

## LA NORMATIVA DEL MUNDO SOCIAL Y LABORAL EN LA INDUSTRIA SALITRERA. EL CICLO SHANKS

DR. JOSÉ ANTONIO GONZÁLEZ PIZARRO<sup>1</sup>

El obrero de las pampas salitreras tanto de Tarapacá como de Antofagasta pudo, en el lapso del auge del nitrato durante la aplicación del sistema Shanks, enfrentarse a dos realidades totalmente dísimiles entre 1880-1930.

Una de ellas fue estar en la indefensión jurídica frente a las empresas salitreras, dada la no viabilidad de la formación sindical, por un lado, pero, también, contextualmente por la ausencia del Estado en la regulación de su acción laboral, por otro. En este panorama, que podemos situarlo en el transcurso desde 1880 a 1906, se asiste a un planteamiento que apunta al disciplinamiento de la mano de obra mediante los Reglamentos internos de las Compañías Salitreras como de igual modo de la forma de observar lo normado al interior de las Oficinas.

Otra realidad fue la que se desarrolló entre 1906 hasta 1932, donde podemos apreciar dos fases:

- a) la que transcurre entre 1906 hasta 1924, y
- b) la que se extiende entre 1925 hasta 1931.

La primera fase comprende desde el inicio de la legislación social hasta el denominado paquete de leyes sociales de 1924, mientras la segunda se extiende desde la promulgación de la Constitución de 1925 con la inclusión de los derechos sociales hasta la promulgación del Código del Trabajo.

Señalaremos de manera sucinta los elementos que ordenan el panorama social y del trabajo del mundo salitrero. El apoyo documental de nuestras aseveraciones, por lo general es desconocido y omitido en los tratados y manuales de Derecho Laboral y, en este marco es importante acotar que, al igual que en otras áreas, como ser el Derecho de Aguas, es posible apreciar una normativa diferencial en el campo laboral-mine-ro cuando se trata de la actividad salitrera<sup>2</sup>.

La documentación pertinente nos remite a la existencia a partir de 1890 de los Reglamentos de Trabajo para las Oficinas salitreras. Esto a consecuencia de la primera huelga general verificada en el país, sobre la cual se han referido variados autores, Julio Pinto Vallejos, Sergio Grez Toso<sup>3</sup>. Pero también, a la emergencia del primer espacio de sociabilidad pampina, como fue la acción realizada por las Sociedades de Filarmónicas.

Permítaseme detenerme, muy brevemente, sobre estos dos aspectos.

El surgimiento de los Reglamentos de Trabajo se estimó como lesivo para los trabajadores salitreros y constituían, a no dudarlo, no solo una reacción ante la magnitud del conflicto social originado en Tarapacá sino una forma de aplicar un disciplinamiento de la mano de obra que ya se había observado en las placillas de Atacama<sup>4</sup>.

El despertar de las Sociedades de Filarmónicas también provino del siglo XIX. Su origen fue urbano y vinculado a las Sociedades de Socorros Mutuos, las que, por ejemplo, fundan en 1896 en Taltal el Club Musical de Obreros; ese mismo año aparecen la Sociedad Filarmónica y Socorros Mutuos "18 de Septiembre de 1810" de Iquique y la Sociedad Filarmónica de Obros de Antofagasta.

Se debe hacer notar que el Estado se hará presente en lo formal pues el Decreto de 10 de enero de 1890 organizaba la Dirección Fiscal de

<sup>3</sup> Vid. Julio Pinto Vallejos, "La transición laboral en el norte salitrero: la provincia de Tarapacá y los orígenes del proletariado en Chile: 1870-1890", Historia, Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago, año 1990, Nº 25; Sergio Grez, "La huelga general de 1890", Perspectivas, Santiago, año 1990, Nº 5.

<sup>4</sup> Cf. María Angélica Illanes, "Azote, salario y ley. Disciplinamiento de la mano de obra en la minería de Atacama (1817-1850)", Proposiciones, Santiago, 1990, Nº 19. Habrá que tener presente que el Memorial de los obreros salitreros de 1890 ya demandaba el fin del despotismo y los descuentos en los salarios, seguridad en las condiciones de trabajo, fin al pago por el agua para beber, al control sobre la correspondencia de los trabajadores, al monopolio de las pulperías, etc. Vid. Sergio González Miranda, Hombres y Mujeres de la Pampa: Taparacá en el Ciclo del salitre (Primera Parte), Taller de Estudios Regionales, Iquique, 1991.

<sup>1</sup> Universidad Católica del Norte, Antofagasta - Chile.

<sup>2</sup> Véase lo apuntado en José Antonio González Pizarro, "Política estatal e interés regional: la legislación minera entre 1930-1945 y su efecto en la región de Antofagasta", III Jornadas Chilenas de Derecho Minero, Facultad de Ciencias Jurídicas, Universidad de Antofagasta, año 2000, Serie Seminarios.

Salitreras y entregaba a sus funcionarios visitar regularmente las Oficinas de propiedad particular con la finalidad que se observara en ellas la seguridad personal de los trabajadores y los reglamentos de policía, con la obligación de informar a la autoridad administrativa de los defectos que notaren. Reparemos que el propio Código de Minería vigente en la época, el de 1888, en sus artículos 68 y 69<sup>5</sup>, autorizaba la dictación de reglamentos de policía y seguridad. Obviamente, la porfiada realidad demostraría constantemente la ausencia del Estado en ello.

Un rasgo de los documentos concerniente a los Reglamentos de Trabajo y de las Filarmonías fue el generarse desde la iniciativa privada. La empresarial salitrera acordó, con los obreros de las Oficinas San Jorge y Rosario de Huara, el Reglamento de 1890.

El texto, traducido en cinco artículos, señala lo siguiente:

1. El trabajador está obligado a trabajar constantemente sin interrupción, sea que esté trabajando por tarea o jornal.
2. Diariamente se les abonará en sus papeletas el valor de sus trabajos durante el día anterior y asimismo se les cargará en la misma libreta. No se dará socorro sino para el consumo de cada individuo y solo se hará por medio de fichas.
3. Las papeletas serán llevadas con regularidad y saldadas el último día de cada mes debiendo fijarse para el pago de estos saldos un día entre el 1° y el 15 (ambos inclusive) del mes siguiente. No se harán pagos parciales en otros días del mes, salvo en casos urgentes de necesidad, los que serán justificados ante el administrador. En los días de pago los trabajadores podrán cambiar por moneda corriente y a la par las fichas que no hayan canjeado por mercaderías debiendo en tal caso recibir el valor que tengan las fichas para compras en las pulperías.
4. Todo trabajador que desee separarse del establecimiento, dará aviso previo de 15 días en cuya fecha se le arreglará su papeleta pa-

gándole el saldo que hubiere en su favor y durante los quince días del aviso no se le impedirá continuar en los trabajos de costumbre.

5. Igual aviso de 15 días se dará a los trabajadores para separarlos de las oficinas, pero aquellos que dieran motivos para ser separados sin aviso, se les pagará en el acto el saldo que tuvieran en su favor<sup>6</sup>.

El Reglamento de 1890 constituyó el paradigma para las restantes Oficinas esparcidas en Tarapacá y Antofagasta que siguieron su tenor a la letra, aun cuando los obreros señalaron su malestar a los gobiernos de turno por el empleo de las fichas-salarios<sup>7</sup>.

Cabe acotar que entre los años 1890 y 1904 el Delegado Fiscal de Salitreras buscó, de modo infructuoso, acercar posiciones entre los patrones y los obreros en cuanto a las modalidades de trabajo y salarios. En diciembre de 1901, J. F. Campaña C., Delegado Fiscal de Salitreras presentó un proyecto de Reglamento al Ministerio de Hacienda, por el cual se recogía las visiones de ambos sectores de la actividad industrial salin-

<sup>6</sup> Citado por Floreal Recabarren Rojas, Historia del proletariado de Tarapacá y Antofagasta (1884-1913). Memoria de Prueba para optar al título de Profesor de Historia, Geografía y Educación Cívica, Universidad de Chile. Instituto Pedagógico, Santiago, 1954, 297.

<sup>7</sup> Por medio de distintos memoriales que los gremios de las provincias nortinas hicieron presente a la Comisión Consultiva del Norte. Vid. Manuel Salas Lavaqui, Trabajos y antecedentes presentados al Supremo Gobierno de Chile por la Comisión Consultiva del Norte, recopilados por encargo del Ministerio del Interior, imprenta Cervantes, Santiago, 1908. Marcelo Segall dedicó un artículo "Biografía de la Ficha Salario". Revista Mapocho. Biblioteca Nacional, Tomo II, N° 2, 1964. Hay separata de 35 pp + 3 de ilustraciones.

Los obreros ya habían planteado en su Memorial de 1890 la prohibición de la ficha-salario; volvieron a reiterarlo en el Memorial de 1907. El 16 enero de 1904, D. Malaquías Concha, Diputado por Concepción, propuso un proyecto de ley que contenía seis artículos, donde el 1 indicaba que los salarios de los obreros en general, "serán pagados semanalmente en moneda de curso legal"; el 2 "Queda estrictamente prohibido el pago en fichas, vales, órdenes contra el almacén u otra forma de pago o de socorro que no sea en dinero efectivo. Toda estipulación en contrario es nula"; el 5 "No se podrá prohibir a los obreros proveerse de artículos de vestido y alimentación donde lo tenga a bien; establecer cooperativas de consumo en los establecimientos en que trabajen. Excepcionalmente las bebidas destiladas y embriagantes" y el 6 "Los patrones que suministren habitaciones a sus operarios, no podrán expelerlos sin previo desahucio de quince días, contado desde que se le notifique por escrito". La ficha-salario se mantuvo hasta la década de 1920.

<sup>5</sup> El artículo 68 señalaba "Los mineros explotarán libremente sus minas, sin sujeción a prescripciones técnicas de ningún jénero, salvo la observancia de los reglamentos de policía i seguridad que se dictaren" (destacado mío), y el artículo 69 expresaba: "Para los efectos del precedente artículo, las minas están sometidas a la vigilancia de la autoridad administrativa, la cual determinará su inspección del modo, i en los períodos que le parezca convenientes". Cf. J. Joaquín Larraín Zañartu (Abogado), Comentarios i Concordancias del Código de Minería vigente con las Legislaciones extranjeras, Imprenta Cervantes, Santiago de Chile, 1889, 130-131.

trera<sup>8</sup>. El gobierno también propuso un “Reglamento General para las Oficinas Salitreras”, que

<sup>8</sup> Importa destacar las disposiciones del “Reglamento General para las Oficinas Salitreras, Establecimientos Mineros y Otros” en lo relativo a salario, fichas, libreta, enfermedades, por contener, en algunos artículos, materias de cierto adelanto social: Art.1 “Los patrones y operarios de Establecimientos Salitreros, Mineros ú otros análogos, quedarán sujetos al presente reglamento y bastará que un trabajador sea aceptado por el jefe de un establecimiento, para que ámbos queden sometidos á sus disposiciones; Art. 2. El trabajador que acepta el trabajo, no podrá retirarse de las faenas, sino dando un aviso anticipado de quince días. De la misma manera, el administrador de ella no podrá despedirlo, sin darle igual aviso de quince días, ó el sueldo correspondiente á esos días, si se le obligara á dejar las faenas inmediatamente, sin el aviso previo, salvo insubordinación o faltas en el trabajo; Art.3 Al aceptarse á un trabajador, el administrador le entregará una libreta, firmada por él, en la cual se le anotará el empleo ó contrato que toma á su cargo, y el sueldo ó las condiciones del contrato. En dicha libreta se anotará diariamente, los días y fracciones de día, que hubiere trabajado; ó bien la parte del contrato que se hubiere efectuado: cargándole en ella, los adelantos que reciba; anotando, igualmente, la fecha en que los recibió; Art. 4 Las libretas se arrearán el día primero de cada mes; anotando en ellas el saldo deudor ó acreedor, del dueño de cada una. El administrador oír á los reclamos que interpongan los operarios, y si no pudiesen ponerse de acuerdo, esos reclamos se presentarán al Juez correspondiente; Art. 5. El pago general de la oficina ó establecimiento, se hará entre el día ocho y el quince del mes siguiente á aquel en que se efectuó el trabajo. El pago se hará en moneda corriente y sin descuento alguno; Art. 6. Durante el tiempo en que el operario esté trabajando en el establecimiento, ya sea á contrato ó á jornal, podrá solicitar adelanto á cuenta de su trabajo hecho, no pudiendo exceder estos adelantos del setenta por ciento del total ganado, hasta la fecha en que se solicita; Art. 7. Los adelantos se harán en órdenes, á cargo del almacén del establecimiento, para ser canjeadas por mercaderías. Estas órdenes se harán en la forma de vales al portador, ó bien se usarán signos ó fichas, que representen un valor determinado en mercaderías; las que solo tendrían circulación dentro del Establecimiento que las emita, como adelanto a sus operarios, por trabajos que ellos han efectuado; Art. 8 El día 30 de cada mes se canjearan, personalmente y por moneda corriente, esos signos o fichas, al que no las hubiese necesitado; Art. 9 Los trabajadores responderán con la parte del sueldo o contrato que tengan ganado, de las herramientas y útiles que se les suministre para el trabajo; Art. 10 En los casos de inasistencia de un operario a su trabajo, la administración del establecimiento le nombrará un suplente, pagándole a este, por cuenta del inasistente, hasta cuarenta por ciento más de su sueldo o jornal diario que le corresponda. En los casos de enfermedad justificada con el informe del médico del establecimiento, el reemplazante será pagado por el establecimiento deduciendo al trabajador el valor del sueldo que le corresponda; Art.11 En los casos de enfermedad contraída en el servicio del Establecimiento, este pagará al trabajador enfermo, la mitad del sueldo o jornal que le corresponda, durante el

fue remitido a los Intendentes de Tarapacá y Antofagasta y “a fin de que sea eficazmente observado, se hace necesario que se inserte en las libretas que se entregan a los trabajadores, con lo cual se obligarían recíprocamente produciéndose un contrato de arrendamiento de servicios, cuyas cláusulas principales serán las del indicado Reglamento”<sup>9</sup>.

Asimismo, el gobierno pudo enterarse a través de los informes de la Oficina Estadística del Trabajo<sup>10</sup>.

tiempo que permanezca inhabilitado para el trabajo; Art. 12 El Establecimiento está obligado a suministrar médico i medicinas, a los trabajadores de sus faenas, sin gravamen alguno; Art. 13 Es prohibida la introducción de licores, como así mismo, la instalación de mesas de juego, dentro de los límites del Establecimiento; Art.14 El Establecimiento está obligado a suministrar habitaciones sanas y abrigadas, a los trabajadores; debiendo mantener estricta vigilancia acerca de la higiene, orden y moralidad, que debe existir en ellas; Art.15. Todo establecimiento que tenga más de doscientos trabajadores, está obligado a mantener una escuela para niños menores de 12 años, sin gravamen alguno; Art 16 Siempre que un trabajador solicite de la administración del Establecimiento, que se le adquiera un jiro postal, se le recibirán las fichas o vales que presenten, como moneda corriente, siempre que el valor del jiro que solicita sea menor que el valor total de las fichas o vales pedidos durante el mes. De igual manera se procederá, cuando algún operario quiera hacer depósito en alguna Caja de Ahorros, o en algún Banco”. Cf. Memoria del Delegado Fiscal de Salitreras presentada al señor Ministro de Hacienda en 1904, Tipografía y Litografía de R. Bini e Hijos, Iquique, 1904, 44, 45, 46, 47. Registremos que en 1935 quedó legalmente prohibida la ficha salario.

<sup>9</sup> Este Reglamento contaba con 15 artículos que ampliaban o mejoraban el presentado por el Delegado Fiscal de Salitreras: el artículo 2 especificaba que al incorporarse un operario se “le entregará una libreta autorizada por este –Jefe de Establecimiento–, que contendrá impresa el presente Reglamento en caracteres bien legibles y las estipulaciones necesarias para designar el empleo o tarea que el trabajador tome a su cargo y el sueldo o precio convenido y demás condiciones del contrato. La libreta es testimonio del contrato de trabajo”, el artículo 7 aludía a los adelantos de sueldos que “se harán mediante órdenes a cargo del almacén del establecimiento por víveres y mercaderías. Estas órdenes, que pueden tomar la forma de vales al portador o nominales, o bien signos o fichas que representen un valor contra el almacén solo tendrán circulación dentro del Establecimiento que los emita”. Estos vales o fichas no podían imponerse al obrero, consignaba el artículo 7. El artículo 14 zanjaba la libertad de comercio y el monopolio de la pulpería: “Es permitido al operario introducir mercaderías, con excepción de licores, destinadas a su consumo personal y al de sus familias”. Cf. Memoria del Delegado Fiscal, *op. cit.* 48, 49 y 50.

<sup>10</sup> Cf. Eugenio Frías Collao, El Trabajo en la industria salitrera. Informes presentados a la Oficina de Estadística del Trabajo, Santiago, 1909.

Las Sociedades de Filarmónicas tomaron fuerza en la pampa calichera en la segunda mitad de la década de 1910.

Algunas de ellas se dotaron de reglamentos, los cuales regularon la sociabilidad pampina. La Filarmónica constituyó un centro o una asociación "cuyos fines son propagar el adelanto tanto intelectual como físico entre sus asociados". Esto debía entenderse que la Filarmónica también integraba la rama de fútbol entre sus asociados, de academias de bailes y, naturalmente, de realización de bailes entre sus asociados, e incluso, de celebraciones teatrales, etc.<sup>11</sup>. Un buen porcentaje de las Oficinas Salitreras contó con salones de Filarmónicas, además de teatro y biógrafo<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> El periódico "El Pueblo Obrero", Iquique, en su edición de 16 de abril de 1907 señalaba: "Los trabajadores pampinos encuentran en estos centros de entretenimientos, pasatiempos por demás provechosos que los alejan de lugares perniciosos y propender a refinar las costumbres y a hacerlos entrar en sociabilidad".

La Filarmónica "contaba con amplios salones cuidadosamente decorados, con capacidad para más de cien personas. Gran valor se le otorgaba a la pianola o autopiano que daba brillo a la fiesta... los encuentros en las filarmónicas lograron asimismo contravenir no solo la monotonía y cansancio de la vida en las estériles pampas, sino que variar las cotidianas relaciones laborales, allí durante las fiestas compartieron en cordialidad obreros, empleados y sus familias. Estas como centros sociales y culturales de los obreros, fomentaron en este sentido un encuentro más democrático con la autoridad local". Cf. Maritza Carrasco, "Las fiestas en las Oficinas Salitreras. Instancias de la sociabilidad comunitaria 1890-1930", Revista Norte, Universidad Católica del Norte, año 2, 1997, N° 2, p. 44.

<sup>12</sup> Círculo Filarmónico Dramático musical de la Oficina Aventura, Sociedad Filarmónica Instrucción de la Oficina Mapocho, Sociedad Filarmónica "Chilena" de la Oficina Sur Lagunas, Sociedad Filarmónica de la Oficina Perla, Sociedad Filarmónica y Socorros Mutuos de la Oficina Alemana, Sociedad Filarmónica y Socorros Mutuos de la Oficina Santa Luisa, Sociedad Filarmónica Ahorro y Protección Mutua de la Oficina Santiago, Sociedad Filarmónica Internacional de la Oficina Argentina, Sociedad Filarmónica y Centro de lectura Oficina Lilita, Sociedad Filarmónica y Progreso de la Oficina Ramírez, Club Social Filarmónico de la Oficina Vergara, Sociedad Filarmónica de Obreros y Socorros Mutuos Oficina Rica Ventura, Sociedad Filarmónica de Obreros de la Oficina Prosperidad, Sociedad Filarmónica de Obreros y Socorros Mutuos Oficina Prosperidad, Sociedad Filarmónica de Obreros y Socorros Mutuos Oficina Peregrina, Sociedad Filarmónica de Obreros y Socorros Mutuos "Unión e Igualdad" de la Oficina Coya, Sociedad Filarmónica de la Oficina Progreso. Contaron con Filarmónicas las Oficinas Santa Laura, La Palma, Cala Cala, San Donato, Poncevedra, Coruña, Pan de Azúcar, Aníbal Pinto, Anita, Filomena, Rosario, Francisco Puelma, Santa Luisa. Cf. Floreal Recabarren, *op. cit.* 168-169; Pedro Bravo Elizondo, *Cultura y Teatro Obreros en Chile 1900-1930*, Madrid, 1985.

La normativa de la Filarmónica exigía el cumplimiento irrestricto de determinadas condiciones para sus integrantes. La Filarmónica contaba con una directiva que apuntaba a reflejar la gama de actividades como también los procedimientos a que estaban sujetos sus asociados: un Presidente, un Vicepresidente, un Secretario, un Prosecretario, un Tesorero, un Recaudador y cuatro vocales. Además, agregados al Directorio, figuraban, dos Capitanes y un Juez de Canchas, un Referee, dos Directores de Bailes, dos Jefes de Salas, un Portaestandarte, un Director de Escena, un Apuntador, un Director de Biblioteca y un Bibliotecario, un Consejo de Disciplina compuesto de cinco miembros y una Comisión de Contabilidad compuesta de dos miembros<sup>13</sup>. La postulación debía ir patrocinada por otros socios. Importante era demostrar un correcto desempeño en sus relaciones con los demás, lo cual exigía no ser alcohólico o haber sido condenado por la Justicia con privación de libertad. La expulsión se verificaba al haber dado pruebas de inmoralidad o de mala conducta o ir contra "el decoro de la institución".

La Filarmónica estrechaba diversas funciones: la de Socorros Mutuos, la cual podía, en mérito de su afiliado, interponer ante las autoridades administrativas de la Oficina una reconsideración "respetuosa" de alguna medida que se estimaba injusta o agravante para alguno de ellos. Pero sin duda la actividad más importante era el baile de la asociación, donde el director de baile dirigía este, designaba los bailes que se han de ensayar, enseñar nuevos bailes, cuidar que las parejas tanto en la Academia como en los bailes oficiales bailaren de manera correcta y dar cuenta de cualquiera desobediencia al Jefe de Sala. El director estaba a cargo de los horarios de apertura y término del baile, viendo que las personas estuvieran todas vestidas para la ocasión. Los Estatutos de las Filarmónicas contenían un "Reglamento interno de la Sala. De la manera de conducirse los socios", que constituía un verdadero manual de urbanidad: el saludo y su forma, el descubrir la cabeza, ser cortés y moral, no hablar groserías, "los socios deberán usar un lenguaje especial para con ellos mismos y en particular para los invitados"<sup>14</sup>. Cualquier infracción en el escenario significaba, de acuerdo con la gravedad de esta, la suspensión o la expulsión del socio de la Filarmónica. Asuntos graves eran no respetar los turnos de baile, be-

<sup>13</sup> Reglamento y Estatutos de la Sociedad Filarmónica F.B.C. Instructiva y Protección Mutua de Obreros. Oficina Gloria, fundada el 17 de septiembre de 1911, Iquique, Imp. Lemare y Cia., 1921, p. 6

<sup>14</sup> Id. Título XXII Reglamento interno de la Sala, artículo 42, inciso 9, pág.17.

ber más de lo permitido, pelear durante la celebración, etc.

La Filarmónica no solo estructuró la sociabilidad de las Oficinas sino que constituyó un control social sobre gran parte de los obreros y, en menor medida, empleados de una Oficina. Los códigos de comportamiento siguieron el referente de introducir una urbanidad pero a la vez brindar oportunidades de alternar entre los habitantes de la Oficina. El parámetro era lo acordado entre los socios, los cuales se fiscalizaban entre sí. La expulsión de una Filarmónica casi equivalía a la muerte social de un trabajador.

Lo normado por la Filarmónica quedó sujeto al Reglamento impuesto por la Administración de la Oficina<sup>15</sup>.

Lo establecido en algunos Reglamentos de Filarmónicas se mantuvo de modo inalterable durante el periodo Shanks.

Los empleados de las Oficinas Salitreras, por lo común, se integraron a Clubes Sociales de Empleados, siguiendo lo observado en las urbes. La finalidad era sostener y desarrollar el centro social a través de cuotas. Al igual que las Filarmónicas la postulación pasaba por una Junta Calificadora. En su estructura fue más flexible, pues consideró socios residentes en la Oficina, socios residentes en las Secciones y socios transeúntes<sup>16</sup>.

Estos fueron los rasgos de la primera etapa de lo normado en la pampa salitrera entre 1880 a 1906; la segunda etapa varió sustantivamente las normativas relativas al ámbito laboral, como lo fundamental, y seguidamente lo concerniente al ámbito social. En este sentido habrá que indicar que ese entorno social se extendió en términos globales, involucrando lo público y lo privado, como veremos.

La primera fase de esta etapa, que se extiende entre 1906 hasta 1924, exhibe como rasgo sobresaliente la involucración del Estado en dos niveles del campo laboral: 1. El cuidado por los accidentes del trabajo y el ambiente de higiene pública que debían rodear el trabajo del obrero

salitrero y 2. Lo específico en cuanto a las regulaciones del trabajo.

En lo primero, se debe tener presente el Decreto Número 2.582 de 22 de octubre de 1919, intitulado "Reglamento provisorio de Policía, Seguridad y Salubridad en las Faenas Salitreras", surgido de la pavorosa realidad que exhibía la pampa salitrera de accidentados con el sistema Shanks, fundamentalmente el oficio del derripiador o "limpiacachuchos" que mereció una gran atención en la novela salitrera de la generación del 38<sup>17</sup>.

El citado Reglamento hacía presente que:

"1° Que es muy considerable el número de accidentes que se producen anualmente en las faenas de la industria del salitre, a consecuencia de los peligros inherentes a la misma:

2° Que las diversas comisiones nombradas por el Gobierno para estudiar las condiciones de los obreros en la industria del salitre, han llamado la atención sobre el hecho de que en la explotación y elaboración de este producto no se adopten todas las precauciones necesarias para evitar o reducir el número de accidentados.

3° Que los artículos 68 y 69 del Código de Minería autorizan la dictación de reglamentos de policía y seguridad y someten las minas a la vigilancia de la autoridad administrativa para el efecto del cumplimiento de estos reglamentos".

El 4° considerando aludía al decreto de 10 de enero de 1890.

El Reglamento contemplaba cuatro Títulos, el 1° "Inspección de la delegación fiscal de salitreras" aludía a los deberes de los ingenieros e inspectores de visitar a los menos tres veces en el año las oficinas de sus distritos, señalando las medidas a adoptar; los datos serían reservados "salvo para la administración de las oficinas respectivas"; el 2° "Higiene, salubridad y Seguridad", se refería a los locales cerrados destinados al trabajo donde "cada obrero disponga de un

<sup>15</sup> Un testigo temprano de las Filarmónicas, coincidente con esta fase, refiere cómo en la Oficina Los Dones, el Administrador "penetró a la filarmónica a caballo, secundado por dos serenos, y desalojó el local repartiéndolo palos a diestro y siniestro. Tenían permiso para el baile hasta las doce; se les pasó el tiempo en quince minutos. Resultado: cabezas rotas y un obrero con un ojo menos". Cf. Julián Cobos. Yo vi nacer y morir los pueblos salitreros, Empresa Editora Nacional Quimantú, Santiago, 1971, 79.

<sup>16</sup> Estatutos y Reglamento del Club Social de Empleados Oficina Santa Luisa. Taltal, aprobados (sic) en sesión celebrada el 31 de enero de 1922. Imp. y Litografía La Razón, Taltal, Título VII "De los socios", p. 9

<sup>17</sup> Ver Volodia Teitelboim, Hijo de Salitre, Editorial Orbe, Santiago, 3ª Ed., 1968, 111; Andrés Sabella, Norte Grande, Editorial Orbe, Santiago, 2ª Ed., 1959, 209-210. De igual modo, desde el punto de vista técnico y laboral, como se aprecia en la obra del Dr. Semper-Dr. Michels, La industria del Salitre, Monografía publicada en la Revista Oficial de Minas, Metalurgia i Sustancias Salinas, Vol. 52, año 1904, Berlín, traducida directamente del alemán i considerablemente aumentada por Javier Gandarillas y Orlando Ghigliotto. Imprenta i Encuadernación Barcelona, 1908; y naturalmente las obras de Enrique Frías Collao y la de Manuel Salas Lavaqui.

espacio de diez metros cúbicos de aire a lo menos”, protección de los obreros contra la radiación excesiva de cualquier fuente de calor, indicándose en el artículo 14 “La oficina deberá poner a disposición de los obreros, cuartos en que puedan lavarse y vestirse después del trabajo, y si fuera posible, un número suficiente de baños duchas. La administración prohibirá las comidas en los locales de trabajo y establecerá un local adecuado que sirva de comedor”, medida complementada con el artículo 17 “Se debe tener a disposición del personal suficiente agua de buena calidad para la bebida y el aseo de sus personas”. En materias de seguridad, disponía en el artículo 19 “Los cachuchos, chulladores y bateas deberán estar provistas de las disposiciones necesarias, rejillas tapadoras, puentes de trabajo resistentes con pasamanos sólidos, para evitar la caída de los obreros dentro de ellos”. En el artículo 29 prescribía “El personal que atiende de un modo permanente las máquinas y transmisiones en movimiento deberá llevar vestidos ajustados. Se prohíbe lavarse. Cambiar vestidos o depositar estos en la inmediata proximidad de las máquinas y de sus transmisiones”. El Título III “Explosivos” se hacía cargo de los accidentes con los fulminantes, determinando en el artículo 48 “El disparo debe ser exclusivamente provocado por descargas eléctricas o por guías de seguridad y fulminantes. Los cartuchos explosivos, tales como la dinamita y otros similares, serán armados en el momento de su empleo”. El Título IV “Disposiciones Generales” disponía la vigilancia de las faenas de elaboración y de la maestranza con un número suficiente de mayordomos y vigilantes experimentados y en el artículo 56 “No se deben emplear niños menores de 14 años en las faenas pesadas de la pampa, ni menores de 16 años en la oficina de elaboración y en las maestranzas”<sup>18</sup>.

En materias laborales, las nuevas disposiciones legales, como ser la Ley 4.053, movieron a las Oficinas Salitreras a adoptar un nuevo “Reglamento Interno para las Oficinas Salitreras” que contenía disposiciones para el espacio público, léase observar en toda la Oficina, como ser las denominadas “Horas de Silencio”:

“A las 10 de la noche para evitar molestias a los vecinos, el campamento deberá estar en silencio, salvo casos excepcionales, en los cuales se solicitará al Administrador la autorización correspondiente” o “En conformidad a las

leyes se prohíbe la introducción de licores, la venta de boletos de loterías no autorizadas, las rifas y todo juego de azar en la Oficina. La contravención a este artículo dará lugar a la terminación del Contrato de Trabajo con las circunstancias que especialmente se contemplan en el N° 7 (letra i) del contrato firmado por el obrero, además de entregarse al infractor a la justicia ordinaria”<sup>19</sup>. En otros lugares se hacía notar: “Se considera faltas o delito toda contravención a este reglamento, como al reglamento del campamento. Y respecto a este punto queda advertido que se considera como falta indiscutible una conducta provocativa y enojosa que pueda traer consecuencias molestas para el vecindario, como asimismo la participación en demostraciones callejeras que afecten la tranquilidad del campamento. En todos estos casos la Administración se reserva el derecho de suspender en el acto a los infractores, poniendo los alcances, si los hay, en poder de las autoridades respectivas”<sup>20</sup>.

En cuanto al trabajo de los operarios, las Compañías Salitreras siguieron un padrón similar en lo respectivo a las obligaciones del obrero. Algunas fijaron un Reglamento muy lacónico:

- “1° Todo trabajador cuando quiera retirarse de la Oficina, debe poner su aviso quince días antes, y cumplidos será arreglada su papeleta y cancelada.
- 2° El trabajador pagará un peso mensual por asistencia del Doctor, desde el día de entrar al trabajo.

La introducción de licores a la Oficina es absolutamente prohibida.

Se recomienda a todo trabajador que tenga Visto Bueno para “Dinero” en su papeleta que se presente personalmente a la hora de pago a recibirse de él, pues la Oficina no responde por pérdidas en caso que otras personas hayan sido encargadas de recibirse del “Dinero”<sup>21</sup>.

Otras empresas, como la Compañía Salitrera de Tocopilla, daban a conocer las obligaciones del trabajador con la Administración, las de esta con el trabajador y las denominadas “Garantías”, donde se determinaba que “deben cumplirse todos los Reglamentos de la Oficina que se dan a conocer en la Pizarra Oficial”. Aspecto que traía

<sup>18</sup> “Reglamento Provisorio de Policía, Seguridad y Salubridad en las Faenas Salitreras”, inserto en Caliche, órgano del Instituto Científico e Industrial del Salitre, Santiago, Año 1, octubre de 1919, N° 7, pp. 241 a 246.

<sup>19</sup> Nos basamos en el “Reglamento Interno para las Oficinas Salitreras. Oficina San Andrés”, Imp. Lemare, Antofagasta.

<sup>20</sup> Seguimos lo afirmado en “Estipulaciones Reglamentarias. Compañía Salitrera de Tocopilla”, Imprenta La Prensa, Tocopilla.

<sup>21</sup> “Reglamento Oficina Cóndor”, Imp. Goodwin y Co, s/d.

a colación que no necesariamente las Oficinas Salitreras, en esta fase, se obligaban a fijar en las Libretas de Trabajo su reglamento interno.

La segunda fase que corre entre 1925 a 1931 queda caracterizada por tres hechos fundamentales:

- a) El acuerdo de la Asociación de Productores de Salitre de Chile, de mayo de 1927, de fijar un Reglamento Interno único para todas las Oficinas Salitreras, que fue sancionado por el Ministerio de Bienestar Social en igual fecha.
- b) El D.F.L. 178, de 13 de mayo de 1931 que estableció el Código del Trabajo. Este texto legal determinó en su artículo 94 que "Los Reglamentos Internos deberán ponerse en conocimiento de los obreros, quince días antes de la fecha en que comiencen a regir, y hallarse fijados, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar del trabajo. Además, los patrones deberán entregar gratuitamente a todos los obreros, una libreta que contenga el texto impreso del Reglamento Interno de la empresa y las anotaciones sobre individualización del obrero que determine el Reglamento. En caso de tratarse de obreros menores de dieciocho años, la libreta será entregada al padre, tutor o curador de aquellos, o a quien los tuviere a su cuidado"<sup>22</sup>.
- c) Lo señalado por la ley que creó la COVENSA, la Corporación de Ventas de Salitre y Yodo de Chile, en 1934 y el Decreto N° 381 de 17 de junio de 1941 que aprobó el reglamento que había fijado la COVENSA y que se refería a la clasificación del trabajo en las salitreras.

En lo concerniente a los puntos a y b, se concilió lo articulado en el reglamento único con lo prescrito en el Código del Trabajo de 1931, por lo cual se le exigió al obrero el Carnet de Identidad, la Libreta de Seguro, Carnet de Enrolamiento Militar y copia de su último contrato, y la Libreta de Matrimonio. Seguidamente se le comunicaba el Reglamento Interno y después la firma del Contrato de Trabajo. Prueba palmaria de ello fueron tanto el Reglamento Interno de la Oficina "La Valparaíso" y el perfeccionado Reglamento de la Compañía Salitrera Anglo Lautaro y The Lautaro Nitrate Co. Ltd<sup>23</sup>.

En el punto c, la reactualización de las clases de trabajo, derivado de la introducción de la mecanización en las actividades salitreras y el fomento a la sindicalización en las pampas salitreras en tiempo del Presidente Juan Antonio Ríos, mediante el decreto n° 5724, de noviembre de 1942<sup>24</sup>.

En este sentido se deben puntualizar dos aspectos que se van a dar cita en la pampa salitrera: uno, es la poca receptividad, en las Compañías salitreras del sistema Shanks que pervivieron a la crisis de 1930, a las normas que fomentaban la sindicalización de los obreros<sup>25</sup>. El otro, la implantación del sistema Guggenheim en el Cantón del Toco, con la introducción de la noción del "Bienestar Social" norteamericano<sup>26</sup>.

Podemos concluir que durante el apogeo del sistema tecnológico Shanks en las Oficinas Salitreras se manifestó una normativa que en la regulación del ámbito social amplio hizo confluir las obligaciones de la empresa en los campamentos, mediante la coacción que supuso, no solo los estallidos de la arbitrariedad de la Administración en determinadas Oficinas, sino considerar delitos las transgresiones a los Reglamentos Internos, con una acción de normas culturales que el propio estamento de los obreros se dotó con la finalidad de conciliar las respectivas autorizaciones dentro de las Compañías privadas para obtener espacios de sociabilidad que tendieran conjuntamente con la finalidad recreativa controlar las "desviaciones" establecidas por el consensuado control

<sup>24</sup> Véase lo que hemos indicado en José Antonio González Pizarro, "La legislación laboral y el trabajo en las salitreras en la región de Antofagasta: 1930-1945", Anuario 2000 Facultad de Ciencias Jurídicas, Universidad de Antofagasta, N° 6, pp. 437-456 y "De la Libreta al Reglamento para los Obreros. El mundo laboral en las Oficinas Salitreras durante la primera mitad del siglo XX", Cuadernos de la Escuela de Derecho. Derecho-Filosofía-Historia, Universidad Católica del Norte, Antofagasta, Serie Seminarios, N° 1, Año 2002, pp. 199-223.

<sup>25</sup> Véase la denuncia de Alejandro Lopetegui al Intendente de Antofagasta de fecha 21 de diciembre de 1933, recogida en Atilano Oróstegui (Alejandro Lopetegui), *Cómo se vive en la Pampa Salitrera*, Antofagasta, s/d. 1931, 28 pp.

<sup>26</sup> Vid. José Antonio González Pizarro, "Marco ideológico y política comunicacional en las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores en las oficinas salitreras de Antofagasta durante la postguerra (1947-1960)", *Revista de Ciencias Sociales*, Universidad Arturo Prat, N° 8, 1998, pp. 35-48: "Identidad pampina, política social en la pampa. La situación de las Oficinas del sistema Guggenheim en Antofagasta entre 1930-1950", *Si Somos Americanos*, Universidad Arturo Prat, Iquique, volumen II, Número 2, 2000, pp. 137 a 167.

<sup>22</sup> Alberto Ruiz de Gamboa y Juan Díaz Salas, *Legislación Social. Código de Trabajo*, Editorial Nascimento, 1942, Tomo I, página 69.

<sup>23</sup> "Reglamento Interno para Obreros de Cía. Salitrera Anglo Chilena y The Lautaro Nitrate Co. Ltd (Santa Luísa). Aprobado por la Dirección General del Trabajo, Imprenta Macfarlane, Antofagasta, 1942.

social en lo que dice relación con las Filarmónicas<sup>27</sup>.

En la pampa salitrera, lo punitivo corrió parejo con las costumbres sociales. Y ello de resultas de la precaria administración de la justicia por parte de los órganos del Estado y su consiguiente percepción por parte de la masa de trabajadores<sup>28</sup>.

La estrecha vinculación, subrayada por Max Ernst Mayer, entre las normas de cultura y las jurídicas, donde la obligatoriedad de la ley radica en que esta está en correspondencia con normas culturales, cuya obligatoriedad el individuo conoce y acepta<sup>29</sup>, se manifestó de modo contradictorio en el ambiente de las Oficinas Salitreras. Cuando se intentó colaborar por parte de la directiva de las Filarmónicas con la observancia del reglamento interno de las Ofi-

cinas, mediante el control social se obtuvo la discrecionalidad de la administración en el atropello a lo permitido –la verificación de las actividades propias de la Sociedad– mediante la ilicitud de los actos físicos –agresiones de hecho–; y cuando se abogó por las Compañías Salitreras por una virtual “ley seca” que se extendió, de modo ilegal, a la prohibición de la libertad de comercio al interior de las Oficinas, se incumplió, para algunos, lo contemplado por la Constitución Política del Estado.

En definitiva, la conducta social total del obrero en la pampa estuvo regulada más bien por la normativa particular y específica del mundo de las Oficinas Salitreras (sea la propia Administración o la Sociedad Filarmónica) que por lo obrado por parte del Estado durante el periodo del sistema Shanks<sup>30</sup>.

<sup>27</sup> Vid. Stanley Cohen, *Visions of Social Control*, Polity Press, Cambridge, 1995. Hay traducción castellana, PPU, Barcelona, 1998.

<sup>28</sup> Un autor ha señalado la deficiencia de la administración de Justicia apuntando a que la justicia de menor cuantía estaba en manos de personas de buena voluntad que no entendían los aspectos legales. Además de ejercerse de modo gratuito. La vinculación de estas personas con las empresas salitreras fue muy palmaria. Cf. Floreal Recabarren, *op. cit.* 155; Cobo asocia esta ausencia de justicia con la prepotencia de los administradores y los abusos de los serenos: “Los serenos penetraban a cualquiera casa para descubrir literatura subversiva o venta clandestina de licores y garitos. Siendo iletrados muchos de los serenos, cualquier libro era requisado para ser destruido”, Cf. Julián Cobo, *op. cit.* 39.

La actitud del gobierno hacia 1904 recogía esa acción que iba desde los aprestos represivos (“Distribución de la tropa de línea necesaria para mantener el orden en toda la zona salitrera”) hasta el mejoramiento de la justicia (“Reforma de la justicia de menor cuantía”) y tentar buscar un reglamento (“a que deben sujetarse patronos y operarios”) y el establecimiento de una Caja de Ahorros para los obreros. Cf. Memoria del Delegado Fiscal, *op. cit.* 56.

<sup>29</sup> Max Ernst Mayer, Normas jurídicas y normas de cultura, Traducción del alemán y prólogo por José Luis Guzmán Dálbora, José Luis Desalma Editor, Argentina, 2000, pp. 55 y 127 *passim*.

<sup>30</sup> Este trabajo forma parte del Proyecto Fondecyt N° 1020719 del año 2002.