*, Santiago, 18 de noviembre de 1944, 1.

<sup>39</sup> Solo en las últimas décadas el tiempo libre de la clase obrera ha despertado interés historiográfico en Chile. Entre otros, véase Yáñez, *El tiempo domesticado...*, 143-146. Del mismo autor, «Los obreros se toman vacaciones. Una aproximación a los programas de turismo social en el Frente Popular chileno: 1938-1946», *Secuencia* 115 (2023): 1-26.

<sup>40</sup> Algunas de las obras más relevantes que han discutido este problema: María Angélica Illanes, *Cuerpo y sangre de la política. La construcción histórica de las Visitadoras Sociales (1887-1940)* (Santiago: Lom, 2006); María Soledad Zárate, *Dar a luz en Chile, siglo XIX: De la “ciencia de hembra” a la ciencia obstétrica* (Santiago: Centro de Investigaciones Diego Barros Arana, Universidad Alberto Hurtado, 2007); Rodrigo Henríquez, *En Estado Sólido. Políticas y politización en la construcción estatal. Chile, 1920-1950* (Santiago: Ediciones Universidad Católica, 2014).

<sup>41</sup> Durante los años de este estudio, no hubo una ley general sobre el salario familiar para obreros, aunque sí para empleados particulares y fiscales. La primera normativa para los obreros se dispuso en 1947 para los trabajadores agrícolas. Sobre este particular, véase: «Informe jurídico N°6153», *Revista del Trabajo* XVI, nº 8 (1948): 3-4.

norteamericana Karin Roseblatt<sup>42</sup>, en orden a que se confería un pago a las cargas que estuvieran bajo la tutela del obrero (esposa, hijos, madre viuda); un modelo que se extendió en toda la región si se considera que desde 1941 en Brasil se efectuaron estos pagos a los jefes de familias numerosas.<sup>43</sup>

Sin embargo, el interés por favorecer el empleo de mano de obra asalariada debidamente familiarizada se concilió con un objetivo más apremiante para el adecuado andamiaje del sistema industrial: el cabal cumplimiento de la jornada de trabajo. El examen detallado de las formas de pago del denominado salario familiar pone de manifiesto que los industriales exigieron la asistencia como condición de dicho beneficio, por lo que no debería interpretarse como un derecho *per se* hasta que se legisló como tal en los primeros meses de 1952.

La asignación familiar para los obreros fue un adelanto social que comenzó en las grandes industrias a fines de la década de 1920. Una de las primeras fábricas en implementarla fue la Compañía Refinería de Viña del Mar (CRAV) en 1928, en los establecimientos de Santiago, Penco y Valdivia. Casi diez años más tarde, el listado de empresas que utilizaban esta modalidad salarial incluía a la Compañía Consumidores de Gas de Santiago, la Compañía Manufacturera de Papeles y Cartones de Puente Alto, el Laboratorio Chile, la Compañía Cervecerías Unidas (CCU), diversas empresas textiles y las mineras del salitre, cobre y carbón.<sup>44</sup> En el caso de la compañía de gas de Santiago la asignación mensual declarada en 1937 era de \$40 por esposa y \$20 por cada hijo o hija del obrero —lo mismo que pagaba la CMPC<sup>45</sup>—, cifras superiores al jornal mínimo diario que la empresa aplicaba ese mismo año por lo que su pago podía significar un añadido de hasta cuatro o cinco días de lo obtenido por un operario soltero y sin carga si se considera el pago mensual de \$80 pesos para tres cargas.<sup>46</sup> El hecho que estas empresas bonificaran cada mes los salarios de todos aquellos que tenían una esposa e hijos a sus expensas, se transformó en un aliciente para que el resto de los sectores del trabajo comenzaran a integrarlo como parte de las reivindicaciones canalizadas en pliegos y negociaciones colectivas.

No obstante, en la década de 1940 la asignación familiar siguió siendo una materia ajena a la legislación salvo para empleados del sector privado y público. Un reporte de abril de 1945 reconocía solo a 212 empresas que, siempre con gran disponibilidad de capitales, efectuaban un pago especial por la familia “bien” constituida y una proporción importante de todos los trabajadores implicados correspondía a establecimientos del sector minero —el 60% del total de

---

<sup>42</sup> Karin Roseblatt, «Masculinidad y trabajo: el salario familiar y el estado de compromiso, 1930-1950», *Proposiciones*, n° 26 (1995): 70-86.

<sup>43</sup> «Asignaciones familiares», *Revista del Trabajo* XVI, n° 9 (1946): 6.

<sup>44</sup> Una síntesis en: «Empresas industriales establecen el salario familiar», *Industria* LII, n° 12 (1935): 660.

<sup>45</sup> Rodolfo Jaramillo, «Bienestar social en la industria nacional», *Industria* LIV, n° 12 (1937): 770.

<sup>46</sup> «La Compañía de Gas de Santiago aumenta los salarios de sus obreros», *Industria* LIV, n° 7 (1937): 441.

los beneficiados, 117.638 personas— donde el empleo femenino formal tenía una cuantía menos significativa que en otros rubros<sup>47</sup>.

Como no existía una norma que obligara a las empresas a implementar este tipo salario, las que hicieron uso de él tuvieron libertad para establecer las cláusulas que lo hacían efectivo, o cuando mucho, debían someterlas a la negociación colectiva con sus operarios. Es en los detalles de su implementación donde el beneficio se transforma en un incentivo para contrarrestar las inasistencias. Una fábrica importante de la capital como Sumar S.A., dedicada a elaborar artículos textiles de algodón desde 1946, establecía en el Acta de Avenimiento de 1948: “6° Auméntase a \$60 mensuales por carga, la asignación familiar; pero la Empresa podrá deducir \$2 por las mismas, por los días de inasistencia que hagan perder al obrero el derecho al pago de la semana corrida”.<sup>48</sup> Por su parte, la fábrica de camisas Kassis e Hijos, con establecimiento en Santiago, reconocía en el mismo año una asignación para los obreros “equivalente a \$1.90 por *día efectivamente trabajado* y por carga, a la esposa y a los hijos legítimos o ilegítimos reconocidos legalmente, menores de edad, que vivan a expensas del obrero y hasta que cumplan los 16 años de edad”<sup>49</sup>, lo que supone descuentos automáticos cuando no se cumplía con la jornada ordinaria. Otra industria del rubro textil implementó esta misma modalidad en su acta de contrato colectivo de trabajo. En la empresa de la sucesión Elías Zurob se acordó con los trabajadores que “la asignación Familiar se elevará a \$90 mensuales por mujer e hijos legítimos o naturales reconocidos, menores de 16 años y que vivan a sus expensas. Esta asignación se descontará en tres pesos diarios por cada día que el obrero falte a su trabajo”.<sup>50</sup> Algo similar se estableció en 1952 en la textil de propiedad de Pedro Andonic. Junto con validarse un incremento salarial del 25% después de una paralización que concluyó el 11 de octubre, se precisó que la Asignación Familiar será “equivalente a \$60.00 mensuales por carga en las condiciones que se pagan en la actualidad, pero para el caso de que el obrero falte durante el mes correspondiente más de diez días, la firma procederá en dicho caso a pagar esta asignación a razón de dos pesos por carga y por día trabajado”.<sup>51</sup> De ese modo, el beneficio patronal que hacía una contribución a la economía familiar y que equivalía a dos, tres o más días de trabajo, también sirvió de estímulo

---

<sup>47</sup> «Estudio sobre Asignación Familiar», *Revista del Trabajo* LV, nº 7 y 8 (Julio y Agosto, 1945): 15. A propósito de esta distribución de la asignación familiar en los diferentes sectores económicos del país, es difícil pensar en que haya sido un mecanismo efectivo para expulsar a la mujer del mercado de trabajo formal tal como en su oportunidad lo planteó Karin Roseblatt. Si las cifras publicadas por la Dirección del Trabajo son efectivas, el acuerdo tácito de los empresarios y políticos por restringir el trabajo femenino en las industrias no habría pasado de ser una pretensión discursiva, o en caso dado, su implementación fue bastante más tardía de lo que se ha sugerido. Más aún, si se considera que una importante fábrica textil de Santiago como la Compañía Nacional de Tejidos “El Salto” al implementar el salario familiar incluyó entre los beneficiados tanto a hombres como mujeres.

<sup>48</sup> ARNAD, Fondo Dirección del Trabajo, Vol. 2192, 7 de septiembre de 1948, s.f.

<sup>49</sup> ARNAD, Fondo Dirección del Trabajo, Vol. 2192, 20 de Julio de 1948, s.f. El subrayado es nuestro.

<sup>50</sup> ARNAD, Fondo Dirección del Trabajo, Vol. 2435, 30 de Abril de 1951, s.f.

<sup>51</sup> ARNAD, Fondo Dirección del Trabajo, Vol. 2703, 11 de octubre de 1952, s.f.

para reducir el ausentismo, una práctica que tal como lo evidenció la estadística nacional en 1944 seguía vigente en el mundo obrero industrial.

Ahora bien, ¿por qué empresas de diferente tamaño del país estuvieron dispuestas a relacionar la asignación familiar con la asistencia? La asignación se transformó en un activo para los obreros y foco de negociación puesto que, como no era un derecho debidamente reglamentado en la legislación laboral —igual que otros más significativos como el pago de la indemnización por años servidos—, era una de las tantas aristas que se integraban en los fallos arbitrales. El sindicato de la cementera El Melón en 1947 buscó infructuosamente el apoyo de la Inspección del Trabajo para que esta asignación se incrementara en el rango de la inflación, una recompensa adicional al aumento de los jornales que la directiva sindical interpretaba integrado en el Acta de Avenimiento del 18 de Julio de 1946.<sup>52</sup>

Aunque la gestión no tuvo el resultado esperado, es interesante destacar la apropiación de los obreros de la asignación familiar como parte de las negociaciones colectivas, lo que significa que su uso por parte de las empresas no era inocuo en las relaciones con sus trabajadores. El arbitraje de la industria del calzado en 1943 también apuntala esto, puesto que estableció una asignación familiar con un grado de tolerancia llamativo. De acuerdo al árbitro, las empresas debían pagar incluso si el obrero “accidentalmente” deja “de trabajar también un día o dos, pero su familia debe percibir la asignación completa del mes”<sup>53</sup> por lo que la reglamentación en esta industria estaba transitando desde una asignación por día a una de tipo mensual.

El hecho que las asignaciones familiares se hayan integrado en el terreno de las negociaciones colectivas, en tanto transferencia de dinero mensual a favor de los obreros, no puede dejar pasar inadvertido un propósito mayor en su implementación de acuerdo a la perspectiva patronal. La asignación familiar, cuando se asoció a la asistencia, constituye un testimonio de las condiciones de negociación que oponían al capital y el trabajo respecto al cumplimiento efectivo de la jornada laboral. Y con ello cabe destacar un elemento no siempre discutido en los estudios sobre la industrialización en Chile: las dificultades que existieron para adecuar en el corto y mediano plazo a miles de trabajadores que buscaron una plaza en las fábricas más importantes del país. Si bien estas empresas ofrecían posibilidades de progreso material incomparablemente mejores a quienes conseguían sustento en pequeñas empresas y talleres, por contrapartida exigían cambios genuinos en las prácticas laborales a las que no todos estaban dispuestos a someterse. Este fue el problema de fondo que ayuda a explicar el ausentismo obrero, pero más cotidianamente, también las irregularidades en el uso del tiempo de trabajo asociadas con el atraso a la jornada, tiempos muertos en la producción y otras prácticas que el mundo obrero ensayó para negociar sus propias condiciones en el interior de las fábricas.

---

<sup>52</sup> ARNAD, Fondo Dirección del Trabajo, Vol. 2080, Providencia N° 1210, 22 de abril de 1947, s.f., 1 y 2.

<sup>53</sup> «Asignación familiar», *Revista del Trabajo* XVI, n° 4 (1946): 33.

En esa clave de largo plazo se comprenden los *premios por asistencia* como el establecido a mediados de la década de 1940 por la Fundación Ñuble, representada por Jacobo Rosenzuaig Wigler. El punto quinto del acta de avenimiento aceptada por el sindicato el 9 de octubre de 1946, establecía que “al obrero que no falte ningún día en el mes se le dará una asignación mensual de treinta pesos (\$30)”.<sup>54</sup> Lo mismo que se comenzó a aplicar la Fundación Libertad de la sociedad Küpfer Hnos. por acordar con sus operarios el pago de “dos horas y media como premio de asistencia a aquellos obreros que trabajen las 48 horas semanales. Este premio se pagará también las semanas que tengan un día festivo”.<sup>55</sup>

El premio por asistencia no fue el único ni el más extendido que implementaron las empresas en circunstancias que se modernizaba la gestión del personal al pasar de métodos basados en la coacción y el castigo, a modalidades en las que prevalecía el estímulo y reconocimiento por la obra hecha. En general esa transición la sintetizó Walter Müller, presidente de la SOFOFA, cuando en la multigremial se discutía sobre las vacaciones de los obreros, señalando “que sería interesante de que el feriado que se da a los obreros fuera bien aprovechado por éstos y sus familias; pero que sean los patrones directamente los que den este premio a sus mejores operarios, sin intervención de otro organismo”<sup>56</sup> desconociendo que las vacaciones no eran una concesión patronal sino un derecho reconocido en el Código del Trabajo de 1931.

Esta lógica subyacente fue común en los premios a la antigüedad, bono por matrimonio, escolaridad o por hijo nacido vivo, algunas de las “regalías” que las empresas fueron añadiendo al salario para fidelizar a sus trabajadores. Todos “estímulos” que comenzaron como concesiones pero que rápidamente, en la década de 1940, se transformaron en materia de negociación en convenios colectivos, aunque sujetas a reglamentaciones siempre restrictivas.

Esto se observa, con los matices del caso, en la formulación de los establecimientos Shell-Mex Chile Limited de Concepción y Talcahuano a mediados de la década de 1940. De acuerdo al reglamento interno de la empresa la distribución del producto de las multas del año beneficiaría a “aquellos obreros que durante el año se hubieren distinguido por su mayor dedicación y constancia en el trabajo a juicio de una comisión compuesta por los tres obreros más antiguos del establecimiento, un representante de la firma y un Inspector del Trabajo”.<sup>57</sup> En la práctica dicha comisión resarc a a aquellos que se reconocieran por su dedicación, dictamen en el que intervenían obreros con más antigüedad, pero no los dirigentes sindicales, por lo que la “mecánica” del premio era gestionado como si se tratara de un verdadero privilegio.

---

<sup>54</sup> ARNAD, Fondo Dirección del Trabajo, Vol. 1937, Acta de Avenimiento, 9 de octubre de 1946, s/f.

<sup>55</sup> ARNAD, Fondo Dirección del Trabajo, Vol. 1937, Acta de Avenimiento, 22 de agosto de 1946, s/f., 3.

<sup>56</sup> «Actas del Directorio N  1772, 1  de diciembre de 1937», *Industria* LIV, n  12 (1937): 813.

<sup>57</sup> Shell-Mex Chile Limited, *Reglamento Interno para obreros* (Concepción, Litografía Concepción, 1945): 9-10.



La sola existencia de una bonificación por asistencia en empresas que exigían un trabajo especializado como era la antigua Fundación Libertad de la sociedad Küpfer Hnos —inaugurada por inmigrantes suizos en 1876 y con altas remuneraciones si se considera que el jornal medio por día en las industrias metalúrgicas en 1945 era de \$48.05 mientras que el promedio general de la manufactura era solo de \$40.22 diarios<sup>58</sup>—, o la creación de sistemas de premiación con la participación obrera, debe llamar la atención sobre la profundidad del problema que enfrentaron las fábricas del país para alcanzar la regularidad en la asistencia al trabajo.

Como recompensa el premio por asistencia era diferente a los descuentos en la asignación familiar —que no superaba el 6% de los salarios pagados mensualmente al conjunto de los trabajadores de una firma—, ya que se presenta como bonificación adicional. Un recurso que desde el punto de vista de la gestión del personal no es tan diferente a lo ensayado en Estados Unidos por Henry Ford cuando estableció en Highland Park el denominado *Five Dollars Day*, medida que probó ser exitosa en disminuir la alta rotación de los operarios, las inasistencias y en elevar la productividad promedio mensual.<sup>59</sup> Este mismo principio seguramente justificó la extensión de este tipo de premios en las relaciones laborales de las grandes fábricas en el país, una innovación que en las décadas de 1930 y 1940 se utilizó con más recurrencia que las *primas* por producción o rendimiento, las cuales solo en las décadas de 1950 y 1960 comenzaron a generalizarse para intensificar el esfuerzo laboral.<sup>60</sup> Por eso, es posible advertir que la gestión del trabajo industrial durante la primera fase de la industrialización todavía no resolvía el mínimo dispuesto en todo contrato de trabajo como era el cabal cumplimiento de la jornada de 48 horas, la que seguía en vías de formalización en numerosas empresas.<sup>61</sup>

Las complejidades de la implementación de los premios de asistencia se aprecian en la lectura del punto tercero del acta de avenimiento acordado por el sindicato obrero y la empresa Cristalerías Chile S.A. en 1947. En esta cláusula se establece “el Premio de Asistencia de 5% se elevará al 10%; y este beneficio se reglamentará en forma que el obrero no pierda el derecho a él por faltar un día en el mes. Tampoco perderá este beneficio si falta dos días en el mismo espacio de tiempo por causa calificada como justa por la empresa”.<sup>62</sup> Esto último, un campo libre para la

---

<sup>58</sup> «Jornal medio industrial en el año 1945», *Revista del Trabajo* LVI, nº 12 (1946): 17.

<sup>59</sup> Stephen Meyer, *The Five Dollar Day: Labor Management and Social Control in the Ford Motor Company, 1908-1921* (New York: State University of New York Press, 1981), 72.

<sup>60</sup> Hasta donde hemos podido establecer no existe estadística que permita cuantificar la presencia de estos dos métodos de gestión del trabajo en la realidad industrial chilena. De todos modos, una aproximación se encuentra en los resultados del estudio del jornal medio industrial de 1944, ya que considerados 868 establecimientos en el país y 113.022 trabajadores en total, los operarios “a trato” constituyen el 11% mientras que gran parte de los restantes corresponden a trabajadores “al día”. A partir de ello, cabe pensar que, en el mejor de los casos, los *premios por rendimiento* o *prima* debieron aplicarse en un inicio solo a los trabajadores del primer grupo.

<sup>61</sup> Véase: Juan Carlos Yáñez Andrade, «El control del tiempo de trabajo: El establecimiento de la jornada laboral continua en Chile en 1942», *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* 45 (2015): 403-422. Los datos en «Jornal medio industrial en el año 1944», *Revista del Trabajo* XVI, nº 5 (1946): 10-11.

<sup>62</sup> ARNAD, Fondo Dirección del Trabajo, Vol. 2067, Acta de Avenimiento, 4 de octubre de 1947, s/f., 1.

arbitrariedad de los encargados de la industria, porque la redacción dejaba a los dirigentes sindicales a expensas de lo dispuesto caso a caso por la oficina de Acción Social —nombre equivalente al Departamento de Bienestar utilizado en otras grandes fábricas—, con armas débiles desde el punto de vista legal para defender a sus asociados en momentos de apremio. ¿Qué pasaba con casos de enfermedad intempestiva y sin observación médica? Y en el caso de las obreras solteras con hijos ¿qué sucedía si uno de los menores de edad se indisponía para ir a la escuela? ¿Qué pasaba si los niños que trabajaban regularmente en la fábrica no eran consistentes en justificar su inasistencia algún lunes? La discrecionalidad patronal frente a cada una de estas circunstancias ordinarias de la vida obrera, en la que se incluyen niños y madres solteras, abre un espacio de negociación microscópica que bien podía significar la suspensión automática de la bonificación mensual debido a que el estímulo no estuvo diseñado para elevar el salario. Más importante en la perspectiva patronal fue la modificación del comportamiento “negligente” que a su juicio predominaba en las fábricas.

Esto último según una editorial de *El Sur*, el principal periódico de una zona industrial pujante no pasaba de ser un anhelo ya que “algunas fábricas que pagaban a sus obreros [...] bonificaciones [...] para todos aquellos que trabajen todos los días hábiles de cada mes, que tienen un término medio de 24” días en realidad no tenían a quién honrar. Por eso “cuando un obrero llega a batir ese verdadero récord dentro de nuestras deplorables costumbres, no repite la hazaña en el mes siguiente y en cada fábrica no hay más de uno que pueda recibir mensualmente el galardón”.<sup>63</sup>

Ahora bien, el combate al ausentismo laboral a través de cláusulas reglamentarias que hacían efectivos los pagos de las asignaciones familiares o vía bonificaciones por asistencia completa, en el mejor de los casos atendía al problema más superficial asociado al cumplimiento cabal de la jornada de trabajo. El problema es que en ningún caso significaba la resolución de todos los problemas. La tarea titánica de cualquier mando técnico era conquistar el uso correcto y efectivo de la jornada de trabajo. Una cosa es asistir al puesto de trabajo y otra es trabajar realmente. Lo que había que premiar era el trabajo efectivo o la intensidad en él.

### **3. Gestión obrera del tiempo en las fábricas**

La apreciación de que la fábrica consume la energía, creatividad y potencial del obrero en tanto sistema sofisticado de control, sin que sea falsa, atribuye una capacidad que muchas veces el capital no tiene para subordinar al trabajo. Mal que pese, la organización del trabajo es resultado de las relaciones históricas que trabajadores y empresarios tienen en situaciones específicas. La producción continua y sin interrupción apetecida por el empresariado exige innovaciones acumulativas que los capitales involucrados no siempre están llanos a proveer y por esa sencilla

---

<sup>63</sup> «Trabajo y producción», *El Sur*, 30 de abril de 1944, 3.

circunstancia, es común que en el interior de las empresas existan sistemas de trabajo diferenciados en eficiencia, provocando intersticios donde reconocer espacios, tiempos y prácticas *en el trabajo* en los que los operarios consiguieron algún grado de control. El ausentismo obrero y los atrasos en el ingreso a las fábricas pueden ser algunas huellas de dicho problema. Pero, hasta cierto punto, ambas ocurren fuera del espacio laboral propiamente dicho.

En esa clave queda por explorar lo que en su época se denominó “las indisciplinas en el taller” y con ello las posibilidades tangibles que los obreros y obreras, en sus respectivos puestos de trabajo, tuvieron para determinar el *uso* del tiempo estipulado por los mandos técnicos de cada industria.

La forma más palmaria en que se observa esta posibilidad está dada por los días perdidos de trabajo por decisión colectiva del mundo obrero, en conflictos huelguísticos, tal como lo calculó sistemáticamente la Dirección General de Estadística. Sin embargo, las huelgas (legales o no) como preocupación preferente del empresariado fue en muchos casos excepcional comparada con las dificultades que tuvieron los mandos técnicos para hacer cumplir la disciplina industrial en cada taller. Sus disposiciones cotidianas —sanciones, multas o reprimendas— no solo debían sopesar el activismo sindical —cuando existía—, sino la vigencia de sistemas laborales anticuados y, lo más relevante, la existencia de prácticas laborales aprendidas que para los mismos ingenieros eran una afrenta a la productividad. Eric Hobsbawm advierte en que durante décadas, en el siglo XIX, los obreros ingleses utilizaron “criterios no económicos para fijar el precio básico” de sus actividades productivas, de modo que discrecionalmente no solo regularon su esfuerzo sino también la intensidad con que aprovechaban la jornada laboral.<sup>64</sup> Ante ello, cualquier esfuerzo por introducir nuevos mecanismos de control, o bien, estímulos “positivos” al trabajo como ya se señaló, nunca lograron acabar con los espacios, tiempos y prácticas que los obreros utilizaban para gestionar la intensidad de sus actividades productivas y, por defecto, el tiempo de trabajo.

Los ingenieros y mandos técnicos debieron actuar con realismo en la forma de gestionar el trabajo obrero. Todavía más si se considera que la expansión industrial posterior a la primera guerra mundial se produjo en establecimientos antiguos. Una editorial de *La Nación* ayuda a pensar este problema en una época en que las fábricas subsistían en un escenario sombrío por la inquietante curva inflacionaria. “Nuestras industrias, en un vasto sector, son improvisadas, fruto de la vigorosa iniciativa particular, que supo, en horas difíciles, crear rubros de producción que reemplazaron a importaciones que se hacían imposibles, ya sea porque la guerra impedía los embarques desde el extranjero, o porque la penuria de divisas de la nación no permitía adquirirlas en los mercados internacionales”. Debido a esto, concluía, “la producción no pueda estimarse como satisfactoria en muchos rubros, y en algunos resulte francamente deficiente”.<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> Hobsbawm, «Costumbre, salario e intensidad de trabajo en la industria del siglo XIX», 353-354.

<sup>65</sup> «Perfeccionamiento de la producción», *La Nación*, 22 de abril de 1952, 4.

Esta visión no difería en lo esencial de lo planteado algunos años antes, en 1944, por el ministro de Economía y Comercio, Alejandro Tinsly, quien aseguró que “nuestra industria está condenada a desaparecer, ya sea porque elabora materias primas extranjeras, ya sea porque su técnica o su maquinaria se encuentra anticuada”. La alta autoridad se permitió diseccionar el problema del sector manufacturero frente a un auditorio colmado de empresarios y alguna base debió tener para que un columnista de *El Mercurio* lo apoyara sin reserva en su propósito de “reequidar la industria con maquinaria moderna; ponerse al día en los procesos técnicos de elaboración de los productos industriales, y por, sobre todo, cambiar los métodos vigentes [...] en el trabajo”.<sup>66</sup>

Estas observaciones sugieren que las fábricas en principio estaban más cerca de ser grandes talleres manufactureros que industrias automatizadas hacia 1950. En la primera, predomina el factor trabajo y en la segunda el ritmo frenético de las máquinas.<sup>67</sup> Es probable que esta diferenciación tenga asidero en las diferentes secciones de trabajo de los establecimientos de cerveceras, calzado, textil y vestuario, barracas y molinos de la ciudad de Santiago. En las mismas donde eran regulares los accidentes que la Caja del Seguro Obligatorio contabilizó por miles cada año, pasando de 36 mil en 1934 a la escalofriante cifra de 67 mil en 1940<sup>68</sup>, indicio expresivo del tipo de trabajo que predominaba en las fábricas en la medida que en ellas todavía no se hacía una transición integral hacia la automatización de todos sus procesos y que, por consiguiente, el esfuerzo obrero, con su pericia o falta de ella, seguía resolviendo las tareas esenciales.

La forma en que se organizaba el tiempo en las fábricas constituye otra prueba significativa de la transición entre dos tipos ideales de industrias, muy diferentes entre ellas. En la intersección de esa transición organizativa de las fábricas cabe reconocer las oportunidades que tuvieron los obreros para producir de acuerdo con sus propios criterios en cuanto al ritmo e intensidad de su práctica laboral, adaptando (y disminuyendo) el ritmo frenético que toda disciplina patronal busca imponer.

Hacia 1940 la organización del tiempo fabril comenzaba entre las 7.30 y las 8.30 de la mañana en forma común. En el caso de la Compañía Electro-Metalúrgica, la jornada ordinaria de trabajo se iniciaba a las 7.30 AM y se prolongaba hasta las 11.30 AM, para continuar entre las 13.30 y las 18.15 horas de lunes a viernes, más la jornada del día sábado, entre las 7.30 y las 11.45<sup>69</sup>. En el caso de la Fábrica Nacional de Sacos, establecimiento que comenzó su actividad en noviembre

---

<sup>66</sup> «Realidad industrial de Chile», *El Mercurio*, 17 de diciembre de 1944, 3.

<sup>67</sup> En Marx esta transición, esquemáticamente hablando, supone el paso desde la subsunción “formal” a la subsunción “real”, tránsito en el que la incorporación de maquinaria automática es imprescindible. Sobre esto existe una abundante literatura sociológica. Una buena guía de esta discusión en Craig Littler y Graeme Salaman, «Bravermania and Beyond: Recent Theories of the Labour Process», *Sociology* 16, nº 2 (1982): 251-269; y Stephen Jaros, «Labor Process Theory: A Commentary on the Debate», *International Studies of Management & Organization* 30, nº 4 (2000-2001): 25-39.

<sup>68</sup> «Las enfermedades profesionales y la Ley de Accidentes del Trabajo», *Acción Social*, nº 111 (abril, 1942): 4.

<sup>69</sup> Compañía Electro-Metalúrgica, *Reglamento interno del personal de obreros* (Santiago: Imp. El Imparcial, 1940), 9.

de 1934, el primer turno se iniciaba a las 7.30 AM y se interrumpía a las 11.15, para regresar entre las 15.30 y las 19.35 horas.<sup>70</sup> Sin embargo, las exigencias de la guerra alteraron abruptamente esta organización.

En 1942 se aplicó la primera disposición en Chile sobre la Jornada de Trabajo Continua<sup>71</sup> — establecida junto con otras regulaciones como el cierre uniforme del comercio, el horario uniforme de la administración pública y la disminución de los días feriados en la industria carbonífera<sup>72</sup>— lo que derivó en el establecimiento de un horario de colación de tan solo treinta minutos. De ese modo, el Estado —y no las fábricas— intentó imponer una reorganización completa de la gestión del tiempo del mundo obrero puesto que con solo treinta minutos (pagados) de colación, fue imposible mantener el desplazamiento habitual entre la fábrica y el hogar a medio día. Visto así, es difícil no pensar en que se trató de una pequeña victoria para el mundo empresarial en su afán de “dar una mayor eficacia al trabajo por su continuidad”<sup>73</sup> y de presumir que se trató de un avance cierto en la imposición de una lógica racionalizadora de los recursos. Sin embargo, la aplicación de esta disposición fue algo más porosa. Debido a las dislocaciones provocadas por la Ley 7173 de 1942 se aplicaron diferentes decretos para limitar la Jornada Continua en el corto plazo.<sup>74</sup>

Ahora bien, la guerra no solo había motivado un cambio normativo sobre la Jornada de Trabajo en las empresas. De acuerdo con el ministro de Economía y Comercio de 1943, Fernando Moller, la guerra también imponía un cambio técnico en el mediano plazo a la economía industrial. El conflicto, según declaró, “ha provocado en diversos países un notable adelanto de la técnica de producción, lo que se ha traducido en una disminución de los costos”, razón suficiente para prever que al producirse “la conversión a la industria civil de la actual industria de guerra” al país llegarán mercaderías a bajo precio creándose “una situación difícil para nuestra producción industrial, que *elabora a altos costos*.”<sup>75</sup> Ante esa proyección, el cambio de la organización del tiempo de trabajo industrial era necesario para economizar los recursos.

El establecimiento de treinta minutos de colación era útil para disminuir uno de los mayores dolores de cabeza de los responsables de las fábricas: los atrasos. Aunque menos gravosa que el ausentismo y el “San Lunes”, los atrasos en el ingreso a la jornada laboral, era otra de las prácticas cotidianas que los obreros tuvieron a su disposición cuando quisieron regular a su favor las cargas

---

<sup>70</sup> Fábrica Nacional de Sacos S.A., *Reglamento Interno para Obreros* (Santiago: s/imprensa, 1943), 4.

<sup>71</sup> Véase: Yáñez, «El control del tiempo de trabajo: El establecimiento de la jornada laboral continua en Chile en 1942», 412. Además, San-Cristóbal, *La jornada...*, 61-82.

<sup>72</sup> Respecto al carbón, en octubre de 1942, una ley dispuso que los días domingos y feriados fueran de trabajo habitual a no ser que se trate de las fechas especiales del calendario: 1° de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre, 1° de enero. Véase: «La CTCH pide al gobierno», *El Siglo*, Santiago, 22 de noviembre de 1945, 4.

<sup>73</sup> «Jornada de Trabajo», *El Sur*, 21 de abril de 1944, 3.

<sup>74</sup> San-Cristóbal, *La jornada...*, 73.

<sup>75</sup> «Actas de sesión N°1.925, 10 de noviembre de 1943», *Industria LX*, n° 11 (1943): 718.

de trabajo previstas por las fábricas. Y ese grado de discrecionalidad en manos de cada obrero, ciertamente constituyó por sí solo un estorbo en la racionalización del trabajo industrial.

A diferencia de las inasistencias al trabajo por huelgas, los atrasos son en la práctica imposibles de medir y por eso no fueron objeto de evaluación en la estadística nacional. Pero, esto no quiere decir que su incidencia haya pasado desapercibida. La fábrica de muebles de la Casa Muzard — una de las más importantes del ramo<sup>76</sup>— en 1930 utilizaba un “premio a la puntualidad” para quienes alcanzaran un trabajo regular de 300 días por año. Junto con ello, implementó una reglamentación precisa para quienes contravinieran la jornada señalando, en su reglamento, que “la entrada [al trabajo] se efectuará al primer llamado de la campana (cinco minutos antes de la hora fijada para el principio del trabajo, de manera que al segundo llamado cada obrero esté preparado para empezar su trabajo)”. Pasados los cinco minutos desde ese primer golpe de campana, los atrasados recién podían ingresar “media hora después” con un descuento proporcional en el jornal diario. Tras ese plazo, “las puertas de la Fábrica quedarán definitivamente cerradas y el obrero atrasado [...] tendrá que perder su medio día de trabajo”<sup>77</sup>. Casi dos décadas después, la firma de tornillos Costa Hermanos, ubicada en calle Santa Elena de Santiago, introdujo la prohibición total del atraso, una disposición inadmisible para la dirección del trabajo<sup>78</sup>. En 1941 esa misma medida ya había sido rechazada cuando la propuso la fábrica RCA Víctor al disponer en su reglamento obrero: “Los operarios que lleguen atrasados después de las horas indicadas en el horario, no podrán entrar a la Fábrica bajo ninguna circunstancia, pues la puerta de entrada se cerrará después de cinco minutos de espera”. La traba estaba en que lo reglamentado “no está permitido por la ley”.<sup>79</sup> Ante la insistencia del gerente de la compañía internacional establecida en la avenida Vicuña Mackenna, el director general del trabajo, argumentó que “la prohibición de que se trata implica una sanción que acarrea graves consecuencias a los obreros afectados con ella, [por eso] sería de desear que la empresa procediera con mayor liberalidad concediendo un plazo de espera más prolongado para la iniciación de las labores”.<sup>80</sup> Una invitación de la autoridad para que la fábrica —una de las más modernas en lo referido a la organización estandarizada de la producción en la capital—, flexibilizara el rigor de la disciplina industrial.

En los esfuerzos infructuosos por acabar con los atrasos en las fábricas, el establecimiento de la Jornada Única de Trabajo, allí donde este régimen fue implementado, debió tener efectos inmediatos puesto que, con treinta minutos para un refrigerio, los obreros necesariamente debían ocupar ese tiempo en el interior de los espacios de trabajo —en casinos que comenzaron

---

<sup>76</sup> Pedro Luis González, *Chile Industrial* (Santiago: Soc. Imprenta y Litografía Universo, 1919), 39.

<sup>77</sup> Fábrica de Muebles Casa Muzard, *Reglamento interno* (Santiago, 1930), 3-4.

<sup>78</sup> «Reglamento interno», *Revista del Trabajo* XVIII, nº 5 (1948): 29-30.

<sup>79</sup> ARNAD, Fondo Dirección del Trabajo, Vol. 1257, Carta al Director General del Trabajo, 10 de abril de 1941, s.f., 1.

<sup>80</sup> «Departamento jurídico. Informe 4127», *Revista del Trabajo* XI, nº 7 (1941): 56.

a construirse o ampliarse— o en lugares próximos a él. Sin embargo, las multas ni la nueva jornada se hacían cargo de lo central: los usos erráticos del tiempo en la producción fabril, sobre todo donde prevalecían los sistemas de trabajo que se denunciaron como anticuados. Aunque el ausentismo y el atraso eran sintomáticos de estos sistemas de trabajo, ninguno fue más expresivo que la gestión de los “tiempos muertos” y de las cargas de trabajo que hicieron cotidianamente los obreros en sus talleres.

La tarea de cualquier ingeniero al mando de un taller, respecto a la intensificación del esfuerzo productivo de los obreros, en las décadas de 1930 y 1940 se estrelló con sistemas de trabajo que se encontraban en la transición de la gestión moderna, puesto que todavía no se consolidaba la normalización que necesitaba el taylorismo norteamericano.<sup>81</sup> Cuando se hacía presente que una parte de la industria nacional estaba condenada a la extinción, era porque predominaba un tradicionalismo en la organización laboral y un rezago en las formas de gestión de la mano de obra generalizado, lo que supone que un grado nada despreciable de la producción fabril seguía fundamentada en la actividad y colaboración de grupos informales de operarios en cada taller<sup>82</sup>.

A propósito de esto, la lectura sobre los reglamentos cobra interés porque aluden a comportamientos y el tipo de relaciones existentes en los espacios de trabajo.<sup>83</sup> En el caso de la misma fábrica de muebles señalada, se llega a autorizar el uso de los baños “que hay instalados en la fábrica, las veces que deseen, *pero siempre fuera de las horas de trabajo*”, lo que debió ser una broma de mal gusto para trabajadores que se ocupaban en la realización en solitario de

---

<sup>81</sup> Por lo pronto no existe una obra sistemática que analice este problema en Chile, aunque huellas del proceso han sido trazadas con diferente profundidad. Entre otros, Peter Winn, *Tejedores de la revolución. Los trabajadores de Yarur y la vía chilena al socialismo* (Santiago: Lom ediciones, 2004); Angela Vergara, «Conflicto y modernización en la gran minería del cobre (1950-1970)», *Historia* 37, n° II (2004): 419-436. Una contextualización desde el punto de vista de los gremios empresariales en: Luis Ortega Martínez, «La nueva SOFOFA, los orígenes del gremialismo empresarial y del nuevo liberalismo en Chile, 1951-1958», en *Empresas y empresarios en la historia de Chile: 1930-2015*, ed. por Manuel Llorca-Jaña y Diego Barría (Santiago: Editorial Universitaria, 2017), 199-233. En Argentina, este proceso, coincidente en la cronología con lo experimentado en Chile, ha sido analizado por Daniel James, «Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina», *Desarrollo Económico* 21, n° 83 (1980): 321-349; además de Silvia Simonassi, «Políticas patronales de disciplinamiento y conflictividad obrera en el Gran Rosario: continuidades y rupturas (1930-1980)», *Travesía. Revista de historia económica y social* 18 (2017): 391-393. En Colombia, Ann Farnsworth-Alvear, *Dulcinea in the Factory: Myths, Morals, Men, and Women in Colombia's Industrial Experiment, 1905-1960* (Durham: Duke University Press, 2000), capítulo 7; Luz Gabriela Arango, *Mujer, religión e industria. Fabricato 1923-1982* (Medellín: Universidad de Antioquia, 1991), capítulos 3 y 4.

<sup>82</sup> La aproximación a este problema en: Michael Burawoy, *El consenso en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista* (Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1989), 76-84.

<sup>83</sup> En la historiografía los reglamentos de fábricas han sido utilizados con recurrencia para aproximarse a los espacios de trabajo y la organización laboral en tanto codificación de prácticas y disciplinas patronales. Entre otros, consultar: Jean Paul de Gaudemar, *El orden y la producción. Nacimientos y formas de la disciplina de fábrica* (Madrid: Editorial Trotta, 1991), 109-116. En Chile un buen ejemplo en: Juan Carlos Yáñez, «La industria cervecera y la Organización del Trabajo: el caso de los Reglamentos de Industria», en *Alcohol y Trabajo. El alcohol y la formación de las identidades laborales en Chile Siglo XIX y XX*, Marcos Fernández et al. (Osorno: Editorial Universidad de Los Lagos, 2008), 160-163.

muebles de buena acogida por el mercado y que la empresa Muzard pagaba por “por obra” y “plazo convenido”. Es decir, trabajadores especializados que con sus herramientas podían realizar obras integrales, homologándose a mueblistas que disponían de sus propios talleres para la confección y reparación de muebles en la ciudad. Otras huellas sobre las dificultades que tenían los mandos técnicos para imponer una rigurosa disciplina laboral se presentan en el artículo 6 del reglamento interno de la Fábrica de Camisas de Gumersindo Isla Vivanco aprobado en 1943. En él se prohíbe “a los obreros a mantener diálogos entre sí durante las horas de trabajo; molestar a sus compañeros, de hechos o palabras; interrumpir el trabajo”<sup>84</sup>. En el establecimiento de la Compañía Cervecerías Unidas de Providencia, en su reglamento de 1933, se prohibía más o menos lo mismo indicándose que se debía evitar “mantener diálogos, conversaciones, formar grupos, excepto aquellas conversaciones tendientes a producir una más clara comprensión respecto a los trabajos que se ejecutan”, “fumar dentro de las horas de trabajo en el recinto de la fábrica”, “tratar asuntos religiosos o políticos” y “concurrir a otras secciones sin autorización especial”<sup>85</sup>.

Las actas de avenimiento de la industria textil de la ciudad de Santiago también son un buen insumo para argumentar en favor de lo que se busca relevar: la porosidad de la jornada de trabajo y, tal como se prescribía en el reglamento de la fábrica de la CCU, la importancia de los “grupos” de trabajo informales, con todas las “faltas” que ello puede suponer en el rendimiento esperado por el capital. Una de las primeras consideraciones del acta aprobada en 1948 entre el sindicato presidido por Pablo Garrido Caroca y la Fábrica Hasbún Hnos., recientemente adquirida por Alejandro Kanacri, da cuenta del problema.

“Se gratificará con un 10% sobre el sueldo base ganado semanal, en todas las secciones, como premio de asistencia y producción, siempre que [...] a) No faltar al trabajo y cumplir el horario de la semana, sin mayor atraso que 10 minutos diarios. b) No abandonar el trabajo por ningún motivo, y se debe aprovechar eficientemente la jornada de trabajo. c) Comprometerse en todas las secciones a no dejar máquina paradas sin producir y reemplazar trabajando las vacantes de cualquier compañero o compañera que haya faltado en la sección. d) Cumplir con el reglamento interno”.<sup>86</sup>

Como el punto a) ya está referido cuando se abordó el problema del ausentismo y la puntualidad, interesa destacar los puntos que les siguen. ¿Por qué un empresario se molestaría colocar por escrito el compromiso del obrero con la producción? Una respuesta sencilla es que el compromiso era justo lo que escaseaba.

Es necesario detenerse en este problema para dar cuenta del trasfondo. Una parte importante de las obreras y obreros implicados en la producción textil, en empresas grandes o pequeñas,

---

<sup>84</sup> Fábrica de Camisas Rolf's, *Reglamento Interno* (Santiago: Relámpago, 1943), 6.

<sup>85</sup> Compañía Cervecerías Unidas Fábrica Providencia, *Reglamento Interno* (Santiago: Soc. Imp. Y Lit. Universo, 1933), 9-10.

<sup>86</sup> ARNAD, Fondo Dirección del Trabajo, Vol. 2192, Acta de avenimiento, 2 de agosto de 1948, s.f., 1.



obtenían su ingreso a partir de pago a trato, sin que en la década de 1940 se hayan implementado bonificaciones por rendimiento. El salario a destajo implica que los ingresos eran variables de acuerdo con la cantidad de “piezas”, “docenas” o “metros” producidos por día. Esta modalidad fue utilizada en forma regular para el tejedor o tejedora, urdidora o hilandero, a diferencia de quienes se ocupaban en tareas menos especializadas, habitualmente remunerados por día, semana o mes. De acuerdo con ello, uno de los rubros más importantes de la industrialización asistida por el Estado prosperó sobre el cumplimiento de cuotas que los mismos operarios, en el manejo de sus máquinas, establecían según sus capacidades, experiencia y necesidades. Esto último implica que, invariablemente, tuvieron la opción de decidir cuánto esfuerzo físico realizar en cada jornada de trabajo. En esas circunstancias, favorecidas por una modalidad salarial específica —a destajo—, la aclaración del avenimiento indicado no era antojadizo, sino esencial. Y frente a ese tipo de sistema el empresario o quien estuviera a cargo de los talleres supervisando la producción, tenía serias restricciones para intervenir ya que cada operario ajustaba su práctica laboral de acuerdo con su propia evaluación.

En tales condiciones la disputa por el *uso* del tiempo no se expresa necesariamente a nivel organizativo, ni requiere un sindicato especialmente maximalista en las negociaciones anuales con la empresa para que se transforme en un inconveniente. Por eso parece prudente considerar que tales prácticas constituyen parte de un conflicto no dirigido según la conceptualización de los sociólogos Paul Edwards y Hugh Scullion<sup>87</sup>. De acuerdo con su explicación, este tipo de conflicto no se resuelve adecuadamente por una pretendida resistencia ni mucho menos una oposición frente al capital, sino más bien un desajuste general. Conforme a ello, son suficientes cientos de operarios y operarias dispuestos a regular las cargas de trabajo con alguna liberalidad. Una variación que difería del esfuerzo sin pausa que preveía el industrial para sacar un rendimiento máximo a cada telar o máquina de coser, con la pretensión de aumentar la producción, evitar el pago de horas extraordinarias o la subcontratación de trabajo a domicilio.

La lectura de los avenimientos suscritos en dependencias de la dirección del trabajo a fines de la década de 1940, tal como lo sugiere el documento aceptado por la Fábrica Hasbún Hnos., ofrece diferentes testimonios para pensar en perspectiva histórica tales variaciones en el esfuerzo obrero, en nuestro análisis, síntomas reveladores de un conflicto no dirigido entre obreros y empresarios en la década de 1940. De la cita de la fábrica Hasbún Hnos. cabe destacar por sobre el resto el punto c): “Comprometerse en todas las secciones a no dejar máquina paradas sin producir y reemplazar trabajando las vacantes de cualquier compañero o compañera que haya faltado en la sección”. De allí cabe desprender dos elementos bien significativos porque, en circunstancias específicas, plantea que los obreros tenían opciones para gestionar las máquinas y, según el caso, regular la intensidad de sus actividades productivas durante la jornada laboral.

---

<sup>87</sup> Edwards y Scullion, *La organización social...*, 30.

La llamativa cláusula requerida por la fábrica toma importancia con los tejedores, puesto que su trabajo semanal lidiaba en forma permanente con el “tiempo muerto” provocado por desperfectos del telar. Tal es así que el tejedor recibía un “seguro” nada despreciable en los tarifados acordados en los avenimientos, diferenciándose con los otros oficios del rubro textil al acceder a un pago por hora aplicado cuando existía una falla de la máquina. Gestionar estos tiempos —tiempo de descanso del tejedor— era una posibilidad cierta en secciones donde primaban los grupos informales, lealtades y camaradería, puesto que el tiempo de reparación, cambio de pieza, limpieza o aceitado de cada máquina quedaba supeditada al mecánico y su ayudante, así como de limpiadores, todos quienes podía acelerar o disminuir su actividad para contabilizar una o más horas de tiempo muerto del telar. Una posibilidad todavía mayor cuando el desperfecto se producía en momentos que el tejedor ya había realizado buena parte de su cuota diaria de trabajo o cuando se aproximaba la hora de salida. En esas circunstancias, la interpelación de la fábrica para que sus operarios se comprometieran a no “paralizar” las máquinas no era síntoma ni temor frente a eventuales *ludistas* en Santiago de 1948 ni a compromisos ideológicos más amplios de los operarios con las organizaciones de clase existentes en la ciudad, sino a las formas concretas en que se apagaban las máquinas en una jornada regular de trabajo.

Por este último motivo los avenimientos del rubro textil incluyen *siempre* cláusulas específicas sobre el *uso* del tiempo de quienes se responsabilizaban de las máquinas más sensibles de la producción: telares, hiladoras, máquinas de coser, etc. Al respecto, los ejemplos sobran tanto para dar cuenta del tiempo de limpieza de máquina como de la regulación del “tiempo muerto” por falla en una de ellas. En la cláusula cuarta del acuerdo firmado el 9 de octubre de 1947 entre la Industria Textil El Progreso S.A. y su sindicato, establece que “cuando por causas ajenas [sic] a la voluntad de los operarios, a juicio del técnico y de la gerencia, se produzcan paralización en las máquinas, imputables a la empresa, se abonará a los obreros el jornal hora de \$8 para las secciones tejidos planos, hilandería y tejeduría, y de \$6.40 para la sección tejidos de punto (ex Pirinneos)”<sup>88</sup>. En el caso de otra industria relevante en la ciudad de Santiago, Manufacturas Sumar S.A. ubicada en avenida José Miguel Infante N°1664, la tarifa por dicho “tiempo muerto” también estaba regulado aunque con un leve matiz puesto que pareciera que los primeros sesenta minutos no eran a beneficio del operarios, sino de la empresa: “En caso de telares paralizados por causas ajenas a la voluntad del tejedor, como ser, quebraduras de piezas, descomposturas o fallas de la máquina, falta o cambio de cilindros o de polines, se pagará \$5.00 por hora y por telar, después de una hora de paralización”<sup>89</sup>. Según esto, el tejedor o tejedora cobraba solo si la paralización se extendía más allá de sesenta minutos, lo que revela el nivel microscópico en el

---

<sup>88</sup> ARNAD, Fondo Dirección del Trabajo, vol. 2068, Acta de término de conflicto, 9 de octubre de 1947, s.f., 4.

<sup>89</sup> ARNAD, Fondo Dirección del Trabajo, vol. 2068, Acta de Avenimiento, 25 de marzo de 1947, s.f., 4.

que se jugaba, desde los escritorios principales de cada fábrica, las disputas por los *usos* del tiempo de trabajo en las diferentes industrias textiles del país.

## Conclusiones

La historiografía laboral en Chile solo excepcionalmente se ha ocupado de examinar las formas de organización de la producción y los sistemas de trabajo en las industrias, mucho menos las formas que utilizaron los obreros para gestionar por su cuenta sus prácticas productivas durante la industrialización en el siglo XX. En esa perspectiva, este análisis se plantea como un esfuerzo exploratorio para reflexionar sobre las relaciones laborales que establecieron obreros y empresarios en las décadas iniciales del modelo desarrollista, época donde el empuje manufacturero fue ejecutado por miles de hombres y mujeres que estaban recién haciendo sus primeras armas en el manejo de maquinarias modernas. Por eso mismo, en las décadas de 1930 y 1940 todavía estaba en ciernes el proceso de ajuste cultural exigido por el ritmo productivo cada vez más acelerado de las fábricas, en circunstancias que no pocas de sus secciones de trabajo todavía empleaban sistemas de organización laboral que solo consideraban un control formal sobre la fuerza de trabajo. A propósito de ello, observamos que los trabajadores, sin que establecieran necesariamente organizaciones de clase, no dudaron en restringir el anhelo patronal sobre el uso eficiente y constante de la jornada de trabajo. Según esto, numerosas empresas se vieron obligadas a ensayar diferentes sistemas para estimular el rendimiento obrero —vía premios a la asistencia, puntualidad, etc.—, pero necesariamente se doblegaron frente a la recurrencia del ausentismo, los atrasos y los “tiempos muertos” en la producción. El uso transversal del salario a destajo, tal como se reprodujo en las secciones críticas del trabajo textil, es uno de los mejores testimonios de las restricciones patronales para determinar el esfuerzo obrero en la producción e imaginar la forma en que cientos de operarios gestionaron bajo sus propios términos la jornada de trabajo ordinaria. Un problema no menos relevante es ¿por qué los empresarios no innovaron en esa época introduciendo sistemas salariales premiando el cumplimiento de metas? Una práctica empresarial que sí irrumpió en las fábricas durante las décadas de 1950 y 1960, lo que adelanta los cambios en la gestión del trabajo que despuntó en esa fase del desarrollo industrial en Chile.

La existencia de prácticas laborales reñidas con el anhelo patronal de conseguir un rendimiento óptimo en sus salas de trabajo no siempre debería conceptualizarse en el registro de la resistencia o la oposición obrera al capital. Aunque esta línea de interpretación, atendida las *armas de los débiles*, seguramente tiene validez en casos en los que estas prácticas se asociaron con estrategias para mejorar las condiciones de negociación —piénsese, por ejemplo, en la ralentización de la producción en las semanas de negociaciones colectivas—, lo cierto es que los atrasos, el ausentismo y el “tiempo muerto” en un día común de trabajo son insumos para pensar en relaciones laborales en que los obreros consiguieron espacios para negociar los

términos de su trabajo, o la manera de ejecutarlo. Esta capacidad discrecional estuvo sobre la mesa de los administradores y mandos técnicos de las fábricas, en circunstancias que los sistemas de trabajo y la organización de la producción todavía descansaba en la pericia manual de los trabajadores y trabajadoras y en la interdependencia entre ellos que se generaba en cada taller. En estas condiciones, en los que existían márgenes de autonomía obrera en el uso del tiempo al interior de las fábricas, cabría plantear que el conflicto laboral y las disputas obrero-patronales no siempre escalaron ni se articularon colectivamente en la medida que operaba una especie de pacto social implícito, con grados relativos de laxitud en la aplicación de los sistemas de disciplinamiento. En la medida que dichos acuerdos se mantuvieron, tales acciones colectivas eran prescindibles. No porque existiese conformidad o satisfacción obrera en el puesto de trabajo —mucho menos con los magros salarios de las industrias tal como lo han destacado los últimos estudios<sup>90</sup>—, sino precisamente porque las fábricas, al organizarse considerando espacios de discreción, favorecían mecanismos de resolución informal, gestionados a nivel de sección o departamento, en tratativas directas entre obreros y sus mandos intermedios. Quizás, y esto es algo que resta estudiar con todo detalle, en esta particular estructuración de las relaciones laborales se entiende mejor la fase de conciliación obrera-patronal que habría existido en el sector industrial del país en las décadas de 1930 y 1940.<sup>91</sup> Una época que, a propósito de la introducción de nuevas lógicas de gestión del trabajo patronal, en el contexto de la crisis inflacionaria de la década de 1950, derivó en una agudización del conflicto al interior de las fábricas. En ese momento los obreros industriales colectivamente comenzaron a reivindicar sus puestos de trabajo contra la renovación de la maquinaria y la automatización de los procesos productivos en las grandes fábricas. Ciertamente, este trabajo constituye un primer trazo para comprender esta transición profunda de las relaciones laborales en la realidad industrial del país a mediados del siglo XX dada la consabida irrupción de la organización científica del trabajo.

## Referencias Citadas

### Fuentes

Archivo Nacional de la Administración (ARNAD). Dirección del Trabajo (DIRECTRAB).

Archivo Histórico Nacional. Fondo Intendencia de Concepción.

### Reglamentos de fábrica

Compañía Electro-Metalúrgica, *Reglamento interno del personal de obreros*. Santiago: Imprenta El Imparcial, 1940.

---

<sup>90</sup> Véase: Casanova, «¿Cómo vivía la clase obrera en Chile en los años de postguerra? Salarios reales, pobreza absoluta de ingresos y pobreza relativa de ingresos en la industria manufacturera en Chile (1945-1970)», 44.

<sup>91</sup> Véase: Diego Morales Barrientos y Hernán Venegas Valdebenito, «¿Autonomía obrera en el taller? La construcción del oficio en las fábricas y talleres textiles de Santiago (Chile, 1930-1950)», *Historia* (en prensa).

Fábrica Nacional de Sacos S.A., *Reglamento Interno para Obreros*. Santiago: 1943.  
Shell-Mex Chile Limited, *Reglamento Interno para obreros*. Concepción: Litografía Concepción, 1945.  
Fábrica de Muebles Casa Muzard, *Reglamento interno*. Santiago: 1930.  
Fábrica de Camisas Rolf's, *Reglamento Interno*. Santiago: Relámpago, 1943.  
Compañía Cervecerías Unidas Fábrica Providencia, *Reglamento Interno*. Santiago: Soc. Imp. y Lit. Universo, 1933.  
Compañía Electro-Metalúrgica, *Reglamento interno del personal de obreros*. Santiago: Imp. El Imparcial, 1940.

## Revistas

*Revista Industria*. Santiago 1934-1952.  
*Revista del Trabajo*. Santiago 1935-1950.  
*Acción Social*. Santiago 1940-1950.

## Prensa

*El Mercurio*. Santiago 1942-1947  
*La Nación*. Santiago 1940-1952.  
*El Siglo*. Santiago 1940-1948.  
*El Sur*. Concepción 1930-1952.

## Bibliografía

Angell, Alan. *Partidos políticos y movimiento obrero en Chile*. México: Ediciones Era, 1974.  
Arango, Luz Gabriela. *Mujer, religión e industria*. Fabricato 1923-1982. Medellín: Universidad de Antioquia, 1991.  
Barría, Jorge. *El movimiento obrero en Chile. Síntesis histórico-social*. Santiago: Universidad Técnica del Estado, 1971.  
Berg, Maxine. *La era de las manufacturas 1700-1820. Una nueva historia de la Revolución industrial británica*. Barcelona: Editorial Crítica, 1987.  
Braverman, Harry. *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press, 1974.  
Burawoy, Michael. *El consenso en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*. Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1989.  
Casanova Brito, Mauricio. «¿Cómo vivía la clase obrera en Chile en los años de postguerra? Salarios reales, pobreza absoluta de ingresos y pobreza relativa de ingresos en la industria manufacturera en Chile (1945-1970)». *Notas Históricas y Geográficas* 1, nº 30 (2023): 30-61.  
Cariat, Benjamín. *El Taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Madrid: Siglo XXI, 2011.  
de Gaudemar, Jean Paul. *El orden y la producción. Nacimientos y formas de la disciplina de fábrica*. Madrid: Editorial Trotta, 1991.

- Edwards, Paul y Hugh Scullion. *La organización social del conflicto laboral. Control y resistencia en la fábrica*. Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1987.
- Farnsworth-Alvear, Ann. *Dulcinea in the Factory: Myths, Morals, Men, and Women in Colombia's Industrial Experiment, 1905–1960*. Durham: Duke University Press, 2000.
- Farnsworth-Alvear, Ann. «Talking Fighting, Flirting: Workers' Sociability in Medellín Textile Mills, 1935–1950». En *The Gendered Words of Latin American Women Workers. From Household and Factory to the Union Hall and Bal Box*, editado por John D. French y Daniel James, 147–176. Durham: Duke University Press, 1997.
- Fernández Labbé, Marcos. «Los usos de la taberna: renta fiscal, combate al alcoholismo y cacicazgo político en Chile. 1870–1930». *Historia* 39, nº II (2006): 369–429.
- Fontes, Paulo. *Migration & the Making of Industrial São Paulo*. Durham: Duke University Press, 2016.
- Garcés, Mario y Pedro Milos. *FOCH, CTCH, CUT. Las Centrales Unitarias en la historia del sindicalismo chileno*. Santiago: ECO, Educación y Comunicaciones, 1988.
- González, Pedro Luis. *Chile Industrial*. Santiago: Soc. Imprenta y Litografía Universo, 1919.
- Henríquez, Rodrigo. *En Estado Sólido. Políticas y politización en la construcción estatal. Chile, 1920–1950*. Santiago: Ediciones Universidad Católica, 2014.
- Hobsbawm, Eric. *Trabajadores. Estudios de historia de la clase obrera*. Barcelona: Crítica, 1979.
- Hodson, Randy. *Dignity at Work*. Ohio: Cambridge University Press, 2001.
- Illanes, María Angélica. *Cuerpo y sangre de la política. La construcción histórica de las Visitadoras Sociales (1887–1940)*. Santiago: Lom, 2006.
- Illanes, María Angélica. «Azote, salario y Ley. Disciplinamiento de la mano de obra en la minería de Atacama (1817–150)». *Proposiciones*, nº 19 (1990): 90–122.
- James, Daniel. «Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina». *Desarrollo Económico* 21, nº 83 (1980): 321–349.
- Jaros, Stephen. «Labor Process Theory: A Commentary on the Debate». *International Studies of Management & Organization* 30, nº 4 (2000–2001): 25–39, doi: <https://doi.org/10.1080/00208825.2000.11656798>.
- Littler, Craig y Graeme Salaman. «Bravermania and Beyond: Recent Theories of the Labour Process». *Sociology* 16, nº 2 (1982): 251–269, doi: <https://doi.org/10.1177/0038038582016002006>.
- Lobato, Mirta. «Niveles y dimensiones de análisis en el mundo del trabajo: notas a partir de una experiencia de investigación». *Anuario IEHS*, nº 22 (2007): 401–421.
- Margarucci, Ivanna. «El camino hacia la conquista de las ocho horas de trabajo en Perú y Bolivia, 1905–1930». *Revista Latinoamericana de Trabajo y Trabajadores*, nº 1 (2020–2021): 79–112.
- Meyer, Stephen. *The Five Dollar Day: Labor Management and Social Control in the Ford Motor Company, 1908–1921*. New York: State University of New York Press, 1981.
- Montes, Juan. «Reflexiones teóricas en torno al estudio del conflicto laboral. Los procesos de construcción social de la resistencia». *Trabajo y Sociedad* VIII, nº 9 (2007): 1–25.
- Morales, Diego y Venegas, Hernán. «¿Autonomía obrera en el taller? La construcción del oficio en las fábricas y talleres textiles de Santiago (Chile, 1930–1940)». *Historia* (en prensa).

- Moulian, Tomás. *Contradicciones del desarrollo político chileno 1920-1990*. Santiago: Lom ediciones, 2009.
- Navarro López, Jorge. «Fiesta, alcohol y entretenimiento popular. Crítica y prácticas festivas del Partido Obrero Socialista (Chile, 1912-1922)». *Historia* 52, nº 1 (2019): 81-117, doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-71942019000100081>.
- Ortega Martínez, Luis. «La nueva SOFOFA, los orígenes del gremialismo empresarial y del nuevo liberalismo en Chile, 1951-1958». En *Empresas y empresarios en la historia de Chile: 1930-2015*, editado por Manuel Llorca-Jaña y Diego Barría, 199-233. Santiago: Editorial Universitaria, 2017.
- Ortega, Luis. «La frontera carbonífera, 1840-1900». *Mapocho*, nº 31 (1992): 131-148.
- Pollard, Sidney. *La génesis de la dirección de empresa moderna. Estudio sobre la revolución industrial en Gran Bretaña*. Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1987.
- Porrini, Rodolfo. *Montevideo, ciudad obrera. El tiempo libre desde las izquierdas (1920-1950)*. Montevideo: Ediciones Universitarias, Universidad de la República, 2019.
- Rodríguez Ostría, Gustavo. «Los mineros de Bolivia en una perspectiva histórica». *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales* 8, nº 24 (2001): 271-298.
- Rosemblatt, Karin. «Masculinidad y trabajo: el salario familiar y el estado de compromiso, 1930-1950». *Proposiciones* nº 26 (1995): 70-86.
- Simonassi, Silvia. «Políticas patronales de disciplinamiento y conflictividad obrera en el Gran Rosario: continuidades y rupturas (1930-1980)». *Travesía. Revista de historia económica y social* 18 (2017): 381-405.
- Price, Richard. «The Labour Process and Labour History». *Social History* 8, nº 1 (1983): 57-75.
- Saavedra, Juan y Sanabria, Mauricio. «La resistencia en los estudios organizacionales: una revisión de la literatura». *Innovar* 30, nº 78 (2020): 149-166, doi: <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90312>.
- San-Cristóbal, Arturo. «La jornada de trabajo desde el punto de vista económico-social». Santiago: Memoria de prueba para optar al grado de licenciado en la Facultad de Ciencias Jurídicas. Universidad de Chile, Chile, 1946.
- Thompson, Edward P. *Costumbres en común. Estudios sobre la cultura popular*. Madrid: Capitán Swing, 2019.
- Van der Linden, Marcel. *Trabajadores y trabajadoras del mundo. Ensayos para una historia global del trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Imago Mundi, 2019.
- Venegas Valdebenito, Hernán. «Trabajo y alcohol: una relación conflictiva. La experiencia minera de Atacama en el siglo XIX». En *Alcohol y Trabajo. El alcohol y la formación de las identidades laborales en Chile Siglo XIX y XX*, editado por Fernández Labbé, Marcos, Eduardo Godoy Sepúlveda, Patricio Herrera González, Muñoz, Jorge Muñoz Sougarret, Hernán Venegas Valdebenito, Juan Carlos Yáñez Andrade, 9-36. Osorno: Editorial Universidad de Los Lagos, 2008.
- Vergara, Ángela. *Por la dignidad nacional! La lucha entre trabajadores, capital extranjero y Estado en la Gran Minería del Cobre (Potrerillos y el Salvador 1945-1973)*. Valparaíso: América en Movimiento, 2021.

- Vergara Marshall, Angela. «Conflicto y modernización en la gran minería del cobre (1950-1970)». *Historia* 37, nº II (2004): 419-436, doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-71942004000200006>.
- Winn, Peter. *Tejedores de la revolución. Los trabajadores de Yarur y la vía chilena al socialismo*. Santiago: Lom ediciones, 2004.
- Yáñez Andrade, Juan Carlos. «Los obreros se toman vacaciones. Una aproximación a los programas de turismo social en el Frente Popular chileno: 1938-1946». *Secuencia* 115 (2023): 1-26.
- Yáñez, Juan Carlos. *El tiempo domesticado. Chile 1900-1950. Trabajo, cultura y tiempo libre en la configuración de las identidades laborales*. Valparaíso: América en Movimiento, 2020.
- Yáñez, Juan Carlos y Herrera, Patricio (eds.). *Alcohol y trabajo en América Latina. Siglos XVII – XX*. Valparaíso: América en Movimiento, 2019.
- Yáñez Andrade, Juan Carlos. «El control del tiempo de trabajo: El establecimiento de la jornada laboral continua en Chile en 1942». *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* 45 (2015): 403-422.
- Yáñez, Juan Carlos. «La industria cervecera y la Organización del Trabajo: el caso de los Reglamentos de Industria». En *Alcohol y Trabajo. El alcohol y la formación de las identidades laborales en Chile Siglo XIX y XX*, editado por Fernández Labbé, Marcos, Eduardo Godoy Sepúlveda, Patricio Herrera González, Muñoz, Jorge Muñoz Sougarret, Hernán Venegas Valdebenito, Juan Carlos Yáñez Andrade, 9-36. Osorno: Editorial Universidad de Los Lagos, 2008.
- Yáñez Andrade, Juan Carlos. «Entre el derecho y el deber. El San Lunes en el ideario laboral chileno». *Revista Historia y Geografía*, nº 8 (2004): 143-165.
- Zárate, María Soledad. *Dar a luz en Chile, siglo XIX: De la “ciencia de hembra” a la ciencia obstétrica*. Santiago: Centro de Investigaciones Diego Barros Arana, Universidad Alberto Hurtado, 2007.



Todos los contenidos de la *Revista de Historia* se publican bajo una [Licencia Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) y pueden ser usados gratuitamente, dando los créditos a los autores de la revista, como lo establece la licencia.