

Venegas Valdebenito, Hernán; Morales Barrientos, Diego

TRABAJO TRADICIONAL EN LA MINERÍA CARBONÍFERA: UNA APROXIMACIÓN A LOS MAYORDOMOS
(1920-1940)

Diálogo Andino - Revista de Historia, Geografía y Cultura Andina, núm. 45, diciembre-, 2014, pp. 85-95

Universidad de Tarapacá

Arica, Chile

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=371333938009>

Diálogo Andino
Revista de Historia, Geografía y Cultura Andina

Diálogo Andino - Revista de Historia, Geografía y
Cultura Andina,
ISSN (Versión impresa): 0716-2278
rda@uta.cl
Universidad de Tarapacá
Chile

TRABAJO TRADICIONAL EN LA MINERÍA CARBONÍFERA: UNA APROXIMACIÓN A LOS MAYORDOMOS (1920-1940)*

*TRADITIONAL WORK IN COAL MINING:
AN APPROACH TO THE OVERSEERS (1920-1940)*

*Hernán Venegas Valdebenito ** y Diego Morales Barrientos ***

Este artículo examina el rol desempeñado por los mayordomos en la experiencia minera de Lota, sostiene que son representativos de un tipo de trabajo tradicional, con muy poca variación en las primeras décadas del siglo XX. Analiza cuál fue el papel productivo y, especialmente, disciplinario que tuvieron los mayordomos en la comunidad obrera de Lota, y por otra parte, los beneficios que la Compañía Minera e Industrial de Chile les otorgó en su calidad de residentes privilegiados de Lota Alto.

Palabras claves: Minería carbonífera, trabajo tradicional, departamento de bienestar.

This paper examines the role played by the stewards in a coal mining experience, claims that are representative of a kind of traditional work, with very little variable in the first decades of the twentieth century. Analyze what the productive role and especially the stewards had disciplinary working in the community of Lota. Also, check out the benefits and Industry Mining Company granted to them as privileged residents of Lota Alto.

Key words: Coal mining, traditional work, welfare department.

Introducción

Los importantes aportes de la historiografía social consolidados en el país a partir de los años ochenta, no han puesto el mismo énfasis en examinar al trabajador en tanto fuerza productiva, que en su dimensión política y experiencias organizativas situándolos en espacios y problemas equidistantes a sus ocupaciones o puestos de trabajo. Asimismo, tampoco han sido dados a indagar acerca de las políticas empresariales de control de la mano de obra, a excepción de la implementación de los apremios y el ejercicio más evidente de “violencia patronal” (Yáñez 2004). Es así que el estudio del mundo del trabajo no ha avanzado suficientemente en el reconocimiento de las estructuras laborales presentes en sectores industriales y mineros, a lo que se espera contribuir examinando, en los distritos carboníferos, el papel desempeñado por los mayordomos en las principales industrias carboníferas situadas en Lota y Coronel entre 1920 y 1940.

La minería, a diferencia de las industrias manufactureras, presenta limitaciones para implementar una organización moderna de la producción, pues la posibilidad de controlar el trabajo físico de los

operarios es lo suficientemente difícil como para introducir tareas parceladas, simples y que degraden el oficio de los operarios. Por lo mismo, no sería del todo posible diferenciar las tareas de concepción y ejecución que ensayó progresivamente el sistema capitalista, sobre todo desde que acometiera una producción a escala, con complejos equipamientos y sofisticados métodos científicos a partir de fines del siglo XIX, momento en que, de acuerdo con Harry Braverman, la administración moderna de las empresas introdujo el taylorismo, modelo en donde las gerencias intentaron desarrollar planes de control “real de [la] ejecución de toda actividad laboral, desde la más simple hasta la más complicada” (1987:112). Es decir, maximizando su capacidad para controlar los procesos productivos desplazando las formas de trabajo tradicional o artesanal que, pese a la mecanización, se mantuvo durante la mayor parte del siglo XIX.

Problemas de esa índole se han evidenciado en los distritos carboníferos del país hasta bien avanzado el siglo XX. Oscar Sepúlveda (1949), tras ingresar a piques y chiflones del golfo de Arauco, apuntó que en los laboreos mineros existía una importante variabilidad del trabajo ejecutado por sus

* Resultado proyecto FODECYT N° 1120449.

** Universidad de Santiago de Chile, Santiago, Chile. Correos electrónicos: hernan.venegas@usach.cl; diegobtos@gmail.com

operarios alternando con escaso margen de tiempo en distintas ocupaciones. Esa misma condición ha encontrado Jorge Muñiz en la minería asturiana durante las primeras décadas del siglo XX, porque aun cuando se contaba con una adecuada tecnología adaptada a las condiciones geológicas, ella todavía “les permite una gran movilidad”, ya que mantenían un “carácter aleatorio y su ritmo variable, según las condiciones de cada tramo de mineral”, por lo que, señala el mismo autor, se determinaba “una fuerte independencia en el desempeño de la tarea y en la ubicación de sus factores” (2007:87).

Según esto, la minería carbonífera requiere un grado mayor de coordinación entre sus innumerables tareas y trabajadores, en circunstancias que la posibilidad de reemplazarlos por complejos tecnológicos y automatizados era imposible. Precisamente por ello los mayordomos y capataces retuvieron por largas décadas un papel central en las faenas, encargándose de regular el trabajo de los operarios que alternaban diariamente en las galerías subterráneas. Por lo mismo, la Compañía Minera e Industrial de Chile mantuvo un trato especial con quienes se desempeñaron como mayordomos. Torcuato Di Tella en *Sindicato y Comunidad* (1967) –trabajo sociológico fundado en una prolífica recolección de información cuantitativa a mediados de los años cincuenta– delineó diversas características de la clase obrera carbonífera, destacando el papel de los mayordomos en la comunidad de Lota. Mediante encuestas detectaba que los obreros percibían que la supervisión era un vehículo de ascenso social y no pocos advertían que les era conveniente conservar “buenas relaciones” con sus superiores, pese a ser una proporción limitada de los trabajadores de la industria. Una percepción que, por otra parte, tenía asidero en las prebendas entregadas a los mayordomos, regalías superiores hasta en un cien por ciento respecto de las recibidas por los mineros “comunes”, entregándoles casas y salarios más elevados y regulares.

En nuestra lectura, esto daba cuenta, en lo medular, de que el trabajo carbonífero en la cuenca de Arauco mantuvo un marcado carácter tradicional durante la primera mitad de la centuria, en el sentido que las explotaciones descansaron fundamentalmente en el esfuerzo físico y las experiencias laborales de sus miles de operarios. En función de esa característica, un segmento específico de los obreros del carbón como los mayordomos cumplieron un papel estratégico para la producción, razón que tiene

por objeto reflexionar en torno a su condición de “mandos intermedios” en la estructura y jerarquía laboral existente en las industrias del carbón.

La figura de los mayordomos es altamente ambigua en la Compañía Minera e Industrial de Chile. Si bien se situaron en un escalafón central de la estructura laboral, transformándose en autoridades efectivas respecto del grueso de la mano de obra empleada en las explotaciones, tampoco se los puede considerar en los rangos más elevados de la jerarquía laboral, lugar al que solo llegaban ingenieros y técnicos en extremo calificados. De modo que la industria lotina se relacionó con sus mayordomos en dos dimensiones. Una representada con sus destrezas técnicas surgidas del dominio de personal y ascendencia sobre el resto de los operarios. Y otra, vinculada a sus facultades sancionatorias derivadas de su empeño por conservar la disciplina de la mano de obra. Ante ello, los mayordomos pueden considerarse como un segmento singular y privilegiado, a razón de algunos beneficios que se les entregó para separarlos de los sectores del trabajo minero, de modo que ocuparon un lugar destacado al momento de cristalizarse los planes de asistencia social desarrollados por la empresa para conseguir de sus obreros lealtad, disciplina y regularidad en los trabajos.

A partir de lo dicho, a continuación se analiza en profundidad el papel de los mayordomos. En primer lugar se busca reconocer el carácter tradicional del trabajo minero y sobre ello reconocer la incidencia de los mayordomos en la producción. Para ello se consultan descripciones del trabajo carbonífero incluido en el periódico *El Sur*, informes de la Oficina del Trabajo a cargo de Heraclio Fernández desde su apertura en 1921 y documentación interna de la Compañía Minera e Industrial de Chile, disponible en las oficinas de ENACAR, actualmente en vías de liquidación. En segundo lugar se trazan las funciones disciplinarias asumidas por los mayordomos sobre los operarios carboníferos. Ha sido de utilidad, además de lo ya mencionado, la prensa obrera de las primeras décadas del siglo XX y en participar la *La Rejión Minera*, periódico perteneciente a la sección local de la *Federación Obrera de Chile*. Por último, se analiza la inclusión de los mayordomos en los planes de asistencia que desarrolló la Compañía Minera e Industrial de Chile, modelo de gestión ligado a experiencias conocidas como de paternalismo industrial, que se expresó en una política de intervención sobre el asentamiento y

sociabilización de los obreros carboníferos. Este último acápite, levantado fundamentalmente mediante planillas salariales, actas de directorio y el análisis del periódico *La Opinión* de Lota.

El carácter tradicional del trabajo minero asumido por los mayordomos

Los años inmediatamente posteriores a la Gran Guerra no fueron fáciles para la industria del carbón nacional. Luego de una bullente expansión en la segunda década del siglo XX, las principales industrias extractivas del golfo de Arauco enfrentaron una agitación laboral de proporciones que conllevaron cambios importantes en lo que se refiere a las relaciones industriales. El Estado comenzó a intervenir como garante de negociaciones que, muy a pesar de los administradores de las compañías carboníferas, tuvieron que sostener con su contraparte laboral, agrupada sólidamente tras la Federación Obrera de Chile desde 1920 y hasta 1925. Fruto de dichos conflictos, traducidos en continuas paralizaciones de las obras por demandas específicas de los obreros, las compañías carboníferas y el Estado procuraron estudios técnicos sobre cuál era el modo más conveniente de racionalizar las faenas, luego que desde 1920 los obreros del carbón consiguieran la implementación de la jornada de ocho horas de trabajo diario.

Un estudio sintomático de lo que se conoció como la “crisis del carbón” surgió de las dependencias del Ministerio de Industria y Obras Públicas, coordinadora de la Comisión del Carbón en 1924. En dicho estudio, a cargo del ingeniero en minas Edmundo Delcourt, se determinó que en general las faenas estaban en un buen pie, a pesar de no contar con suficiente tecnología en el interior de los piques y chiflones de la región. Tras recoger parte del conocimiento geológico acopiado por años de exploración y análisis mineralógicos en la región, la Comisión se detuvo especialmente en las explotaciones. En Lota, por mucho la industria más sofisticada de la época, funcionaba con el sistema *long wall*, según esta la producción la realizaban cuadrillas de operarios, liderados por los barreteros, que avanzaban separadamente por las galerías subterráneas. Se deduce que ellos cargaban con el grueso de las responsabilidades tendientes a efectuar las tareas de dinamitado y acopio del carbón. El hecho que se usara dinamita profusamente antes que circadoras, daba cuenta de que los frentes

avanzaban según el “tacto” y “experiencia” de los barreteros, encargados de administrar las cargas de explosivos (Delcourt 1924:23). Sumado a dichas cuadrillas, el mismo informe examinaba el problema del transporte interior de las faenas, donde se destacaban las locomotoras eléctricas del pique Grande Carlos de Lota (Delcourt 1924:38), las que constituían una rara excepción en las galerías, pues predominaban los carros cableados en winches, que solo acercaban a los operarios a sus puntos de trabajo debiendo realizar largas caminatas en las penumbras, extendiendo su permanencia en las minas y en forma gratuita, pues ese tiempo no se contabilizaba como parte integral de las ocho horas de laboreos que se fijaron en 1920. De hecho, se señalaba que en los “frentes” el acarreo de materiales era *exclusivamente* ejecutado por la fuerza física de los obreros (Delcourt 1924:39).

Con algo más de veinte años de diferencia, las observaciones realizadas *in situ* por Silvestre Molina nos llevan a pensar que las innovaciones tecnológicas y la racionalización de la gestión de los trabajadores no habrían sufrido alteraciones sustantivas. Refiriéndose a los frentes de carbón señala que “constituyen el *suntratum* del trabajo minero, siendo solo aquí donde puede percibirse la calidad profundamente humana de la faena”, pues “Se arranca el carbón sobre la pared frontal de avance. Sobre ella cae, turno tras turno, año tras año, el golpe incesante del pico y la barreta. En aquella posición sentado sobre el suelo, de rodillas o arrastrándose ha de permanecer el barretero 8 horas consecutivas. Se avanza en laboreos que varían en longitud, algunos de casi centenares de metros hasta otros de escasa extensión” (1948: 27-28).

El mismo Molina advierte ciertos cambios en los espacios intermedios de las faenas. Comparado con los años veinte, ha avanzado la electrificación del transporte interior de las galerías y también su iluminación. Por otra parte, la ventilación y las jaulas con que se sube y baja a los trabajadores en los piques también se ha ido optimizando a razón de una mayor tecnología. Pese a ello, su visión concuerda con una apreciación general y de mediano plazo acerca de las faenas extractivas de carbón que sugiere que hasta 1950 la necesidad de mano de obra, su experiencia y conocimiento práctico, resultaban ser la base de la producción, que exigía una cuidadosa organización de turnos, movimientos y espacios de las galerías para un buen uso de las instalaciones, siempre sometidas

a las contingencias, por repentinos derrumbes, filtraciones de agua submarina, mala ventilación o emanaciones inesperadas de gas grisú, muy temido por provocar explosiones e incendios bajo tierra.

Es precisamente por estas últimas exigencias que empresas como la Compañía Minera e Industrial de Chile, controladora de los piques y chiflones más importantes del país en los años veinte y treinta del siglo XX, requirieron de personal técnico en extremo especializado compuesto por ingenieros que tenían bajo su responsabilidad el diseño y la supervisión de las faenas. El problema es que dicho cuerpo especializado y competente de ingenieros en minas y proyectistas bajaban ocasionalmente a las minas, de modo que pese a sus cuidados cálculos y estudios geológicos, no tenían directa injerencia sobre cómo y en qué momento el trabajador común y corriente debía realizar sus tareas, ni mucho menos supervisar que se hicieran como la ciencia aplicada de la ingeniería dictada en los exteriores de ella misma. Sumado a esto, era casi imposible que lograran un conocimiento específico del multitudinario caudal de operarios que alternaban en turnos de ocho horas y que colocaban en movimiento efectivo la extracción de carbón. Entre los porteros, fogoneros, wincheros, apires, enmaderadores, eléctricos, palanqueros y barreteros, el cuerpo de ingenieros necesitó de un grupo selecto de trabajadores que estuvieran ligados más directamente con los obreros mineros, ellos fueron los mayordomos y capataces.

De acuerdo con las planillas salariales de la mencionada Compañía, los mayordomos ocupaban el escalafón más bajo de los empleados. Y su número fue estable en cada explotación entre 1931 y 1934, pues su cantidad se mantuvo regular entre 18 o 16 miembros en el interior del Pique Grande Carlos, Pique Alberto y Chiflón Carlos. Cifras similares a las que debieron existir a lo largo de la década, porque el Libro de Salarios de 1939-1941 da cuenta

de la misma cantidad de mayordomos “mayores”, “exteriores” e “interiores” (ver Tabla 1). Estos debían distribuirse en los tres turnos diarios que garantizaban las faenas, aunque difícilmente en números iguales, pues el tercer turno era principalmente de limpieza y reforzamiento de las instalaciones, momento en que el barretero cede su lugar como obrero organizador de las cuadrillas al contratista y sus respectivos apires.

Esta limitada cantidad de “supervisores” de los laboreos eran los gestores de la producción en la explotación carbonífera de Lota. En tal calidad se les reconocía una pericia y dominio en las diversas tareas subterráneas y, por ello, ostentaban una autoridad para condicionar los ritmos de trabajo de sus subordinados, el avance en los frentes de explotación y, en general, la seguridad global de la mina. Su pericia los erigió como controladores de las actividades regulares ejerciendo una dirección específica en tres aspectos críticos: la circulación, ventilación y utilización de los explosivos en los yacimientos, para ello ostentaban la facultad privativa de su cargo de “supervisores” como era la posibilidad de circular “libremente” en las galerías.

La circulación interior de materiales y hombres que supervisaban los mayordomos estaba en relación directa con gestionar los limitados espacios que ofrecían las galerías, socavones y los “frentes de ataque” internados subterráneamente tres a cuatro kilómetros. Esta tarea era prioritaria, porque implicaba definir la cantidad de cajones con carbón y tosca que podían movilizarse diariamente, así como los cajones de reemplazos y “limpios” que debían acercarse hasta los puntos de contacto con los barreteros y contratistas, dispuestos en las zonas de avanzada de cada galería y socavones. De modo tal, la viga maestra de la explotación, basada en la movilización del carbón, estaba directamente gestionada por los mayordomos que se responsabilizaban

Tabla 1. Cantidad de mayordomos Compañía de Lota
Number of overseers Company Lota

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

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

del buen estado de la señalética, el cierre o apertura de las compuertas y cortinas y, naturalmente, la libre circulación de los obreros en las galerías y socavones, ya que para desplazarse de un distrito a otro durante su jornada de trabajo necesitaban de autorizaciones especiales. Así también, procuraban el ingreso de los obreros en sus respectivos horarios y mediante un cuidadoso escrutinio evitaban el ingreso de personas “extrañas” o ajenas a su turno.

Otro aspecto gravitante a cargo de los mayordomos era la ventilación, factor decisivo en los incendios. Problemas en ella facilitaban la aglomeración de gas grisú en zonas donde habitualmente existía aire suficiente para el descanso de los operarios y donde se realizaban detonaciones favorecían la inmovilización de polvo y carboncillo, que impedían las faenas de los barreteros, de modo que era sumamente importante la ventilación para “limpiar” rápidamente los “frentes de ataque”. Del mismo modo, los mayordomos se ocupaban de custodiar los explosivos necesarios para la perforación y la reparación de las instalaciones en el interior de la mina. Así por ejemplo, el reglamento de Policía Minera de 1926 –establecido por el Estado– normaba que un mayordomo debía avisar a los operarios aledaños a una detonación y de colocar “oportunamente guardias en todas las vías de acceso a la zona peligrosa” (1926:16), para evitar accidentes que dañaran el funcionamiento habitual de una sección de la mina.

Las actividades descritas fueron solo algunas de las preocupaciones específicas de los mayordomos. Otras se asociaron a la salubridad interior de las galerías y, en particular, al manejo de los puntos donde los obreros podían acercarse a realizar sus necesidades fisiológicas, y lo que debe realizarse para limpiar los rastros de ellas para evitar enfermedades como la temida *anquilostomiasis*. Y también, en caso de peligro de derrumbe, alguna “rodada” de carros u accidentes laborales, siempre comunes en la industria carbonífera de la cuenca de Arauco (Fernández 1991:7-10), momento en que los mayordomos asumían los primeros auxilios frente a la recurrencia de fracturas, heridas cortantes y lesiones oculares que abundaron en la mina.

En definitiva, el mayordomo tuvo la potestad para incidir directamente en la ejecución de las tareas productivas de los operarios del carbón. Constreñía sus movimientos y también cambiaba a discreción sus funciones, en caso de ser estrictamente necesario. Por eso, se situaba en la cima de

la jerarquía laboral, ya que ejercían atribuciones que les permitían disponer y ordenar al personal obrero, asumiendo como supervisores directos de sus actividades, circulando por el conjunto de la explotación, opción restringida para los obreros que solo podían desplazarse por los caminos que los llevaban –caminando– directo a sus puestos de trabajo.

A partir de esto se entiende que el papel neurálgico de los mayordomos no derivaba del dominio de destrezas exclusivas o de un oficio determinado conseguido de la observación, práctica, experiencia o adiestramiento. El mayordomo que aparece entonces es más un gestor experimentado de la mano de obra frente a sus subordinados. Alguien que por su ascendencia es capaz de ejercer autoridad política para distribuirlos en las faenas, determinar por dónde pueden circular y hacia qué dirección. En cambio, los palanqueros, wincheros, apires, barreteros y contratistas eran los que ejecutaban efectivamente cada tarea, en atención a su experiencia y el conocimiento de sus funciones.

Por ello, para examinar el papel social que asumieron los mayordomos es necesario evaluar su participación como gestores antes que técnicos de la producción. En decir, la forma específica que tenían para relacionarse con sus subordinados y los mecanismos por los que obtenían el consentimiento frente a sus decisiones o, en caso contrario, las formas que eran interpelados y resistidos en las faenas mineras. A nuestro juicio, ese papel estrictamente disciplinario resultó ser el principal atributo utilizado por la Compañía Minera e Industrial de Chile, motivo por el que los mantuvo como fieles empleados garantizándoles ciertos beneficios al amparo de sus programas de asistencia social.

La disciplina, tarea prioritaria de los mayordomos

La figura del mayordomo asumía toda su importancia en el hecho que representaba directamente la autoridad patronal en las minas. Para la administración de las empresas carboníferas los mayordomos formaron parte de los “engranajes” formales de seguridad, una extensión a los espacios del trabajo de sus sistemas de vigilancia que mantenían en las poblaciones y centros de esparcimiento de las familias mineras, consistente en un prolífico arsenal de policías privados. De acuerdo con Fernández, dichos policías eran los agentes

responsables del “hostigamiento” común que se realizaba en las inmediaciones de las faenas, pues “se sentían partícipes del poder total, renegaban de su clase y, lo que era peor, les hacían sentir su autoridad” a los obreros, en particular en aquellos espacios privados y monopolizados por las empresas como Schwager y Lota Alto (Fernández 1991:34; Benedetti 2007:148-159). Por lo mismo, no pasó inadvertido para los trabajadores la figura de los mayordomos y fueron una fuente de crítica recurrente en la época por la prensa que cuestionó sistemáticamente el exceso de celo, arbitrariedad y las extravagancias de sus supervisores.

La función disciplinadora asumida por los mayordomos fue una característica de largo plazo en las explotaciones carboníferas, aunque fue cambiando sus expresiones más brutales en la medida que con el pasar de las décadas y según avanzaba el siglo XX, la violencia física que ejercían fue menguando como medio principal de obediencia (Peñafiel 2013). En 1917, por ejemplo, el periódico *La Razón*, de filiación demócrata, denunciaba a las altas autoridades de la Compañía de Lota y Coronel que “el mayordomo Zenón Zapata del chiflón Carlos, el 21 de julio castigó brutalmente al niño Carlos Inzunza. No es primera vez que dicho mayordomo castiga al niño Inzunza. Además el trato que usa con muchos trabajadores es pésimo” (1 de agosto de 1917:2). En reacción con dichos maltratos, la prensa obrera de filiación demócrata expuso la necesidad de sancionar a los mayordomos que se excedieran en sus prerrogativas. La misma denuncia contra Zapata terminaba solicitando porque “los superiores no se enteran del mal comportamiento de sus subalternos”, se “reprenda severamente al mayordomo” (1 de agosto de 1917:2).

En presentaciones como estas, la denuncia iba dirigida a un mayordomo pero se entendían como malas prácticas individuales. Por lo mismo se solicitaba que el ingeniero del chiflón colocara a buen resguardo a los trabajadores y resolviera sanciones personales. En el fondo, la denuncia distinguía a los mayordomos que cumplían suficientemente con su trabajo, en los términos que fueron descritos con anterioridad y que, de algún modo, ayudan a comprender por qué los obreros de Schwager en junio de 1920 incluyen a los mayordomos Santos Espinoza y Pascual Machco como válidos interlocutores en sus demandas a la Compañía carbonífera de Coronel, porque para disminuir el ritmo de la extracción limitaba a pocos kilómetros los vagones

impulsados por cables de acero, frente a ello, los citados mayordomos reclamaron “cansados de ver esta mala actitud de la Compañía” y “le dijeron al ingeniero Smith” para evitar que los mineros llegaran “a los frentes [...] mui maltratados” (*El Sur* 12 de junio:9). Mal que pese, medidas lentas en la extracción de carbón afectaban en igualdad a mayordomos y obreros mineros porque una parte de sus jornales estaba directamente ligado a metas de producción.

Sin embargo, la prensa obrera de filiación anarquista, comunista y ligada a la Federación Obrera de Chile no se limitó a denunciar el maltrato ejercido por los mayordomos en el interior de las faenas mineras. En cambio validó y respaldó la opción de que los mismos trabajadores emprendieran acciones de rechazo efectivo a los mayordomos. En función de ello, no fue extraño que con posterioridad a la “Huelga Larga” del primer semestre de 1920, los trabajadores aglutinados en Consejos Federales o asociados según los distritos donde se ocupaban diariamente, realizaron paralizaciones de obra y redactaron pliegos para contrarrestar los excesos de los “supervisores”. A diferencia de los demócratas, entendieron que sus acciones no se explicaban por el desconocimiento de los ingenieros ni mucho menos por parte de la administración central de las compañías, sino por la cristalización de un sistema orquestado de represión, abuso y arbitrariedad que colocaba en el mando de los mayordomos solo la punta de lanza de la violencia contra los sectores del trabajo. Aludiendo a esta misma idea, en el periódico *El Chicote*, editado en Coronel en 1918, se señalaba que “No se puede dar otro calificativo a los bellacos i sinvergüenzas que con el nombre de mayordomos, en las faenas mineras, son el peor cuchillo de los trabajadores” (21 de mayo:2). Y más adelante, *La Federación Obrera* incluyó en su nota sobre la “región del carbón” que la Compañía de Schwager, ha reiterado “la orden de darle carta blanca a los mayordomos para que sigan hostilizando a los trabajadores más de lo que los hostilizan” (9 de noviembre de 1922:4).

Es así que por parte de los trabajadores existió una relación de dulce y agraz con los mayordomos. Ocasionalmente se los podía apreciar como trabajadores capacitados para cumplir con sus funciones, entre las que destacaba el reclutamiento y la distribución de sus subordinados en el interior de las minas. En este sentido, un mayordomo era un medio para conseguir estabilidad laboral y un buen

salario para cada operario. Pero esa óptica entraba en tensión constantemente con quienes advertían el ángulo estrictamente disciplinar que ejercían. No fueron pocas las ocasiones en que esos lentes irrumpieron en las faenas mineras y determinaron que los mayordomos se transformaran en factores inmediatos de paros y huelgas, ya que eran la expresión más cercana de los ingenieros y técnicos de las compañías. Así, la prensa regional recoge casos como el siguiente: “Hoy en la mañana, a causa de incidente entre un mayordomo y un operario, suspendieron sus faenas los trabajadores del chiflón Grande Carlos (*El Sur* 19 de mayo de 1920:7). Una reacción similar a la informada por *El Sur*, al señalar que “Inmediatamente de reanudadas las labores, los obreros comenzaron a exigir la separación de los operarios que habían trabajado durante la huelga y la separación de algunos mayordomos, y suspendían sus faenas en vista de que no se accedía en el acto a esas pretensiones” (7 de junio de 1920: 9).

El problema no era simple. Como representantes directos de las empresas y en contacto habitual con los trabajadores, los mayordomos quedaban expuestos a múltiples discrepancias con sus subordinarios. Alejándose de las coyunturas más dramáticas representadas por huelgas o paralizaciones, los mayordomos incidían cotidianamente en la vida de los trabajadores y sus respectivas familias. Una pequeña crónica recogida de los prontuarios de obreros disponibles en oficinas de ENACAR, complejizan la suerte de los mayordomos y sus nexos con los sectores obreros mineros.

El caso de Juan Aguilera Aguilera sirve como ilustración. Como obrero minero comenzó a trabajar en las dependencias de la Compañía Minera e Industrial de Chile en 1922, cuando tenía solo diez años según se infiere de los antecedentes proporcionados por su prontuario, en 1927. Para esa última fecha Aguilera se ocupaba como winchero en el Pique Grande y vivía en Lota Alto, en el pabellón 46, número 9. Pasados casi veinte años de servicio, José Aguilera decidió apartarse de los laboreos interiores de la mina, pero no tuvo suerte para ocuparse en las secciones de “superficie” de la Compañía pese a enviar dos solicitudes. Por esa razón, en 1944 emprendió la búsqueda de un empleo en “algún taller o fábrica” que despuntaban en el Gran Concepción, recayendo sus antecedentes en la prestigiosa Fábrica de Paños de Bellavista en diciembre de ese año, momento en que Octavio Astorquiza recibe una nota que buscaba inquirir

sobre los antecedentes del postulante, pues en la entrevista: “Nos ha llamado la atención el hecho de que se haya retirado voluntariamente, perdiendo su antigüedad y su salario diario superior a \$ 40, sin poseer una situación más expectable”.

El problema para Aguilera era precisamente lo último anotado desde la Fábrica de Paños Bellavista. Tras largos años de arduo trabajo en el Pique Grande, había logrado una situación económica equilibrada como apir, sin embargo, no tenía claridad cómo ni cuándo iba a poder aumentar sus ingresos al amparo de la industria. Fundamentalmente porque en 1934 sus antecedentes dejaron de ser diáfanos a los ojos de la gerencia y supervisores inmediatos. En agosto de ese año tuvo la mala ocurrencia de contravenir las reglamentaciones estipuladas por la dirección técnica de la empresa, presentándose “al interior de la mina en estado de ebriedad” y, sumado a ello, llevando “su charra llena de vino”. Sin que ello fuera infrecuente en la Compañía, no alcanzaron para que fuera desterrado de la mina, pero sí para eclipsar su trayectoria ascendente en la jerarquía laboral y acceder a ocupaciones como contratista, barretero, capataz o mayordomo. De hecho, Aguilera solo recibió quince días de suspensión tras la ágil intervención del Sindicato Industrial de Obreros del establecimiento, quien en carta enviada al jefe del Departamento de Bienestar, Octavio Astorquiza, señalaba que “tenga a bien si fuera posible, perdonar al obrero don José Aguilera Aguilera que se encuentra castigado por 15 días, por haberse presentado en estado de ebriedad en su trabajo”. La que también fue apoyada por Ramón Urra Sáez, presidente del club de fútbol “Carlos Cousiño”, señalando que el sancionado ofrecía sus servicios de “Masajista” en las competiciones, que la misma empresa procuraba extender para promover la sana convivencia y la práctica del deporte entre sus elementos obreros residentes en Lota Alto.

Con todo, pudo escabullir de la expulsión pero no de las medidas correctoras de la empresa y es allí donde aparece la figura de los mayordomos. Lejos de ser un problema que le interesara a un ingeniero, Octavio Astorquiza comunicaba la sanción de quince días de suspensión y dejaba expresamente anotado que de la sanción también “tienen conocimiento” “el mayordomo don José Cruz Hernández y el corredor de fuego Rodolfo Núñez Careaga”, quienes muy probablemente fueron los que colocaron en evidencia por embriaguez a Aguilera en el Pique Grande, de modo que tras su

sanción –con inmediatos perjuicios salariales– la sombra de sus autoridades inmediatas seguiría proyectándose sobre los hombros del malogrado Aguilera (información en, ENACAR, Prontuario Nº 595, 1927-1944).

En la práctica, entonces, un mayordomo tenía la posibilidad para incidir en la vida laboral de un trabajador porque tomaban registros de las faltas, el cumplimiento de las sanciones y con ello condicionaban el curso de un obrero en la mina. Finalmente, era por sus recomendaciones que algunos llegaban a la ocupación con mayor salario en la minería carbonífera: barretero. De modo que se comprende el petitorio de los obreros mineros de Lirquén, en junio de 1920, quienes presionaron para establecer un salario fijo “Porque está al capricho de los mayordomos fijar los salarios” (*El Sur* 10 de junio 1920:9). La petición se explicaba por lo que venimos comentando, el mayordomo manejaba las contingencias diarias de las faenas, pues calculaba el carbón extraído por un barretero –al observar que cada carro vaya completo hasta la salida del pique y sin toscas– o realizaba los descuentos por herramientas dañadas (ARNAD, FIT, Vol. 96, Acta acuerdo 10 de marzo de 1924, s/f.).

Por estas razones, las Compañías respaldaron obtusamente a quienes eran los ejecutores directos de sus órdenes y cuando el conflicto laboral bullía en los distritos carboníferos (entre 1920 y 1925), defendieron a sus mayordomos enarbolando la libre contratación y libertad de trabajo. Según esto, rechazaron de plano las presiones obreras para expulsar a uno o más operarios de una explotación, incluido algún mayordomo. Lo que tenía lugar cuando la Federación Obrera aprobaba el inicio de una huelga, pues aunque mayoritarias y con capacidad para afectar la producción, igualmente ingresaban cientos de obreros a realizar tareas mínimas de mantenimiento como desagüe de agua, enmaderamiento de techos y extracción de toscas en las minas. Pero tras su término eran duramente acusados e interpelados por desleales o “amarillos”, repercutiendo en el orden y disciplina global de las explotaciones. En dichas circunstancias, un mayordomo del Chiflón en tono amenazante bajó a los laboreos armado y se permitió “haber disparado dos tiros en circunstancia que los obreros le exijian que se desarmase” (*El Sur* 19 de abril 1922: 9), expresión indudable de la tensa relación existente entre los obreros y quienes representaban la autoridad directa en los laboreos.

En nuestra óptica, tales eventos demuestran que algunos cuestionamientos realizados a los mayordomos tenían ribetes políticos, pues impugnaban el orden industrial establecido por las compañías y se dirigían a limitar sus facultades para gestionar con autonomía las plantillas de operarios. En ocasiones, eso fue lo que discutieron los mineros organizados tras la Federación Obrera de Chile cuando atacaron a algunos mayordomos. En el fondo, veían cómo sus órdenes no siempre surgían de un requerimiento técnico o económico, sino de un actuar represivo, arbitrario y “caprichoso”, razón por lo que Laura Benedetti ha señalado que “la buena disposición de los mayordomos, capataces [...] guiaban la vida de una localidad completa, imprimiendo entonces un sello permanente de miseria, sumisión, arraigando en los sometidos un sentimiento de ira” (2007:156).

Los mayordomos en el paternalismo en Lota Alto

Los mayordomos tomaron un lugar privilegiado de las actividades de sociabilidad y promoción cultural que, añadido a las faenas productivas, la Compañía Minera e Industrial de Chile mantuvo en la localidad de Lota Alto como parte de un plan de carácter paternalista más amplio y sistemático durante los años veinte y treinta. Según dicho diseño, la Compañía procuró desarrollar un sistema de prestaciones sociales tendientes a mitigar la radicalización política de los obreros. Sobre la base de su Departamento de Bienestar, desde 1922, se propuso intervenir sobre “lo social” creando condiciones y estímulos para dar certidumbres a quienes mantuvieran un comportamiento y compromiso altamente cohesionado con la empresa. En ese sentido, impulsó una política de vivienda y apoyo financiero a decenas de organizaciones sociales, por medio de ellas buscó encapsular a la familia minera en sus hogares para distanciarlos de espacios de sociabilidad escasamente regulados por la Compañía, como las tabernas o sindicatos, situados en Lota Bajo, en las antípodas del ojo regulador y omnipresente de la administración y gerencia de Lota Alto (Venegas y Morales 2014).

En esta política los mayordomos figuraron con notoriedad, debido a su injerencia en la gestión de la mano de obra y la disciplina que ejercían en el interior de los laboreos carboníferos. De modo que respondieron a su fidelidad suministrándole condiciones preferenciales en sus viviendas, salarios,

acceso privilegiado a los economatos y financiamiento directo para sus organizaciones de sociabilidad.

A razón de ello, los mayordomos lograron complementar la posición de autoridad que ostentaban en el interior de los laboreos con una situación de prestigio y elevado reconocimiento en los espacios de la reproducción social, los mismos que la Compañía intentó regular en sus más mínimos detalles en sus oficinas de Bienestar. Situados en sus domicilios, en las avenidas y espacios públicos de Lota Alto, los mayordomos sirvieron como modelo de comportamiento para los que quedaban bajo su mando. Es decir, al papel fáctico añadieron en la superficie un papel simbólico surgido de sus privilegios, pues colocaban en la mira de los mineros la posibilidad de concreción de sus deseos de movilidad e inclusión cabal en la comunidad. Atendido esto último, el periódico *La Opinión*, publicación oficial del Departamento de Bienestar, demoró solo dos números para relevar a un mayordomo junto a su familia bajo el título “Una familia modelo: bodas de Plata” incluyendo una fotografía de ocasión y señalando a renglón seguido que formaban un “hogar bien constituido, digno de servir de ejemplo por su cultura, moralidad y su espíritu de trabajo” (17 de agosto de 1924:6), anotando además que gracias al buen comportamiento del mayordomo Anselmo Neira sus tres hijos tuvieron fácil acceso a la industria.

No obstante, también existían ventajas “materiales” que apoyaban el reconocimiento simbólico que ostentaban los mayordomos, como sus casas. En Lota Alto existían condiciones reconocidamente mejores a las de Lota Bajo en lo referente a provisión de viviendas para obreros mineros, pero los pabellones construidos por la Compañía no eran necesariamente satisfactorios. Para los años veinte en el mejor de los casos un pabellón contaba con lavaderos, letrinas y horno, los que debían ser compartidos entre veinte y cincuenta viviendas, algo que en los años cincuenta del siglo XX continuaba siendo parte de los obreros residentes en las habitaciones “gratuitas”, pues algunas de ellas todavía carecían de agua, baño y lavaplatos, como atestiguan las matrículas de “Censo de Casas” en un importante número de prontuarios disponibles en oficinas de ENACAR. Además, estos mismos registros dan cuenta que cuando un operario alcanzaba una vivienda en Lota Alto su vida familiar podría ser acompañada por huéspedes u “agregados”, quienes eran distribuidos a razón de la disponibilidad de

piezas y la composición del grupo familiar de cada vivienda por las oficinas de personal y población, dependientes del Departamento de Bienestar, y encargadas de resguardar y fiscalizar el buen uso de las habitaciones bajo los preceptos contenidos en el Reglamento de Régimen Interno (1934) que dictó la empresa.

Distante de estas experiencias, los mayordomos gozaron de ciertos privilegios en materia habitacional, y como grupo selectivo y minoritario la Compañía los situó separadamente de los obreros mineros del carbón residentes de Lota Alto. Fruto de ello, por ejemplo, en la reunión del directorio de la Compañía Carbonífera e Industrial de Lota, el 29 de julio de 1937, decide aprobar la “Construcción de dos casas para mayordomos en la Población del Establecimiento de Lota, con un gasto de \$ 18.835,30 cada una, o sea, de treinta y siete mil seiscientos setenta pesos sesenta centavos (\$ 37.760,60) para las dos”, porque se tiene presente “haber aumentado el número de mayordomos, lo que ha hecho escasear las habitaciones que la Compañía proporciona a este personal” (MHL, Actas 5, 29 de julio de 1937:76). De este modo, la ocupación de mayordomo fue de la mano de viviendas individualizadas, de dos pisos, chimenea y patios interiores, permitiéndoles una vida más cercana a los valores de la pequeña clase media difundida por el capitalismo industrial y de consumo, que situó al hogar y el mantenimiento de una familia estable en la base de la reproducción ordenada de la sociedad. Exactamente por eso fue premiado, reconocido y fotografiado Anselmo Neira junto a su esposa Emelina Espinoza por el periódico de la empresa en agosto de 1924.

Sumado a la vivienda, un mayordomo tenía como garantía de su condición una atractiva política salarial, que le permitía un adecuado mantenimiento de su hogar y familia. Además de estabilidad en su trabajo –las planillas salariales sugieren un trabajo continuado de veinte años o más en numerosos casos apreciados en los Libros de Salarios de empleados–, conseguía un salario fijo y otro complementario o según “porcentaje por explotación”, con lo que sus ingresos aumentaban significativamente a razón de metas de producción. Sobre la base de dicho pago, un mayordomo del Chiflón Carlos en 1934 tenía asegurado un monto base de 240 pesos, igual que sus colegas del Pique Grande y Alberto, pero sobre ello conseguía montos adicionales hasta dos veces esa cantidad. Por tomar extremos, mencionemos que en enero de 1934 José L. Uribe Fierro, mayordomo

interior del Chiflón Carlos obtuvo 817,35 pesos, mientras que el mayordomo Juan A. Gamonal Freter solo obtuvo en las mismas dependencias 744 pesos, aunque no fue su salario más bajo ese año, pues en mayo cobraría por la ventanilla pagadora de la empresa 727 pesos (MHL, Salarios 1931-1934:103). Tales diferencias podían obedecer a la experiencia y su capacidad para gestionar a sus subordinados, en circunstancias que los podía hacer trabajar más rápido. Sin embargo, también podría explicarse por las condiciones impuestas por el tipo de trabajo y lugar en que las cuadrillas que estaban bajo su mando trabajaban, considerando la distancia a los puntos de acopio y extracción del material, el tipo de veta que le correspondía barrenar y la pericia de sus propios obreros. Con todo, su salario fue más estable y elevado que el grueso de los obreros del carbón.

Los rendimientos salariales de los mayordomos, por lo tanto, los colocaron por encima del resto de los mineros con la sola excepción de los barreteros, que también podían alcanzar en un mes de arduo trabajo ochocientos o novecientos pesos como remuneración en esa época. Con esos montos, un mayordomo pudo consolidarse en los exteriores de los laboreos como un obrero modelo, que con su familia “bien constituida” pudo acogerse a un mayor consumo en los economatos –vendían productos básicos y artículos suntuarios– y participar de redes de sociabilidad con sus iguales, como en el Centro Social Socorros Mutuos de Mayordomos, lugar donde recayó el grueso de la sociabilidad de los mayordomos de Lota.

Dicho Centro fue creado en 1926 y desde su constitución fue ampliamente promocionado por el Departamento de Bienestar y su periódico *La Opinión*, dando cobertura de sus memorias anuales, elecciones de directorio y actividades sociales. De este modo, sirvió como espacio institucional desde donde la Compañía reforzó todavía más sus nexos simbólicos con los mayordomos, ayudando a singularizarlos del resto de la comunidad obrera, protegiendo sus prerrogativas y autoridad en los laboreos. Así, se permitió reforzar los lazos y fidelidad con sus empleados, financiando la construcción de su sede social y equipamiento consistente en libros para bibliotecas y escritorios, pero sobre todo entregando las facilidades para el funcionamiento de la organización. Entre ellas, participando activamente en los eventos públicos de la empresa carbonífera de Lota y emprendiendo

paseos campesinos a los alrededores de Lota Alto. Precisamente allí, cuando se celebraba el primer año del Centro Social, un obrero agradeció la bondad de sus directivos, recordó a un mayordomo fallecido recientemente y acto seguido terminó deseando un sano progreso a su organización “pidiendo un viva a la Compañía Minera e Industrial de Chile, por las grandes comodidades que nos prestan los jefes superiores para esta clase de instituciones. Al mismo tiempo, señores, pido tres ra por nuestro querido presidente y directorio en general” (*La Opinión* 1 de noviembre de 1927:4).

Comentarios finales

El papel desempeñado por los mayordomos en la industria carbonífera del golfo de Arauco permite un acercamiento al estudio de las jerarquías laborales y un reconocimiento de las diferencias existentes entre los mineros y los mandos intermedios en la producción, estos últimos, virtualmente omitidos en los estudios de la historiografía social y del trabajo. En tal dirección, nos permitimos argumentar el componente altamente tradicional que mantuvieron las explotaciones mineras aun en la empresa con mayor avance tecnológico como lo era la Compañía Minera e Industrial de Chile en los años veinte y treinta del siglo XX.

A partir de ello se comprende la centralidad laboral y social que tuvieron los mayordomos en la comunidad minera de Lota y la importancia que les proporcionó la Compañía Minera, en el entendido que los mayordomos eran una parte crucial de sus “engranajes” de control y disciplinamiento de la mano de obra multitudinaria que día a día se ocupaba en sus piques y chiflones, de modo que tuvo que desarrollar una serie de prebendas y emprender un trato preferencial hacia sus “supervisores” y mandos “intermedios” con objeto de lograr en ellos su disciplina y fidelidad. Para ello los defendieron contra la crítica obrera, según apreciamos, radicalizada en el inicio de los años veinte al punto que contra los mayordomos se condensó buena parte de las disputas y discrepancias de los operarios contra la Compañía. En tal modo, los mayordomos se transformaron en la cara visible cercana y por lo mismo más peligrosa para los mineros del carbón, ya que en sus manos quedaban sus posibilidad para mejorar sus condiciones salariales o, cuando menos, la posibilidad de emplearse diariamente, según jornal, en la mina. Así, la autoridad de los

mayordomos ayudó a las Compañías del carbón a trasladar al sector obrero los enfrentamientos entre patrones versus obreros.

En complemento, los mayordomos fueron importantes para la Compañía Minera e Industrial de Chile porque sirvieron como modelo para que otros obreros siguieran sus pasos y buscaran transformarse en “jefes intermedios” de las faenas carboníferas. Según como avanzaba el siglo, esa dimensión “simbólica” debió comprometer a la administración central y sus ingenieros para continuar proporcionando tratos preferenciales a los mayordomos en la medida que el control físico que ejercieron con castigos corporales al iniciar la centuria comenzaron a derivar hacia formas más sutiles de disciplinamiento. De este modo, el Departamento de Bienestar de la Compañía mantuvo una serie de prebendas sobre los mayordomos y los colocó en la cúspide de los sectores del trabajo, pues con ellos buscaba difundir un tipo de conducta y de responsabilidad cercano al “obrero modelo”, caracterizado por su lealtad,

compromiso con el trabajo y su distanciamiento frente a los vicios sociales que perjudicaban la producción como el alcoholismo, las cantinas, los juegos de azar y participación obrera en asambleas de carácter político. En tal condición, los mayordomos fueron ejemplo de estabilidad, orden y sabiduría, que era necesario proyectar, entre otros, mediante fotografías como las incluidas regularmente en el periódico *La Opinión* donde un mayordomo podía congratularse de su buena conducta y la familia que lo grababa mantener gracias a la industria.

Agradecimientos

A FONDECYT, por haber apoyado el proyecto N° 1120449, “La minería carbonífera en Chile. Las estrategias empresariales de bienestar y control social. 1920-1952”, en el que se inscribe este trabajo. Además, se agradece a los miembros del equipo de investigación, Enzo Videla, Eduardo Godoy y Oscar Peñafliel, y los útiles comentarios de los evaluadores.

Referencias Citadas

- Benedetti, L.
2007 *La cuestión social en Concepción y los centros mineros de Coronel y Lota (1885-1910)*. Tesis para optar al grado de Magíster en Historia, Universidad de Concepción, Concepción.
- De Dinechin, P.
2001 *Identidad y reconversión en las ciudades carboníferas de Lota y Coronel-Chile*. Lom, Santiago.
- Di Tella, T., Brams, L., Reynaud, J.D. y Touraine, A.
1967 *Sindicato y comunidad. Dos tipos de estructura sindical latinoamericana*. Editorial del Instituto, Buenos Aires.
- Fernández, E.
1991 *Carbón y sociedad 1910-1920. Antecedentes para un estudio de la Huelga Larga del 20 en los yacimientos de Lota y Coronel*. Tesis Licenciatura en Educación con mención en Historia y Geografía, Universidad de Concepción, 1991.
- Molina, S.
1948 *Condición Económico-Social de los mineros en la Zona Carbonífera*. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile.
- Ortega, L.
1992 “La frontera carbonífera, 1840-1900”. *Mapocho* 31: 131-148.
- Peñafliel, O.
2013 ¿Y dónde está el mundo feliz? Violencia patronal: mayordomos y policías; paternalismo patriarcal en la cuenca carbonífera. 1910-1920. Ponencia presentada en *IV Reunión Comité Historia, Regiones y Frontera, de la Asociación de Universidades Grupo Montevideo (AUGM)*, Universidad de Santiago de Chile, Santiago.
- Rojas, J.
2000 “Los trabajadores en la historiografía chilena: balance y proyecciones”. *Revista de Economía y Trabajo* 10: 47-117.
- Venegas, H. y Morales, D.
2014 “El despliegue del paternalismo industrial en la Compañía Minera e Industrial de Chile (1920-1940)”. *Historia Crítica* (artículo aceptado).
- Yáñez, J.C.
2003 “Discurso revolucionario y práctica de conciliación. Notas sobre el movimiento popular-obrero: 1887-1924”. *Boletín de la Academia Chilena de la Historia* 112: 325-367.
- Archivos y fuentes primarias**
Archivo Empresa Nacional del Carbón (ENACAR), Lota-Chile, Departamento de Bienestar Social, *Prontuarios del Personal*.
Archivo Nacional de la Administración (ARNAD), Santiago-Chile, Fondo Inspección del Trabajo (FIT), *Comunicaciones recibidas*.
Museo Histórico Lota (MHL), Lota-Chile, Salarios Compañía Carbonífera e Industrial de Lota (C.C.I.L.), Vol. 1931-1934.
Museo Histórico Lota (MHL), Lota-Chile, Salarios Compañía Carbonífera e Industrial de Lota (C.C.I.L.), Vol. 1939-1941.
Museo Histórico Lota (MHL), Lota-Chile, Libros Actas Directorio N° 5, Compañía Carbonífera e Industrial de Lota (C.C.I.L.), Vol. 1933-1936, 1937-1940.
Reglamento de Régimen Interno, 1934. Soc. Imp. y Litográfica, Concepción.
Reglamento de Policía Minera, 1926. Imprenta Nacional, Santiago.
Reglamento de Régimen Interno, 1926. Soc. Imp. y Litográfica, Concepción.
El Chicote, Coronel (1918).
El Sur. Concepción (1920-1931).
La Opinión. Lota Alto (1924-1940).
La Región Minera. Coronel (1921-1924).
La Federación Obrera, Santiago (1920-1924).

