

LOS TRABAJADORES DE CRISTALERIAS DE CHILE: RETAZOS DE SU HISTORIA * ¡Error! Marcador no definido.

Jorge Rojas Flores
Cinthia Rodríguez Toledo
Moisés Fernández Torres**

INTRODUCCIÓN

SI BIEN EN LOS ÚLTIMOS AÑOS ha sido posible observar un creciente interés en la historiografía nacional por conocer la vida de los trabajadores, es evidente que éste empieza a decaer mientras más nos detenemos en los problemas del presente siglo. Los temas que han acaparado la atención de los investigadores se vinculan con el proceso de constitución del proletariado, las revueltas populares, las primeras formas de organización y la sociabilidad popular asociada a su etapa de gestación. En la mayoría de los casos, la barrera de los años treinta ha resultado infranqueable. La institucionalización de las relaciones laborales, el complejo vínculo de los trabajadores con el Estado y los partidos políticos, las nuevas estrategias de acción, las formas de liderazgo, los mecanismos de participación, las identidades y muchos otros ámbitos son todavía un campo poco explorado.

Es muy probable que, tanto los anuncios del colapso final del movimiento sindical como el pesado lastre de una historiografía trágica y epopéyica, hayan contribuido a este virtual abandono. El presente artículo pretende avanzar en sentido opuesto. No intenta rescatar las épocas gloriosas del sindicalismo ni retomar la senda de los «pioneros» en la

* El presente es el resultado parcial y provisorio de un trabajo que aún seguimos desarrollando. Debido a los límites de espacio, hemos reducido al máximo las citas.

** Jorge Rojas, Licenciado en Historia, y Cinthia Rodríguez, estudiante de Licenciatura en Historia, se desempeñan como investigadores del Programa de Economía del Trabajo (PET); Moisés Fernández es dirigente sindical de Cristalerías de Chile.

historiografía sindical. Al contrario, nos interesa contribuir con nuevas perspectivas, romper con falsos mitos, desentrañar las valoraciones y rescatar el protagonismo de los propios trabajadores.

Por diversos motivos, en este estudio sigue predominando la mirada proveniente de los sectores más organizados. Nuestro interés, sin embargo, es ampliarla y buscar las huellas y los testimonios de las personas comunes. De aquellas sin las cuales la realidad pierde su complejidad y riqueza. De esas personas que constituyen la parte viva de los procesos sociales, aunque muchas veces sin darse cuenta de ello.

HOMBRES, MUJERES Y NIÑOS

Los ciento cincuenta operarios que trabajaban en la recién instalada Fábrica Nacional de Vidrios, en 1902, desarrollaban su labor en un extenso galpón ubicado en calle San Diego, entre Franklin y Placer. La fábrica tenía varias secciones: una de hornos (compuesta por un horno de fundición y siete de temple), otra de empajado (incluyendo la peladura y el tejido de mimbre), un taller mecánico, otro de grabados y una sección de canchas para colocar los productos.

En esta etapa inicial, previa a la gran expansión de la producción, a pesar del tamaño importante de la empresa, el trabajo era esencialmente manual y se basaba en el antiguo sistema de soplado: el obrero introducía una caña de hierro al horno de fundición, sacaba una cierta cantidad de vidrio fundido en el extremo y soplaba hasta darle la forma correspondiente, con ayuda de un molde y de varios ayudantes. Concluida esta etapa, se trasladaba el objeto a un horno de temple (o archa), donde se volvía a calentar para evitar que se quebrara por la presión del aire. Los objetos que se elaboraban eran variados, desde botellas, copas y matraces hasta lámparas, floreros y mamaderas.

La presencia de trabajadores extranjeros, en esta etapa, fue importante, debido a su alta calificación en la producción del vidrio. A la experiencia laboral de los españoles, se sumó su capacidad organizativa, de la cual no han quedado huellas suficientes. Con todo, hay vestigios de la hostilidad que debieron enfrentar por su condición de extranjeros, ambiente estimulado por la propia empresa durante la huelga de 1907.

* * *

La gran expansión de la empresa se produjo durante la Primera Guerra Mundial y los años posteriores, al consolidarse el mercado interno de los envases de vidrio, vinculado a la industria conservera y cervecera. Así, la fábrica se incorporó de lleno a la producción en serie. A la antigua planta de calle San Diego, se agregó otra en Vicuña Mackenna y una tercera

en Rancagua. La de Vicuña Mackenna concentró la tecnología más moderna (para producir vidrio incoloro), introduciéndose allí técnicas avanzadas de fabricación. La gran revolución técnica se produjo con la adquisición en Estados Unidos, en 1925, de tres modernas máquinas Lynch. Por entonces, ya eran tres los grandes hornos de fundición donde se elaboraba el vidrio con el que las automáticas Lynch producían envases a velocidades nunca antes conocidas. Posteriormente, con el cierre de la planta de San Diego, toda esta producción quedó concentrada en Vicuña Mackenna.

Aunque con la crisis económica de 1930 la producción de la fábrica se vio afectada seriamente, en los años posteriores la empresa siguió consolidando su posición en el mercado, incluso ampliando su producción a la de botellas lecheras, resistentes al calor; de bombillas eléctricas (sección creada en 1934 e independizada diez años más tarde) y de ampollas para uso farmacéutico («lamparería»).

La modernización hizo necesaria una mayor calificación de la mano de obra, aunque ésta tuvo un carácter selectivo y limitado. Frente a un pequeño segmento de trabajadores vinculado a los nuevos métodos de producción, siguió existiendo el tradicional sistema de soplado manual, a través del cual se fabricaban algunos artículos, como chuicos y garrafas. Paralelamente había una gran masa de operarios con baja preparación, cuya permanencia era temporal, dedicados a labores como la carga y descarga de material, el lavado de vidrio y el transporte de objetos.

En este período de expansión, la dotación de trabajadores —ahora principalmente chilenos— aumentó notablemente, llegando a más de mil operarios. Aunque siguieron existiendo algunos extranjeros, su importancia numérica decayó. Tanto para reducir el costo de los salarios como para contener su mayor capacidad organizativa, la empresa privilegió la mano de obra nacional.

La modernización de la producción, en esta etapa, no alteró el antiguo sistema de aprendizaje, basado en la transmisión de destrezas y conocimientos prácticos de maestros a aprendices. La temprana participación de niños en la industria del vidrio se enmarcaba dentro de este esquema, además del menor costo que implicaba: si se comenzaba a aprender a los 12 ó 13 años, se podía llegar a ser maestro, dominando la técnica, a la edad de 18 ó 20. Pero si se iniciaban a los 20, ese objetivo no se lograba: se podía llegar a ser «un buen ayudante, pero no un maestro» (Muñoz).

Por ello, los niños fueron un grupo importante al interior de la industria, en este período. Los pequeños obreros, todos varones, superaron siempre en número a las mujeres, y representaron, en promedio, un 30% de la mano de obra. A fines de los años treinta había unos 400 que tenían menos de 16 años; los más pequeños eran (o parecían) de 8 años. En 1945, trabajaban 270 menores, que representaban un 15% de los trabajadores.

Entre jugueteos y carreras, y la atenta mirada de los maestros, los muchachos se desempeñaban como transportadores o niños-archeros (labor que consistía en transportar objetos recién moldeados), revisadores, sacadores de vidrio, puntilladores y aguadores, entre otros oficios.

Los niños cristaleros experimentaron una especial forma de integración con el mundo adulto, a través de prácticas sociales que no conocemos en detalle, salvo el «curso de hombría», un verdadero rito de iniciación, que décadas después recordaba Mundo Chacón:

uno de los obreros más grandes y macizos, amarrado a un poste por una mano y pie, enfrentaba a uno de los chicos que se sentía ya con ganas de pasar a la categoría de hombre. Generalmente, el chico conseguía dar dos o tres golpes, pero un aletazo del grandote lo hacía arar (Varas, Chacón, p. 21).

Un momento de especial significado para los jóvenes trabajadores que cumplían mayoría de edad era el simbólico acto de despedida que se les ofrecía cuando se incorporaban al Servicio Militar. Dada la ausencia de ingresos por esta situación, el sindicato les ayudaba con una beca en dinero.

La presencia de mujeres obreras —aunque siguió siendo minoritaria— se concentró en varias secciones, como la de bombillas eléctricas: «un personal seleccionado, compuesto de una cincuentena de señoritas, está a cargo de las delicadas maquinarias de esta sección», decía un boletín empresarial en los años treinta. También estaban presentes en la sección «lamparería», en el lavado de vidrio, que se realizaba a mano, y en la sección «platina», donde permanecieron por largos años.

* * *

Entre los años cincuenta y sesenta, se observó el comienzo de una nueva fase, que coincidió con la asociación de la empresa con dos grandes consorcios norteamericanos. Los cambios tecnológicos se expresaron, por ejemplo, en que algunos oficios y secciones tradicionales, que habían sobrevivido durante décadas, dejaron de existir. Los antiguos «sopladores» o «polacos» (que todavía fabricaban chuicos) desaparecieron. Las mujeres que lavaban botellas fueron reemplazadas por máquinas y las de «platina», consideradas viejas e inservibles, fueron despedidas. También los niños empezaron a desaparecer, por lo menos los menores de 15 años, en parte debido a la aplicación de la ley laboral y a los cambios técnicos que experimentaba la industria. Un testigo de la época recuerda que, por entonces, se dio inicio a la incorporación de obreros con formación técnica en algunas secciones, como fue el caso de maestranza. Hasta entonces, los trabajadores desarrollaban su formación a partir de la experiencia laboral, en el mismo puesto de trabajo. Ahora, algunos de ellos ingresaban a la

empresa con conocimientos adquiridos con anterioridad, en liceos técnicos. Fue el caso del futuro dirigente Julio Avendaño, que provenía de una empresa metalúrgica y no se había formado en Cristalerías.

En los setenta, la empresa se trasladó definitivamente a Padre Hurtado, sección que ya venía funcionando desde fines de los 50. En 1967, empezó a funcionar el primer horno y, con ello, se inició el rápido desplazamiento de la vieja planta de Vicuña Mackenna, que cerró finalmente en 1979. La moderna planta de Padre Hurtado experimentó un importante avance tecnológico a principios de los 80. Junto a la completa renovación de la maquinaria, los viejos operarios fueron reemplazados y el número de trabajadores se redujo. En la actualidad, la mayoría de los trabajadores tiene formación técnica y permanece en forma estable en la empresa, a diferencia de lo que sucedía en décadas anteriores.

* * *

Los cambios tecnológicos que ha experimentado Cristalerías de Chile —a lo largo del siglo— han incidido en las condiciones de trabajo, tanto en el ambiente físico (aire, temperatura, ruido) como en el social (marginalidad, violencia). El riesgo de contaminación del aire, por ejemplo, ha disminuido notablemente en los últimos años. Sin embargo, algunas características se han conservado, debido a las condiciones propias de la producción del vidrio. En la actualidad, la alta temperatura de los hornos sigue originando un sofocante ambiente y elevados niveles de deshidratación (4-5 litros durante el turno). El ensordecedor ruido de las máquinas, por su parte, llega a 120 decibeles y obliga a utilizar implementos protectores.

Hace algunas décadas, quienes trabajaban expuestos a las mayores temperaturas lo hacían frecuentemente con el torso desnudo y sin protección. Esto provocaba quemaduras en la piel y otros accidentes. En parte, la responsabilidad de esto recaía en la empresa, que distribuía escasos implementos de protección, como mascarillas, guantes y lentes. Pero también los trabajadores contribuían a aumentar el riesgo, al no tomar conciencia de la necesidad de protegerse. Una muestra de ello era que, debido al calor, los trabajadores no hacían buen uso de sus overoles, que les protegían de las quemaduras. Lentamente los operarios fueron tomando conciencia y han terminado privilegiando la protección.

Lo anterior, sin embargo, no siempre ha mejorado el ambiente de trabajo. En la actualidad, la deshidratación sigue siendo muy elevada, así como la pérdida de sales corporales, lo que todavía se refleja en las camisetas de los trabajadores, impregnadas de un fino polvillo blanco de sabor salino. Para contrarrestar —se suponía— la pérdida de minerales, la empresa entregaba «pastillas de sal», típicas en las industrias de vidrio.

Detrás de esta iniciativa —que ya no continúa— no había un estudio científico, sino más bien una tradición (como ocurría con la entrega de leche, en otras industrias). En la actualidad, Cristalerías no ha tomado iniciativas para medir las consecuencias de la elevada deshidratación y tampoco ha ofrecido una dieta adecuada que compense estas pérdidas.

Aunque el calor y el ruido se han mantenido constantes, otras características ambientales se fueron modificando con el tiempo. Por ejemplo, hasta la década del 40, en las secciones lavado de vidrio, platina, tallado y empajadura había una elevada humedad y bajas temperaturas en invierno. En el lavado de vidrio, trabajaban en su mayoría mujeres, las que debían usar zuecos y delantales de goma. Estas condiciones cambiaron cuando se introdujo el lavado a máquina, a mediados de los cuarenta.

Desde la instalación de la industria y hasta la década de los 60, los problemas de ventilación (polvo de vidrio, de sílice) y los frecuentes accidentes (quemaduras y cortaduras) eran comunes y no guardaban proporción con el crecimiento que había experimentado la empresa. En 1921, un informe de la Inspección del Trabajo señalaba la necesidad de usar anteojos, caretas protectoras (y no únicamente «paños mojados», como sucedía en la realidad) y pistones de uso personal en las cañas. También se proponía instalar aspiradores para ciertas máquinas.

A fines de los años treinta, tanto adultos como niños seguían soportando el ambiente contaminado de la fábrica. «A las emanaciones venenosas del plomo, la potasa, hay que agregar el calor infernal que reina en todos los talleres. Los ventiladores no funcionan, los tienen para mostrarlos a los Inspectores del Trabajo». Algunas secciones requerían mayor esfuerzo físico y exponían a sus trabajadores a un elevado riesgo. En el área de molienda de material, según una denuncia, los obreros apenas alcanzaban a trabajar dos meses y debían partir al Hospital San José, donde había más de cien operarios de la fábrica. «El sindicato ha llegado a cobrar cinco cuotas mortuorias al mes». La silicosis y la tuberculosis eran las enfermedades más frecuentes.

El mal funcionamiento o el insuficiente número de ventiladores produjo más de un reclamo e incluso algún accidente. Antonio Herrera recuerda el caso de un niño que se cortó los dedos al afirmarse en un ventilador que no tenía protección: la empresa no encontró mejor compensación que entregar a su madre un kiosco de frutas para que allí vendiera y pudiera mantenerse.

Hasta fines de los 60, en la sección «composición» de la planta Vicuña Mackenna (donde se mezclaban las materias primas antes de ir a los hornos de fundición) se seguía cargando el material «al hombro» y la mezcla de materiales se realizaba con ayuda de palas. Sólo por esos años se introdujeron máquinas mezcladoras en esa planta. En la de Padre Hurtado, en cambio, los sistemas de producción eran más avanzados y seguros, lo

que aminoraba los riesgos. Con todo, el ambiente de «composición» siguió siendo peligroso, como para obligar el uso de mascarillas especiales. Hasta hace pocos años, la descarga de ceniza de soda provocaba heridas en la piel. Esto vino a cambiar hace un año, cuando se instaló un moderno sistema que ha empezado a realizar la composición y mezcla de un modo hermético y automático.

* * *

Hasta la década de los 60, el ambiente hostil que vivían los trabajadores de Cristalerías de Chile no se limitaba a las condiciones físicas. También compartían una realidad social compleja, dominada por la violencia y la agresión.

Los niños eran continuamente maltratados, tanto por los capataces como por los maestros: debían soportar puntapiés y golpes con tijeras, varillas de vidrio caliente y otros objetos. Además, se les aplicaba descuentos salariales, se les despedía sin mayores consideraciones y se ejercía un estricto control sobre ellos por parte de los propios trabajadores adultos. En general, desde los inicios de la empresa, el ambiente predominante fue de «guapos» y «choros», tanto entre adultos como entre niños. El testimonio de Arturo Saavedra, un niño obrero en los años 40, nos revela lo difícil que era la inserción en ese ambiente para alguien distante de ese medio social. A diferencia del resto de sus compañeros, Arturo había estado en la escuela: «todos me echaban la anañá». No duró más de tres meses, aunque posteriormente debió regresar por necesidad; aleccionado por su hermano y su primo, este segundo intento por incorporarse a la industria fue el definitivo.

Entre los adultos, también existían diferencias. En los subterráneos, donde se almacenaba el carbón, se refugiaban delincuentes que no salían al exterior; allí era peligroso entrar y en la práctica no se ejercía ningún control. Otros operarios, que tampoco abandonaban el establecimiento, dormían bajo los hornos. Durante una época, los empajadores provinieron del taller de la Penitenciaría. En la fábrica imperaba, en muchos sentidos, la «ley del más fuerte». Según recuerda un dirigente, los trabajadores se robaban unos a otros, incluso los objetos de menos valor, como ... los tarros «choqueros» (Avendaño).

Las mujeres no estaban exentas de este ambiente violento. Los testimonios coinciden en recordar los abusos y los robos de que eran objeto. Algunas eran «manoseadas» por los jefes y otras, violadas por los propios trabajadores, en los lugares más solitarios y oscuros, como los subterráneos y las bodegas.

Aunque en la planta de Vicuña Mackenna existía un casino para los empleados, la mayoría de los obreros almorzaba, hasta fines de los 60, en

plena calle o bien en algunos lugares dentro de la empresa, utilizando el clásico tarro «choquero». La imagen de cientos de operarios apoyados en las murallas de la industria o en el bandejón central está presente en la memoria de muchos trabajadores. Esta situación, en apariencia poco relevante, no era intrascendente para nadie. Para los protagonistas, esta peculiar forma de interacción en la calle debió representar, aunque quizá sin saberlo, un momento de especial importancia para fortalecer los lazos de identidad entre los obreros. Paralelamente, para un segmento de los dirigentes, el conseguir un lugar dentro de la empresa para que todos los trabajadores consumieran su colación se transformó en una demanda que apelaba a la «dignidad»: la calle no era un lugar adecuado para ellos. Finalmente, la empresa instaló un «moderno» casino, asociándolo a él una imagen «igualitaria» que actualmente se expresa en su uso común por parte de los trabajadores y los altos ejecutivos.

* * *

El cambio en las condiciones de trabajo se produjo muy tardíamente, a partir de la década del 60. Aunque la planta de Vicuña Mackenna observó algunas mejoras, en general el ambiente era insalubre (incluyendo plaga de ratones y baños en condiciones deplorables). Las diferencias más notables se vivieron en Padre Hurtado, aunque, en un principio, la planta estaba muy aislada y faltaban algunos implementos básicos (como un vehículo de emergencia). A partir de 1972, se empezaron a observar cambios en las condiciones de trabajo. Por ejemplo, se instaló un moderno policlínico, en lo que era la casa del administrador, y fue inaugurada la construcción del actual casino; Allende participó personalmente en la colocación de la primera piedra.

Las condiciones físicas y sociales en que se desarrolló el trabajo en Cristalerías de Chile, durante largas décadas, sólo despertaron en los trabajadores algunas protestas ocasionales. En términos generales, asumieron una actitud de resignación frente a esta situación, sin siquiera acatar las mínimas medidas de seguridad. Llegaron a formar redes de solidaridad para apoyar y visitar a los enfermos (de tuberculosis y silicosis) y solicitaron donación de medicamentos a otros sindicatos, pero rara vez cuestionaron la realidad en que laboraban o realizaron campañas de educación en seguridad. Probablemente el hecho de haber comenzado a trabajar desde pequeños en esas condiciones, les hacía reaccionar como si todo ello fuera una realidad propia y natural de una fábrica de este tipo.

Existía conciencia de los peligros, se sentían explotados y con sus vidas prematuramente destruidas. Sin embargo, los trabajadores no exigían un cambio radical en las condiciones de trabajo, sino remuneraciones que compensaran en algo ese esfuerzo. Incluso muy recientemente, en la

descarga de ceniza de soda, una labor ocasional que era bien remunerada, a pesar del alto riesgo de quemaduras, las denuncias de accidente se producían después que el trabajo había concluido.

Otra de las condiciones de trabajo características de Cristalerías de Chile, y de otros establecimientos del ramo, era que la ocupación estaba sujeta a una constante inestabilidad. Esto se debía, en parte, a las fluctuaciones en la demanda y a las necesidades técnicas de apagar algún horno. Pero también influía la estrategia empresarial de contener los salarios (despidiendo y luego recontratando a más bajo precio).

Tanto por la inestabilidad como por el sistema de remuneraciones (principalmente a trato), los trabajadores se preocupaban de ganar cuanto más se podía, cuando había trabajo, haciendo sobretiempos o doble turno («redoble»). Este hecho reflejaba tanto la escasa conciencia entre los trabajadores, que no cuestionaban este sistema, como la insuficiencia de los salarios. Ni siquiera en época de despidos se lograba romper este esquema: los dirigentes proponían turnos de 6 horas, el sistema de «redondilla» (que aseguraba trabajo para todos) y la renuncia a los sobretiempos. Pero estas ideas pocas veces tenían acogida. «Cuando despiden a un compañero —dijo Aranís en una asamblea—, a los demás les importa un comino». Y así ocurriría con su propia salida, y la de otros dirigentes, a mediados del año siguiente.

El interés personal que se expresaba en trabajar cuanto más se pudiera no impedía que, simultáneamente, existieran fuertes lazos de cohesión y lealtad entre los trabajadores o algunos grupos de ellos. Las difíciles condiciones de trabajo ayudaban a estrechar esos vínculos, así como los momentos que compartían durante la «choca» o durante la «tomatera» al terminar las «salidas largas» (después de un turno prolongado). Además, el menor ritmo de la producción —en comparación con la actualidad— permitía ocupar parte del tiempo de trabajo en desarrollar esos vínculos de compañerismo. Son numerosas las anécdotas que se cuentan sobre esos momentos. En los turnos nocturnos, por ejemplo, se solía dormir «sagradamente» en lugares especiales (bajo ciertos hornos). Hoy, esto ya no sucede, puesto que el ritmo que ha adquirido la producción obliga a prestar mayor atención a las labores.

LOS TRABAJADORES Y SUS ORGANIZACIONES

A través del recuerdo que conservan muchos trabajadores de sus organizaciones, es posible observar el predominio de lo institucional y lo legal, por sobre otras realidades. En muchos gremios, el año de «fundación» de la organización sindical corresponde a la de constitución de los sindicatos legales. Aunque, con mucha antelación, se habían formado organizaciones de carácter sindical, su importancia suele ser minimizada o

relegada a un nivel secundario.

El caso de Cristalerías de Chile representa bien este hecho. El año 1930 es recordado como el de fundación oficial del Sindicato Industrial, aunque en realidad ya con anterioridad los trabajadores se venían organizando y planteando reivindicaciones. Tales intentos, sin embargo, no aseguraron continuidad y permanencia, por el carácter de hecho que tenían. Los momentos de mayor agitación social, la persecución ejercida y la situación económica del país condicionaban la fuerza de estas instituciones.

El intento fracasado de 1907, liderado por los obreros españoles, es un ejemplo de esta fragilidad: habían tratado de constituir una sociedad de resistencia, pero el movimiento fue desarticulado. Hubo que esperar la próxima década, con el inicio de la expansión de la empresa, para que surgieran organizaciones sindicales con mayor capacidad de acción. La primera que se logró crear fue Sol de Mayo, en 1917/1918, la cual desarrollaba actividades sindicales, políticas y culturales. Al parecer, no logró permanecer por mucho tiempo. Pero, a raíz de la huelga de 1919, se reanimaron los ímpetus y los obreros de la, por entonces, Fábrica Nacional de Vidrios constituyeron la principal base del Consejo de Vidrieros de la Federación Obrera de Chile (FOCH).

A partir de 1919 se alcanzó un alto grado de organización, que incluso rebasó las tradicionales estructuras dominadas por los adultos, al integrarse los niños a la lucha reivindicativa, con un alto nivel de autonomía. Los trabajadores de este Consejo eran respetados, tanto por lo «encachados» como por la participación que tenían en las industrias de los alrededores del barrio. Incluso los vidrieros de «La Nacional» llegaron a mandar delegados al campo para impulsar movimientos campesinos.

La crisis de 1922 dismanteló esta estructura sindical y recién hacia 1925 los trabajadores, nuevamente en plena huelga, retornaron a la FOCH. Pero el intento no pudo durar por mucho tiempo, ya que la represión iniciada en 1927 volvió a terminar con el Consejo N°5.

A poco de implantarse la legislación social, y en plena crisis económica, en 1930, se constituyó el Sindicato Industrial. Durante una década mantuvo una vida lánguida y sólo a partir de los años 40 se transformó en una organización fuerte. Los empleados y profesionales, por su parte, fundaron en 1943 el Sindicato Profesional. A fines de los años 60, un cambio en la legislación hizo que se incorporaran a este último sindicato los mecánicos y, posteriormente, los obreros calificados. Este hecho fortaleció la organización, ya que ésta recibió en su seno a varios dirigentes sindicales que se habían fogueado en el Sindicato Industrial.

Sin embargo, la presencia de obreros en ambas organizaciones no hizo desaparecer las diferencias. Ambas organizaciones han mantenido continuidad, hasta la actualidad, a través de los sindicatos 1 y 2, a pesar de

no existir una base legal que lo justifique. Los cambios en la legislación laboral, a partir de 1978, que pretendieron borrar las distinciones entre empleados y obreros y entre sindicatos industriales y profesionales, no lograron imponerse frente a las diferencias arraigadas culturalmente.

De hecho, la composición de los sindicatos 1 y 2 se ha mantenido hasta la actualidad. El primero concentra a los obreros con menor calificación, mientras el segundo es más heterogéneo e integra tanto a empleados administrativos como a obreros calificados (mecánicos, operadores de máquinas automáticas). Las diferencias entre obreros y empleados se han expresado al interior de las organizaciones de trabajadores. Su comunicación fue escasa, hasta hace poco tiempo, y las estrategias de negociación con la empresa han sido diferenciadas, como veremos más adelante.

* * *

Aparte de la rivalidad entre obreros y empleados, en las organizaciones sindicales también se han observado otras diferencias. La existencia de secciones, desconectadas unas de otras, ha facilitado la distancia entre algunos grupos de operarios. Los distintos regímenes salariales, los diferentes niveles de calificación y las disímiles condiciones existentes en cada planta han profundizado estas divisiones. Los ejemplos son visibles: en los años 40, los de Maestranza formaban su propia caja de resistencia y no asistían a las asambleas; en el conflicto de 1968, los trabajadores de la moderna planta de Padre Hurtado tuvieron un trato privilegiado; y, en el último tiempo, los operarios de la sección Automáticas han intentado organizar su propio sindicato, buscando sacar provecho de su status y su condición clave para el funcionamiento de la empresa.

En los comedores de la empresa, todavía se revela la fuerte identidad basada en las secciones: los trabajadores se ubican en grupos claramente diferenciados y algunos intentos de los dirigentes sindicales por integrarlos no han dado frutos. Con todo, en algunas negociaciones colectivas, las muestras de solidaridad han borrado las diferencias, incluso a costa de renunciar a los intereses particulares. Fue lo que sucedió, hace pocos años, con la sección maestranza, que aun siendo perjudicada en una negociación, aceptó las condiciones del acuerdo, ya que beneficiaba a la gran mayoría.

Otro sector que se distinguió claramente al interior de los trabajadores fueron las mujeres, quienes laboraron en varias secciones de producción, aunque actualmente sólo se desempeñan en la planta administrativa y en otras actividades de servicio. Las funciones «menores» que se les asignaron a las obreras en el sindicato, como la de asistir a los enfermos a través de la comisión de sanidad, velar por el abastecimiento de

artículos de primera necesidad durante la II Guerra Mundial y organizar cursos de costura, revelan el estrecho espacio que se les ofrecía al interior de las organizaciones dominadas por los hombres. Con todo, su presencia, aunque silenciosa, no debió ser despreciable, considerando el importante número de trabajadores enfermos que existía. Sin embargo, en el recuerdo que de ellas se tiene sigue presente el estereotipo de la mujer prescindible que sólo alteraba el funcionamiento de la empresa y el orden masculino. Los principales problemas que se asociaban a la presencia de las mujeres eran la promiscuidad, el ausentismo y la maternidad.

Además de las comisiones de sanidad y subsistencia, donde ya hemos visto la presencia de mujeres, existían otras como, por ejemplo, la de prensa, que editaba *La Voz del Cristalero*, y la de becas, que entregaba beneficios a los hijos de los trabajadores.

Las comisiones revisoras de cuentas y de inversiones estaban ligadas al tema más conflictivo y polémico en el sindicato, puesto que el prestigio de toda directiva dependía del «simple» hecho de no dejar dudas sobre el uso de los dineros. De hecho, en una ocasión, todo el directorio estuvo dispuesto a apoyar a un tesorero que se había gastado los fondos, consiguiendo el dinero, con tal de no informar a la asamblea, y mantener así su legitimidad.

* * *

Hasta ahora hemos mencionado las comisiones existentes al interior del sindicato, que tenían un carácter operativo o funcional. Otras, sin embargo, tenían una mayor convocatoria y representaban los intereses de un grupo más amplio de trabajadores, incluyendo a aquellos que no tenían un vínculo estrecho con el sindicato. La Asociación Deportiva, por ejemplo, tenía a su cargo la rama de fútbol, que llegó a agrupar a más de cien trabajadores, en once equipos. A ésta se agregaron las ramas de básquetbol, pimpón, rayuela y ciclismo. Aunque con una menor participación de trabajadores, el Conjunto Artístico se caracterizaba por representar al sindicato ante otras organizaciones sociales y la comunidad en general. Además de actuar en el salón-teatro del Sindicato Industrial, realizaba una labor de extensión cultural, en escuelas y en sanatorios, donde estaban hospitalizados los trabajadores de la empresa.

Estas instituciones, si bien dependían del sindicato, contaban con una cierta autonomía, debido a su mayor cobertura y al hecho de que desarrollaban actividades de tipo recreativo y cultural, que usualmente ocupan un lugar secundario dentro del quehacer sindical.

* * *

Era claro para todos que el sindicato representaba a los trabajadores. Pero, ¿dónde empezaba la separación entre éstos y los hombres de confianza de la empresa? En la práctica, la línea divisoria no era muy nítida. Por ejemplo, los «compañeros capataces» (así se los denominó en una reunión sindical) intentaron elevar un pliego especial a la gerencia y solicitaron la intervención del Sindicato Industrial. Éste rechazó hacer con ellos una distinción, por cuanto eran «considerados como enemigos de los obreros»: «son ellos los llamados a informar a los jefes la actuación de sus propios compañeros» y eran muchos los despedidos por su culpa. Ellos mismos debían elevar sus peticiones a los jefes de sección: el sindicato no lo haría. Aun cuando el sindicato no los rechazaba, tampoco sentía lealtad hacia los capataces.

Con ocasión de la trágica muerte de un capataz por silicosis, sucedida a las puertas de la gerencia, se puso en evidencia el rechazo que los trabajadores sentían hacia algunos de ellos. Este capataz era un reconocido «negrero», que «guasqueaba» a los trabajadores de los subterráneos, para mantenerlos bajo control. En un comienzo, por estas razones, se le negó el derecho a ser sepultado en el mausoleo del sindicato, del cual estaban excluidos los trabajadores poco leales o abiertamente indeseados. Finalmente, sin embargo, ante los ruegos de su hijo, se le permitió ser sepultado, pero sólo bajo la escalera.

A diferencia de lo anterior, el sindicato reconocía el derecho que tenían los ex-trabajadores (jubilados, enfermos, despedidos) a obtener ciertos beneficios, como la entrega de subsidios y el acceso a la casa de veraneo.

La continua rotación de los operarios era otro elemento adicional que dificultaba la identificación entre aquellos «con» y «sin» derechos en el sindicato. Por ejemplo, para la distribución del regalo sindical en la Navidad de 1958, algunos objetaron que éste se entregara a los 1.200 trabajadores, cuando en estricto rigor sólo correspondía a 500 operarios que tenían los seis meses de antigüedad contemplados en el reglamento interno. Sin embargo, el «derecho de conciencia» se impuso. Uno de los beneficiados agradeció ante la asamblea: después de trabajar durante nueve años en la industria, había sido despedido y hacía poco tiempo que se había reincorporado.

* * *

Dentro del conjunto de trabajadores, no todos mantenían un contacto permanente con el sindicato. Para algunos, probablemente la mayoría, su vinculación era esporádica y dependía de los intereses que estuvieran en juego. En momentos en que se discutía el pliego, asistían a las asambleas: «se acercan al sindicato cuando vienen a sacarle algo», dijo en

alguna ocasión la contadora del sindicato. Esta vinculación cíclica o esporádica, también se expresaba en las elecciones. Aun cuando se formaban grupos por secciones para apoyar a un determinado candidato, después del acto electoral, el interés se disipaba.

Un segundo grupo que podemos identificar corresponde a quienes, sin asumir grandes responsabilidades, eran socios activos del sindicato y se caracterizaban por tener una asistencia regular a las asambleas. Participaban en las actividades y eran el grupo con el cual la directiva podía contar. Según un testimonio, pocas veces correspondían a los trabajadores más antiguos.

Finalmente, el grupo más pequeño estaba constituido por los dirigentes y ex-dirigentes: una veintena de delegados de sección, los encargados de comisiones y los directores del sindicato. Eran ellos los que opinaban permanentemente en las asambleas. En términos formales, los dirigentes eran los encargados de administrar el sindicato, elevar las demandas a la empresa y conducir las negociaciones colectivas. Sin embargo, su compromiso con la organización muchas veces excedía los límites legales o formales. No era infrecuente la asistencia de ex-directores o de «viejos compañeros» a las asambleas. En algunas ocasiones, participaron como oradores y, en otras, colaboraron en algunas gestiones ante las autoridades.

Los dirigentes llegaban a controlar mucha información y contactos vitales para el buen funcionamiento de la institución, lo cual generaba que la organización dependiera en alto grado de ellos. Una prueba de esto fue lo ocurrido con un dirigente que, a pesar de las acusaciones de irresponsabilidad e inconstancia que se le hicieron, fue perdonado por sus servicios al sindicato y no se le siguió amonestando para que no perdiera su espíritu de entrega, necesario para la organización.

Pero ¿qué control efectivo tenían los dirigentes sobre las acciones de los trabajadores? Al parecer, éstos no siempre encauzaban su descontento por su intermedio. A fines de 1959 se produjo un paro espontáneo de los trabajadores de un horno, a raíz de un incidente con un jefe de sección, quien mandó mojar a los operarios que estaban tomando su colación en una escala. El hecho fue calificado como un «desastre» por el presidente del Sindicato Industrial, ya que —a su juicio— el directorio debía estar en previo conocimiento de estos incidentes.

Muchos dirigentes cumplieron un rol importante en la historia de los trabajadores de Cristalerías, pero han sido olvidados con el paso del tiempo. Sólo un puñado de ellos alcanzó, ya sea por sus logros como por sus características personales, la categoría de líderes y se han mantenido en la memoria de los trabajadores, transformándose en figuras emblemáticas.

Es el caso de Oscar Guzmán, el recordado dirigente que, a comienzos de 1939, dio nuevos aires al sindicato industrial,

«independizándolo» de las anteriores dirigencias apatronadas. Guzmán era aún recordado por sus compañeros varios años después, sobre todo en períodos de conflicto, constituyéndose en un símbolo de la unidad y la autonomía conquistada.

Otro líder recordado es el controvertido «Mocho» Avendaño, quien desde sus primeras incursiones en el directorio, a fines de los 50, se fue caracterizando por su ímpetu, su personalidad fuerte, su capacidad de oratoria y su habilidad histriónica. El propio «Mocho» asumía estas características como su aporte al «prestigio» del sindicato.

La importancia que tenían estos líderes opacaba a los más jóvenes. Su sola presencia impedía un trato igualitario. Por ello, la renovación era lenta y los viejos dirigentes se mantenían por largos años, generalmente hasta terminar su ciclo, como recuerda Alberto Muñoz. Su alto compromiso sindical y la experiencia adquirida hacían muy difícil que se llegara a contradecir sus opiniones y, cuando ello se producía, las consecuencias eran sentidas por los propios dirigentes. Por ejemplo, Francisco Celpa, un antiguo dirigente, recuerda con cierto resentimiento la actitud de sus propios compañeros, que pusieron en duda su capacidad: había propuesto un cambio en el cálculo de la tabla de producción, anticipándose a un futuro perjuicio que se produciría. Sin embargo, la asamblea no lo acogió y se mantuvo la tabla antigua. Con el tiempo, se comprobó lo que había señalado Celpa, pero éste ya no tuvo interés en apoyar su antigua propuesta: sentía que había perdido la confianza que se le tenía.

En la práctica, la información y las decisiones se concentraban en unos pocos y las disputas que se generaban entre ellos, muchas veces asumían más un carácter personal que político. Por ejemplo, la elección de Julio Avendaño y Juan Moya como directores, en 1958, hizo reflotar sus viejas diferencias. Avendaño se resistió a asumir la presidencia ante la presencia de Moya: «no me inspira confianza», señaló a la asamblea. No podía olvidar que en 1949 había sido expulsado del sindicato por «mentiras» vertidas por éste.

Desde los más comprometidos con el sindicato, como los dirigentes, hasta los más alejados, se daban también relaciones complejas, de poder y subordinación, de exclusión e integración. En las asambleas, esto quedaba claramente expresado: el trabajador común disponía de un difuso espacio, debido al predominio inobjetable de los que sabían hablar. Un dirigente se quejaba en 1945: «todo asambleísta tiene derecho a usar de la palabra y exponer sus ideas por *mediocre* que ellas sean, sin ser molestado por nadie». Este derecho no se respetaba en la práctica, ya que, a la menor equivocación, se empezaba a molestar.

Las voces que participaban en los debates eran siempre las mismas. Rara vez surgía un nombre que no pudiera identificarse. Y en los momentos en que se debatían temas técnicos, la voz de los «entendidos»

era clave. Incluso se pedía la opinión a ex-dirigentes.

En las asambleas, los que asumían un mayor grado de compromiso, aunque fuera asistiendo a las reuniones, objetaban el derecho de los más alejados de la organización. Por ejemplo, los que se ausentaban del sindicato eran cuestionados a la hora de la entrega de beneficios. En una ocasión, ante una amenaza de despido, el presidente del sindicato señaló que no defendería a los trabajadores de los hornos, porque éstos no cooperaban con sus dirigentes y no asistían a reuniones, a defender sus intereses. Algo similar sucedió con la entrega de becas a los hijos: pedían ayuda al sindicato, pero no iban a sus reuniones; por esa razón fueron objetadas las solicitudes. En otra oportunidad, una trabajadora que había sido afectada por un incendio, pidió ayuda a través de la secretaria del jefe de personal, pero sin haber conversado directamente con los dirigentes. Por esa actitud y por no asistir personalmente a la asamblea a plantear su situación, estuvo a punto de no recibir la ayuda.

Pero no sólo en las asambleas se expresaban las opiniones de los trabajadores. También se ocupaban caminos informales. Un ejemplo de ello se produjo en 1958 cuando voces disonantes a una resolución de la directiva se expresaron a través de rayados en los baños. El hecho se desencadenó al eliminarse la entrega del pan de pascua, por parte del sindicato, debido a los mayores gastos que había implicado la compra de una casa de veraneo en Cartagena. En un comienzo todos parecían valorar la nueva inversión y aceptaron las restricciones presupuestarias, pero con posterioridad surgieron diferencias: los trabajadores que ganaban menos querían conservar el pan de pascua. Finalmente se buscó una solución intermedia. En otra oportunidad, en medio de la negociación de un pliego, se volvieron a sentir estas voces silenciosas. En una asamblea, varios dirigentes expresaron su confianza en la directiva y pidieron la colaboración de todos, objetando la actitud de algunos compañeros que escribían «en las murallas cosas injustas».

Otras formas de expresión de las opiniones «no oficiales», y que eran frecuentemente aludidas en las asambleas, eran las conversaciones en la fuente de soda y los corrillos y rumores de diversa índole.

LOS TRABAJADORES Y LA EMPRESA

La relación que establecen los trabajadores con la empresa ha sido tradicionalmente un foco de atención para los estudiosos del sindicalismo. Sin embargo, en términos generales, se la ha reducido al ámbito de la reivindicación (sobre todo salarial) y a los espacios institucionalizados, donde al sindicato le cabe un gran protagonismo. Pero, obviamente, la relación entre los trabajadores y la empresa es mucho más compleja que ese esquema rígido.

Los ámbitos a través de los cuales se han relacionado los trabajadores con Cristalerías de Chile han sido variados y cada uno ha tenido una importancia diversa. La fijación de las remuneraciones fue, desde los primeros años, la principal preocupación de los trabajadores y en torno a este tema se dieron las principales tensiones. Casi todas las huelgas que hemos registrado tuvieron ese componente esencial. Incluso aquellas abiertamente políticas (como la que llevó a la intervención de la empresa en 1972) incorporaron en su plataforma la demanda salarial, como factor legitimador.

El otorgamiento de beneficios se agregó más tardíamente, en parte por la presión de los trabajadores, como ocurrió con la indemnización por años de servicio, alcanzada con anterioridad a la promulgación de la ley. En otros casos, fue la ley la que impuso ciertas obligaciones, que no habían sido demandadas por los trabajadores. En esta última situación se encuentra la instalación y funcionamiento de una escuela para los niños-obreros, en 1921. Las condiciones de seguridad e higiene y el ambiente laboral, por su parte, tampoco se transformaron en el detonante de un conflicto mayor, a pesar de ser un motivo de constante queja.

La calificación en el oficio estuvo en manos de los propios trabajadores por varias décadas. En ese ámbito, por largo tiempo la empresa no intervino, ya que la especialización de la fuerza de trabajo se generaba a través de una temprana inserción laboral. Con el avance tecnológico se comenzó a requerir la preparación especializada en algunas secciones, como maestranza, la que se obtenía en los liceos técnicos. Con todo, muy tardíamente la empresa empezó a intervenir abiertamente en la preparación técnica de su personal, disputando con ello el control sobre las habilidades técnicas de los operarios, que por mucho tiempo había estado en manos de los propios trabajadores.

* * *

En algunos ámbitos de relación entre trabajadores y empresa, como el salarial, hubo muchos momentos de conflicto y resistencia. En el período inicial, cuando aún no existía legislación que regulara las relaciones laborales (es decir, antes de 1924), se dio un alto nivel de conflictividad. Durante la huelga de 1907, la empresa hizo todos los esfuerzos por quebrar el movimiento, fomentando el nacionalismo y distribuyendo cerveza a los trabajadores para que no asistieran a la asamblea. En la huelga de 1919, por su parte, se debió recurrir a múltiples estrategias para impedir la entrada de rompehuelgas y conseguir la solidaridad de otros trabajadores.

Aunque los ejemplos como éstos son numerosos (y no sólo para esta rama fabril), la lucha no era constante y generalmente se llegaba a negociar fórmulas que permitían reiniciar el trabajo. Esto explica, además,

la rápida expansión que tuvo la Fábrica Nacional de Vidrios durante esas mismas décadas. Aunque se podría pensar (de hecho algunos lo afirman) que el crecimiento tuvo su base en la sobreexplotación de la mano de obra, no parece aventurado suponer que la propia empresa estaba interesada en asegurar una mínima estabilidad que permitiera la expansión del capital.

En un comienzo, los canales a través de los cuales se establecía la relación empresa-trabajadores fueron de tipo personal. Los primeros dueños, Nemorino Cotapos y Josué Benaglia, se preocuparon directamente de la instalación de los galpones, en 1902: este último dirigió las obras y trabajó como «cualquier obrero». Esta etapa se prolongó por un breve período: en 1904 la empresa se constituía en sociedad anónima y una década más tarde, el número de operarios crecía en forma importante.

La dictación de la legislación laboral, en 1924, llevó a la institucionalización de las relaciones entre la empresa y sus trabajadores. Desde entonces, entre ambos se establecieron compromisos, obligaciones y regulaciones que transformaron el sentido de la relación tradicional. En esta nueva etapa, la autoridad del trabajo pasó a ocupar un lugar clave, como tercer actor involucrado. En momentos en que se discutía el pliego, se intentaba obtener la intervención y el apoyo de terceros: del Ministro del Trabajo, de un diputado «amigo» en calidad de asesor, incluso del vicepresidente de la Cámara de Diputados, a veces con el exclusivo fin de obtener una reunión con el gerente.

Sumado a esto, cuanto más asentada estuvo la legislación en la mente de los trabajadores, toda esta trama legal significó para el sindicato perder el control sobre sus propias decisiones, que en muchos aspectos pasó a manos de los funcionarios del Estado. Por ejemplo, la entrega de beneficios a sus socios y ex-socios (pago de subsidios a jubilados enfermos) fue cuestionada por el presidente del sindicato, quien tenía dudas sobre su legalidad.

Pero, a pesar de la existencia de relaciones de tipo institucional, fuertemente reguladas por la ley, a partir de los años treinta hubo un factor que permitió conservar un alto grado de personalismo en la relación de la empresa con los trabajadores: la larga permanencia de algunas personas en los cargos directivos más relevantes. Rodolfo Jaramillo Bruce se mantuvo como gerente desde 1932 hasta mediados de los años 50. Pedro José Jaramillo, su hijo, tuvo altos cargos desde 1951 hasta 1972, pasando sucesivamente de ingeniero jefe a subgerente, hasta llegar a gerente.

¿Cómo se había ganado el «aprecio de sus trabajadores»? le consultó un periodista a Rodolfo Jaramillo, en 1938: «Aparte del cumplimiento de las leyes sociales, buscamos el contacto con ellos para conocer sus necesidades». Por ejemplo, había «propiciado» la formación de una cooperativa de consumo, que por entonces ya tenía 800 socios (más que el sindicato) y funcionaba en un local cedido por la empresa; también

contribuía al mantenimiento del Club de Deportes. De esta forma, el apoyo de Cristalerías de Chile al nuevo sindicato hizo que éste se acercara a la empresa. Tanto así que, en 1938, llegó a solicitar el retrato de su director-gerente, Rodolfo Jaramillo, para ampliarlo y colocarlo en su local social.

Pedro José Jaramillo, por su parte, acostumbraba caminar por algunas secciones, para conversar con sus trabajadores «preferidos», los más eficientes. Al parecer, no llegó a tener con ellos el grado de confianza que alcanzaron otros empresarios, como Simonetti, en MADECO. Pero sí la suficiente como para saber responder a las necesidades de la empresa y adecuarse a la fuerte personalidad de algunos dirigentes sindicales, como el «Mocho» Avendaño. Entre ambos llegó a haber una gran confianza, que para algunos ponía en duda su autonomía como dirigente.

A pesar del paternalismo de Jaramillo, éste sabía guardar la debida distancia con algunos de sus trabajadores: esto se pudo comprobar años después, cuando uno de los interventores nombrados por la Unidad Popular tuvo la oportunidad de conocer al chofer de Pedro José. En más de diez años de servicio, éste nunca le había saludado.

Aunque siempre se mantuvo la relación directa entre los dirigentes sindicales, algunos trabajadores y los más altos ejecutivos de la empresa (lo que sucede hasta la actualidad), a partir de 1934 el contacto con la empresa se institucionalizó, a través de un departamento especializado. La creación del servicio de bienestar social de Cristalerías de Chile no fue un hecho aislado, ya que muchas iniciativas similares surgieron —por la misma época— en la mayoría de las grandes industrias. En 1945, estaba compuesto por dos asistentes sociales (una profesión que se expandió por esos años), dos médicos, un profesor y un practicante. Bajo su dependencia se encontraba la sala cuna, el «casino» (comedores), la escuela, la colonia infantil, el servicio médico y la visitación social.

* * *

En su relación con la empresa, los trabajadores nunca han conformado un cuerpo monolítico, siempre dispuesto a enfrentar en bloque a la empresa. Esa imagen responde más a un estereotipo que a una realidad observable a lo largo de la historia de los trabajadores: en la vida cotidiana, los niveles de calificación, la edad y el sexo han sido objeto de tratos diferenciados. Y esto no sólo por iniciativa de la empresa, sino también por el interés de algunos trabajadores, que han visto así fortalecidas sus posiciones.

Sin embargo, las huellas del disenso, la discriminación y la división no siempre se conservan, debido a que la historiografía sindical generalmente ha tratado de opacarlas o bien de recubrirlas con descalificaciones, sin intentar comprenderlas.

En la realidad, lo que ha predominado, entre los trabajadores de Cristalerías, no ha sido la «unidad férrea», sin divisiones, y tampoco la simple «traición», sino la confluencia de muchos factores. Los dirigentes «apatronados» del Sindicato Industrial, entre 1930 y 1938, representaban a un segmento reducido de los trabajadores (un 17% estaba afiliado, de los 1.400 operarios), los que habían obtenido importantes logros personales a través de la experiencia laboral y tenían más que perder si hubieran adoptado posturas más radicales. Esto se expresó durante la huelga de 1936, cuando los maestros y oficiales no adhirieron al movimiento organizado por los niños y jóvenes, quienes no estaban afiliados al sindicato legal, pues su edad se los impedía. El hecho volvió a demostrar que los intereses de los trabajadores no eran homogéneos.

Los recelos existentes entre empleados y obreros, o bien entre maestros y aprendices, llegaron a desalentar posibles alianzas o estrategias conjuntas. Y, aun cuando algunos podrían esperar que la «conciencia proletaria» estuviera del lado de los obreros, fue el Sindicato Industrial el que amagó la única oportunidad de ir a huelga en conjunto con el sindicato de los empleados (que por entonces agrupaba únicamente a los administrativos). Según el recuerdo de un dirigente, en los años 60, el gerente —al conocer el proyecto de los empleados— conversó con los operadores de máquinas, del Sindicato Industrial, y les convenció que ellos eran irremplazables, a diferencia de los administrativos, más prescindibles. El rumor de la estrategia patronal llegó a los empleados y el movimiento abortó, antes que se declarara (Herrera).

En 1965, con la legislación dictada ese año, se volvió a poner en tensión la rivalidad entre los trabajadores. Muchos quisieron ascender a la categoría de empleados, favorecidos por sus prerrogativas. Los que eran titulados, sin embargo, no aceptaban que otros se les igualaran en sus beneficios. Según un testimonio recogido, el gerente de entonces, Pedro José Jaramillo, con inteligencia aprovechó esta circunstancia para dividir al personal, fomentando las rivalidades internas (Celpa).

La huelga de 1968, que se prolongó por dos meses, vino a reflejar todas estas tensiones al interior de los trabajadores. Las peticiones elevadas por los dos sindicatos fueron acogidas por la empresa de un modo diferenciado, favoreciendo abiertamente al Sindicato de Empleados. Finalmente, los obreros que fueron a la huelga, afiliados al Sindicato Industrial, a pesar de prolongar el conflicto a la espera de obtener mejores condiciones, obtuvieron sus demandas por debajo de lo que había ofrecido la empresa en un comienzo.

* * *

La relación entre la empresa y los trabajadores, no obstante su

complejidad, descansa en un supuesto básico que generalmente se impone en la conciencia de los actores involucrados: ambos defienden intereses distintos, si no contradictorios. Pero, ¿qué sucede cuando los trabajadores y sus organizaciones pasan a ocupar un lugar en la dirección de la empresa? ¿o cuando los ejecutivos de ésta dicen representar a un Gobierno de los trabajadores? A esta realidad se vieron enfrentados los trabajadores de Cristalerías de Chile, a partir de agosto de 1972, cuando la Unidad Popular decidió su intervención.

Por espacio de más de un año la realidad sería diversa y la intervención se viviría con distintos énfasis en cada una de las tres plantas que entonces funcionaban. Los testimonios que hemos recogido nos ofrecen sólo algunas imágenes, insuficientes y parciales, pero muy vívidas de ciertos aspectos centrales.

La pérdida de la disciplina laboral es uno de esos temas recurrentes, generada tanto por el agitado clima político nacional como por la relativa ausencia de autoridad al interior de la empresa. Uno de los interventores, Alberto Muñoz, recuerda una situación de violencia que puso en cuestión su autoridad, y que lo obligó a adoptar una drástica medida. Dos técnicos, de ascendiente entre sus compañeros, se trenzaron a golpes por motivos políticos: uno era jefe de la oposición y el otro un mirista. El interventor se vio en la obligación de despedir a ambos, aunque ello le significó la amenaza de paro de los partidarios de unos y otros.

Los abusos cometidos por quienes se creían «dueños» de la empresa también son relatados por varios testigos de la época, aunque con diferentes énfasis. Algunos se detuvieron para destacar el alto compromiso con la empresa y la mantención de la producción. Otros enfatizaron la existencia de dirigentes sindicales, trabajadores e interventores que no asumían sus responsabilidades, abusaban de su poder y robaban abiertamente.

A pesar de los inconvenientes, la empresa siguió funcionando en forma permanente (en todos los turnos, todos los días), sin exceso de asambleas, alcanzando récord de producción y de productividad e incluso inaugurando un nuevo horno. En ello influyó poderosamente el esfuerzo de todos los trabajadores y, también, el respeto que se conservó hacia los mandos técnicos, lo que no sucedió en otras industrias. Don Gino Albertini, un ingeniero químico, era el que manejaba la empresa, recuerda un interventor.

Respecto a la relación de los trabajadores con la administración durante el período de la intervención, los testimonios que hemos recogido coinciden en destacar el caso de Padre Hurtado. Allí, la cercanía que se produjo entre los trabajadores y el interventor —un joven obrero del vidrio que siguió viviendo en su casa de Pudahuel— fue evidente para moros y cristianos. Esto quedó de manifiesto, por ejemplo, en un hecho insólito para

la época: Alberto Muñoz, el interventor, era invitado por los trabajadores para que asistiera a sus asambleas. Incluso un dirigente sindical «momio», como Antonio Herrera, reconoció la honradez extrema a que llegaba: teniendo las llaves de la caja fuerte, no se pagaba su propio sueldo y muchas veces él debió prestarle dinero. Para controlar el funcionamiento de los turnos nocturnos, llegaba a las 2 ó 3 de la madrugada.

Al parecer, aun cuando el escenario nacional podía influir poderosamente sobre la situación de la empresa, el comportamiento que tuvieron los interventores y otros altos ejecutivos fue clave para el funcionamiento de la fábrica. La extracción obrera de Muñoz quizá fue un factor importante, pero a esto se sumó el ejemplo que siempre demostró en sus acciones y que le ganó el respeto de todos.

Con el Golpe de Estado, en 1973, este aprecio se expresó bajo diversas manifestaciones de solidaridad que recibió generosamente: don Alberto todavía recuerda los paquetes con mercadería y el dinero que anónimamente los trabajadores de Cristalerías le hacían llegar a su casa, en los momentos más duros de la represión.

EL CONTEXTO POLÍTICO Y SOCIAL

Suele ocurrir, en los intentos por comprender la orientación que tienen las organizaciones sindicales respecto del contexto nacional, que todo se reduzca a la identificación política, ligada a la militancia de los dirigentes más destacados.

Siguiendo esa pauta, resultaría clara —para el caso de los trabajadores de Cristalerías de Chile— la presencia de varias etapas. Primero una «anarquista», seguida de otra comunista; con posterioridad, un período «amarillento» y «apatronado», que concluiría con la conquista de la autonomía, por citar las más destacadas.

La primera etapa, anarcosindicalista, es probable que haya estado ligada a la influencia de los migrantes españoles. Ya en la huelga de 1907, se había contado con el apoyo de una federación, de esa orientación. En 1914, algunos jóvenes vidrieros de la empresa asistían a las reuniones de un Centro Social, de esa misma tendencia, y, poco después, la sociedad Sol de Mayo, mantenía contactos con círculos anarquistas argentinos.

La formación del Consejo N°5 de la FOCH, en 1919, parece indicar el inicio de una nueva etapa, esta vez con predominio comunista, que tuvo como exponente más conocido (probablemente por su posterior actuación) a Juan Chacón Corona. Esta presencia se volvió a manifestar a partir de 1925, y no sólo entre los trabajadores adultos, sino también entre los niños, que conformaron las primeras brigadas de «pioneros», grupos infantiles comunistas.

En contraste con esta época, los años 30 habrían estado marcados

por los dirigentes «amarillos» y «apatronados», que hicieron al sindicato muy dependiente de la empresa. En 1930, como hemos visto, se fundó el Sindicato Industrial, el que sólo habría «despertado» en 1939, por la acción de un grupo nuevo de dirigentes, entre los que se contaron Oscar Guzmán y Delfín Ruiz, el primero sin militancia y el segundo comunista. La afiliación del sindicato a la Federación Obrera Metalúrgica y, por su intermedio, a la Confederación de Trabajadores de Chile fueron una demostración del nuevo interés por participar en la vida nacional y por integrarse al proceso que se iniciaba con el Frente Popular.

Si seguimos privilegiando el discurso oficial de los dirigentes, podemos advertir claramente, por lo menos a partir de 1944, el predominio comunista. El apoyo del Sindicato Industrial al gobierno de Juan Antonio Ríos fue abierto, así como su incorporación a la campaña anti-fascista, en la que pretendía contar con la participación de trabajadores y patrones. Dentro de este mismo clima, durante la II Guerra Mundial, los dirigentes sindicales le asignaron un alto valor patriótico a la conscripción que debían cumplir los muchachos cristaleros.

Al terminar el conflicto, ya en plena Guerra Fría, se quebró la alianza de gobierno y las tensiones sociales volvieron a expresarse. Durante la vice-presidencia de Duhalde, a principios de 1946, la crisis política se desencadenó a raíz de la persecución ejercida contra algunos sindicatos en huelga: el Sindicato Industrial de Cristalerías, junto a otras organizaciones, participó en un prolongado paro en contra del gobierno, que terminó con despidos masivos, en varias fábricas. En el caso de Cristalerías, la medida afectó a unos trescientos obreros, entre ellos los dirigentes comunistas.

Un hecho sucedido por esos días y que es especialmente recordado por los antiguos dirigentes se relaciona con el papel que le cupo al Sindicato Industrial en la «Matanza de Plaza Bulnes», en enero de 1946. La estrecha vinculación que tenía la directiva con el Partido Comunista llevó a que el sindicato acogiera en su mausoleo los cuerpos de las víctimas, entre ellas a Ramona Parra.

Durante el gobierno de González Videla, la presencia comunista en los cargos directivos del Sindicato Industrial volvió a tener efectos, al desatarse la persecución política en su contra. En los primeros días de abril de 1948, fueron relegados su presidente, Floridor Castillo, y el tesorero, Francisco Alarcón. Los hechos se desencadenaron con ocasión del acto de despedida a los trabajadores que debían partir a cumplir el Servicio Militar. Según uno de los afectados, algunos «delatores» habían desvirtuado el contenido del discurso que se había pronunciado, atribuyendo a los dirigentes un llamado a que los jóvenes se rebelaran contra sus superiores y «levantaran sus armas en favor del pueblo cuando fuera oportuno».

La participación política del Sindicato Industrial volvió a expresarse, poco después, en dos hechos distintos, pero simbólicos. En

1957, la asamblea eligió a tres delegados para que participaran en la Convención del Pueblo, que terminaría proclamando como candidato a la presidencia a Salvador Allende. Por esa época, la asamblea acordó comprar, con fondos sindicales, varios ejemplares del diario comunista, *El Siglo*, como un modo de contribuir económicamente con un periódico preocupado de los temas sindicales; años antes, algo similar había ocurrido con otra publicación de esa tendencia.

* * *

¿Qué real contenido político tuvieron los hechos hasta aquí relatados? Al parecer, sería aventurado generalizar las intenciones políticas que tuvieron algunos dirigentes y suponer que el conjunto de los trabajadores de Cristalerías de Chile tenía opciones claras, una fuerte afinidad con la izquierda y un nítido sentimiento de solidaridad de clase. Hay muchos indicios que nos pueden ayudar a situar el lugar real que tenían los temas nacionales entre los trabajadores y al interior de los sindicatos.

Había, sin duda, un núcleo de dirigentes politizados, que sentían un estrecho compromiso con los procesos nacionales. Pero, para el común de los trabajadores, la brecha entre lo político-nacional y lo gremial-local era importante. Incluso algunos dirigentes sindicales, como Domingo Aranis, llegaban a despreciar la indiferencia generalizada por estos temas nacionales y la preocupación por «pequeñeces», como el deporte y otras «cosas inútiles». Aranis lamentaba la escasa importancia que tenían, al interior del sindicato, los «grandes temas», como la CUT.

En efecto, para este tipo de dirigentes, convencido del rol que debía cumplir el sindicato, la realidad pura y simple no siempre calzaba con lo que ellos esperaban, y pronto entraban en conflicto o se desilusionaban. Por ejemplo, a pesar del entusiasmo de los delegados del sindicato ante la CUT, el apoyo que brindó el conjunto de trabajadores a la central fue más bien circunstancial y motivado por la iniciativa de algunos pocos. En 1959, la asamblea eligió representantes para asistir a su II Congreso, pero éstos no pudieron integrarse debido a que hacía años que no se cotizaba. Los delegados creían necesario participar en la CUT, para así «trabajar por la clase en general», pero no lograron que los trabajadores del Sindicato Industrial se comprometieran a pagar sus cuotas.

Otra manifestación del escaso entusiasmo que se generaba en torno a la CUT se expresó con ocasión de la convocatoria a un paro nacional, en marzo de 1960. El sindicato cedió el local para que se dirigiera, desde allí, el movimiento en la comuna. Pero la participación de los trabajadores fue pasiva: alegando no haber sido consultados, en las vísperas se decidió quedar a la espera del éxito o fracaso del movimiento para integrarse o no a

él. Era visible que, por lo menos en este caso, los trabajadores de Cristalerías (incluidos los dirigentes sindicales) no tenían la disposición de asumir un rol de liderazgo, ni siquiera en la comuna.

La huelga de 1944 y la actuación que le cupo en ella a la directiva sindical —por entonces controlada por los comunistas— parece ser un buen reflejo del verdadero peso que tenía el discurso político. Esta breve huelga (que sólo se prolongó por ocho días) se produjo en plena Segunda Guerra Mundial, cuando la contribución al triunfo «Aliado» —según algunos— debía manifestarse en evitarle problemas internos al gobierno, conteniendo las demandas sociales. La huelga terminó abruptamente como consecuencia de un decreto ministerial, que se amparó en el daño que estaba provocando la paralización en la industria del vidrio. La directiva sindical, proclive al gobierno, prefirió acatar la resolución, a pesar de repudiarla. Negando que se hubiese tratado de una derrota, criticó a quienes plantearon prolongar el conflicto, porque ello habría significado declarar una huelga ilegal. La directiva consideraba que esto era caer en una abierta provocación: ya no se trataría de luchar contra la empresa, sino contra el gobierno, «contra el régimen democrático». Los sectores disidentes —que se valían de sus propias publicaciones— fueron calificados de trotskistas, saboteadores, provocadores y quinta-columnistas.

Esta situación vivida en Cristalerías de Chile no fue aislada. Por esa época, fueron múltiples los intentos de los partidarios del gobierno (entre ellos, activamente, los comunistas) por colocar, sobre las demandas sociales, el interés de proteger la democracia y contribuir a la causa de los «Aliados». Incluso dirigentes que se habían caracterizado por su «combatividad» en las asambleas sindicales (como fue el caso de José Díaz, José Vega y Andrés Escobar) pasaron a asumir el papel opuesto: convencer a los trabajadores que debían limitar sus exigencias.

Al poco tiempo, la situación se revertiría. La política conciliadora, de «Unidad Nacional», levantada por los comunistas fue superada y reemplazada por otra que privilegiaba cambios profundos en la sociedad y que llevó a una activación de las demandas sociales, alcanzando su momento culminante en 1946. En ese marco se produjo la huelga en Cristalerías, que ya hemos mencionado, y que terminó con un masivo despido de trabajadores. Por entonces, las críticas a la politización del sindicato y a la conducción comunista no se hicieron esperar.

Un ejemplo de las consecuencias que traía adoptar ciertas decisiones sin que existiera una suficiente discusión al interior de la organización fue la afiliación del Sindicato Industrial a la Federación Obrera Metalúrgica. Aunque ésta se mantuvo formalmente por cerca de treinta años, su justificación se basaba más en su afinidad política que en otras razones. Las críticas que se levantaron a la Federación vinieron a mostrar

los roces y resquemores: se le enrostraba su despreocupación por organizar a los trabajadores no sindicalizados y su desconocimiento respecto de lo que sucedía en el gremio del vidrio.

Al parecer, la formación de la Federación del Vidrio, en 1970, no respondió al surgimiento de una identidad entre los vidrieros, sino a una razón estrictamente instrumental. Para aumentar la presencia socialista en la CUT, este sector buscó la representación directa de los vidrieros, restándole así fuerza a la Federación Metalúrgica, controlada por los comunistas (Carrasco).

* * *

En Cristalerías de Chile, la abierta participación política de los dirigentes a veces llegaba a generar, entre los trabajadores, resquemor o indiferencia frente a los temas nacionales. Sin embargo, esto no impidió que, en algunas circunstancias, aflorara una real preocupación por estos temas. El debate sobre la política económica, por ejemplo, generaba un mayor consenso y no era cuestionado en las asambleas, ya que afectaba directamente la situación salarial de los trabajadores. Las críticas al gobierno de Jorge Alessandri fueron compartidas por muchos. En febrero de 1960, los despidos masivos en varias industrias no hicieron difícil que, en la asamblea, se lanzaran críticas contra el gobierno y que se decidiera, a continuación, salir a marchar hacia la Plaza Artesanos, a un acto central convocado por la CUT.

La presencia de temas políticos entre los trabajadores de la empresa fue baja. Sin embargo, ello no negaba la posibilidad de que se actuara, también, movido por algún grado de solidaridad con otros trabajadores, alejándose así de los intereses propios e inmediatos. Cuando se presentó la ocasión de postular a un dirigente sindical como consejero del Servicio de Seguro Social y del Servicio Nacional de Salud, la asamblea acordó no aceptar esa invitación: el rechazo se basaba en el mecanismo establecido. Con ello, sólo se intentaba hundir a los sindicatos más chicos, favoreciendo a los más grandes, que eran los únicos con derecho a postular.

* * *

Hasta aquí hemos privilegiado concentrarnos en el lugar que ocupó el contexto político nacional entre los trabajadores de Cristalerías de Chile. Sin embargo, la relación de éstos con el resto de la sociedad no se agota allí. Resta conocer otro nivel de inserción, más local, que dé cuenta de los vínculos que se pudieron establecer con la comunidad más cercana.

Por lo general, los sindicatos grandes y antiguos, como los de Cristalerías de Chile, han mantenido actividades en forma permanente y

cuentan con una infraestructura adecuada para realizar esa labor. Ello puede facilitar la vinculación con el entorno, pero no siempre la asegura ni le otorga un carácter uniforme. El Sindicato Industrial de MADECO, por ejemplo, siempre se ha destacado por su importante presencia en el cordón industrial de Vicuña Mackenna, lo que no sólo se debe a su tamaño, sino a su tradición, al trabajo político que se ha realizado en su interior y a otros múltiples factores.

El préstamo del local sindical —un hecho que suele pasar inadvertido— puede ser un indicador de esta vinculación con el entorno social. El Sindicato Industrial pudo tener, desde los años 40, un local propio, el cual era frecuentemente solicitado por múltiples organizaciones que funcionaban en las cercanías: centros de padres, clubes deportivos y sindicatos, entre otras. Aunque la aceptación o el rechazo a las peticiones de préstamo podían depender de circunstancias diversas, en algunas ocasiones, la asamblea debatió sobre el sentido que tenía compartir el salón social. Algunos objetaban los robos y destrozos, y proponían restringir su uso. Otros, sin negar la posibilidad de un mayor control, resaltaban la necesidad de no «aislar» al sindicato del resto de las organizaciones populares.

Probablemente, con ocasión de las veladas literarias y artísticas que se realizaban en ese local y en torno a la amplia biblioteca que allí existía, se generaron otros mecanismos de contacto y encuentro con el mundo social. Según algunos recuerdan, importantes escritores y poetas leyeron sus obras en ese lugar; además, se contó con la presencia de grupos artísticos, que todavía recuerdan su paso por el sindicato. La vinculación con la comunidad local también se expresó a través de la participación que le cupo al sindicato en el comité comunal de solidaridad con los perseguidos políticos (durante el gobierno de González Videla) y en un comité relacionador de los sindicatos del sector.

Todo lo anterior corresponde al período en que la empresa estaba instalada en Vicuña Mackenna. De la época previa, cuando ésta se ubicaba en San Diego, tenemos menos testimonios, aunque sabemos que los trabajadores establecieron algunas relaciones de solidaridad con las fábricas cercanas, del barrio Matadero. Hoy, en la localidad de Padre Hurtado, aunque alejados de los núcleos industriales, los sindicatos de Cristalerías han orientado su acción social hacia ese entorno más cercano, como quedó en evidencia con la ayuda que se prestó a raíz del terremoto de 1985.

* * *

La complejidad que reviste la participación de los trabajadores en los procesos políticos de carácter nacional, y su expresión en la vida

cotidiana, quedaron al descubierto con la intervención de la empresa en agosto de 1972. La importancia que revistió el período de la Unidad Popular es ampliamente reconocida por todos, pues, más allá de las opciones políticas de unos y otros, nadie quedó al margen del proceso. Sin embargo, la experiencia vivida durante esos años suele enfocarse a nivel nacional, perdiéndose con ello la riqueza de las vivencias particulares, propias de un espacio más pequeño, como fue el caso de Cristalerías de Chile.

Por aquellos años, en la empresa existía un grupo de trabajadores altamente politizado, que participaba activamente en los debates y tenía posiciones claras y definidas respecto de lo que sucedía a nivel nacional. Había en él tanto opositores como partidarios al gobierno popular. Entre estos últimos, un segmento tenía un alto compromiso con el proceso y reconocía los sacrificios que conllevaba; pero también existieron otros que adoptaron el discurso revolucionario y no expresaron un gran interés por aportar al triunfo del gobierno. Varios testimonios recuerdan a ambos sectores de partidarios de la Unidad Popular: los que trataron de dar el ejemplo y los que se aprovecharon de las circunstancias para obtener ventajas personales.

El grupo mayoritario de trabajadores, sin embargo, se vio inmerso en el proceso político, sin llegar a adoptar posiciones muy definidas. Podía llegar a tener una participación activa, en algunas ocasiones, pero lo que más lo movilizaba era su «instinto de clase» y no una conciencia clara de lo que sucedía, según el testimonio de Alberto Muñoz. Incluso, a veces, su comportamiento podía llegar a mezclar intereses personales, como conservar su trabajo, con un cierto grado de adhesión a un proyecto.

Una expresión de lo anterior se observó a raíz del paro de camioneros, en octubre de 1972. Al suspenderse el abastecimiento de materias primas, provenientes de San Sebastián, la empresa quedó seriamente amenazada de no poder continuar produciendo. En medio de un ambiente de guerra, según recuerda un testigo, la empresa y sus trabajadores se unieron fuertemente en torno al objetivo común de defender a la empresa de la amenazante situación.

Entonces se produjo una de las acciones más recordadas de esos dramáticos días: la administración de la empresa y los sindicatos decidieron organizar una caravana de camiones para ir en busca del material necesario. Los trabajos voluntarios se realizaron durante la noche (sin alterar el sistema de turnos). La imagen quedó grabada en el recuerdo de muchos: una treintena de camiones, custodiados por apenas seis carabineros, y al frente de ellos el interventor, en un automóvil FIAT arrendado, que había reemplazado al elegante Mercedes Benz del antiguo gerente.

Durante el tiempo de la intervención, hubo muchos gestos de

solidaridad y heroísmo como el relatado, que no necesariamente expresaron posiciones políticas definidas. El nivel de politización era bajo y la mística especial que muchos recuerdan durante esos meses nacía, en parte, de los objetivos comunes que se compartían. Incluso los opositores al gobierno se sintieron parte de ese ambiente. Muchos de ellos también participaron en la recordada caravana a San Sebastián.

Sin estar ausentes de lo que sucedía en el país, al parecer, los trabajadores de Cristalerías de Chile no asumieron posiciones de vanguardia. Muchos apoyaron la intervención, con mayor o menor compromiso y responsabilidad. Otros se opusieron, desde una postura crítica al gobierno, pero no llegaron al sabotaje ni a adoptar actitudes contrarias a la empresa. Sólo un pequeño grupo tenía posiciones políticas claras y definidas.

* * *

En los años 80, en un contexto nacional distinto, se volvió a expresar este limitado interés por los temas políticos. Aunque algunos autores han pretendido asignar al movimiento sindical un lugar de vanguardia en la lucha contra la dictadura de Pinochet, en la práctica, la acción tuvo menos protagonismo y masividad que la supuesta. En Cristalerías, más allá de la preocupación personal de algunos dirigentes sindicales por no eludir los temas políticos y participar en las primeras formas de coordinación local, los trabajadores no expresaron un interés permanente ni protagónico en el proceso de reconquista de la democracia. Una vez vencido el miedo, tampoco hubo una abierta resistencia, y se sumaron a algunas manifestaciones de protesta al gobierno. Pero lejos se estuvo de una lucha abierta y conciente.

PALABRAS FINALES

Como hemos ido apreciando a lo largo de este estudio, los trabajadores de Cristalerías de Chile no han sido una masa homogénea y plana de personas. Al contrario, se han caracterizado por adquirir volúmenes y formas distintas, dependiendo del lente con que los observemos. En el plano de las relaciones personales y laborales, en el ámbito sindical e institucional, en sus relaciones con la empresa, con la comunidad y con el país, estos trabajadores nos han demostrado que la asignación de categorías y definiciones debe considerar que son un grupo humano que se expresa de múltiples formas, que se organiza y se divierte, que puede ser indiferente y aguerrido, que siente tanto el triunfo como la derrota. Dentro de sus espacios observamos no solamente lo que viven cotidianamente, de un modo particular, sino también encontramos el

reflejo de problemas nacionales y comunes a muchos otros grupos sociales.

Sin identidad definida y sin opciones políticas claras, estos trabajadores no han liderado las grandes luchas del movimiento sindical, pero tampoco han sido indiferentes a las tensiones sociales. Su historia no se ha reducido tan solo a epopeyas y tragedias. Más bien, parecen ser los típicos trabajadores que, precisamente por serlo, no han sido representados nítidamente por la historia laboral.

La historia de los trabajadores suele «ser escrita» en base a las «voces oficiales» de los trabajadores más organizados, generalmente agrupados en los sindicatos. Dentro de ellos, se ha privilegiado el quehacer político y lo reivindicativo. Sin embargo, para nuestro trabajo, hemos intentado esquivar esta limitante entendiendo que la historia sindical no necesariamente representa e integra al conjunto de los trabajadores. Más aun, en nuestro enfoque entendemos que los trabajadores se relacionan entre sí de modos diversos, generando múltiples adhesiones, lealtades y jerarquías, y distintos niveles de interés por la organización sindical, desde el profundo compromiso hasta la abierta indiferencia. Todo lo anterior crea muchos ámbitos de acción, más o menos valorados por la historiografía. Establecer sus precisos límites e identificar sus dinámicas no resulta fácil y aquí sólo hemos pretendido dejar al descubierto a los trabajadores, abandonando los estereotipos y los esquemas preestablecidos.

A través de diferentes fuentes de información, hemos querido conocer sus historias, intentando salvar las limitantes que ofrecen las «voces oficiales». Con todo, en este resultado provisorio sólo pudimos cumplir parcialmente nuestras expectativas. Nos aproximamos a algunos hombres y mujeres anónimos, pero todavía de un modo distante. En nuestro estudio, pudimos contar con los testimonios de ex-dirigentes, quienes nos ayudaron a retratar tanto a los antiguos trabajadores de Cristalerías de Chile como a ellos mismos, en sus sueños y frustraciones, en sus anhelos más personales como dirigentes. Las entrevistas, en su mayoría, fueron realizadas por otro dirigente, quien buscó responder sus propias inquietudes y registrar aquellos recuerdos que se han ido transmitiendo con el paso del tiempo.

También pudimos trabajar con testimonios escritos, como los tradicionales periódicos sindicales, e indagar en la riqueza de algunos libros de actas. De este modo, por distintas vías, fueron surgiendo los hombres, las mujeres y los niños a los cuales les unía no tan solo la actividad laboral, sino también diversos espacios comunes, relaciones y funciones.

Sabemos que al reconstruir la historia de los trabajadores de una empresa en particular no podemos extraer conclusiones para el conjunto del movimiento laboral. Sin embargo, este micro-espacio tampoco está ajeno a las problemáticas comunes a grupos humanos similares y, por su intermedio, creemos posible observar retazos de una historia más amplia.

Los problemas que han afectado al movimiento sindical se viven hoy bajo nuevas formas. La democracia interna en las organizaciones sindicales, su relación con los partidos políticos, la identidad que poseen o de la que carecen, sus propuestas, sus funciones y el liderazgo social que se espera de ellas son temas polémicos que han sido objeto de un extenso debate, por parte de varios autores, desde diferentes ópticas.

Nuestro trabajo no ha pretendido abordar estas problemáticas a partir de los contextos económicos, políticos y culturales, a nivel nacional, que las explican en un alto grado. Tampoco hemos partido de un análisis centrado en las estructuras sindicales, sino que hemos favorecido conocer a los trabajadores, en un sentido más amplio. Esta opción guarda sentido con un enfoque poco explotado. La apatía, la crisis y los conflictos en los sectores populares suelen buscar respuestas en el entorno, en explicaciones estructurales, necesarias pero insuficientes. Aquí hemos privilegiado comprender qué ha sucedido con las personas.

FUENTES CONSULTADAS

Archivo del Sindicato Industrial de Cristalerías de Chile

— *Libro de Actas. 1946-1950*

— *Libro de Actas. 1957-1960*

Archivo Nacional. Fondo Dirección del Trabajo

— Vol. 56, Formularios de huelgas (1919)

— Vol. 68, Comunicaciones Enviadas (2º cuatrimestre, 1921), nota Nº 695, 30/6/1921 y anexo: Informe de Eduardo Schmidt (monografía de Fábrica de Vidrios)

— Vol. s/n, Juntas de Conciliación de Santiago, Actas de Avenimiento Permanente, t. I (1968)

— Vol. s/n, Juntas de Conciliación de Santiago, Actas de Avenimiento Permanente, t. II (1968)

Periódicos:

— *Federación Obrera (La)*, Santiago, 1921

— *Justicia*, Santiago, 1925-1926

— *Lucha Obrera*, Santiago, 1943-1944

— *Militante (El)*, Santiago, 1944-1945

— *Mundo Nuevo*, Santiago, 1938-1947

— *Opinión (La)*, Santiago, 1936

— *Reforma (La)*, Santiago, 1907

— *Siglo (El)*, Santiago, 1944, 1972

— *Tribuna Juvenil*, Santiago, 1935-1936

— *Voz del Cristalero (La)*, Santiago, 1944-1945

Boletines y revistas:

Anuario Estadístico de la República de Chile, 1909-1926

Boletín de la Dirección General del Trabajo, 1924-1927

Boletín de la Oficina del Trabajo, 1911-1924

Boletín de la Sociedad de Fomento Fabril, 1902-1934

Cristalito, 1989

Industria, 1935-1950

Revista del Trabajo, 1931-1950

Libros:

Andía Portus, Emilia: «El trabajo de los menores», Memoria de Asistente Social, Universidad de Chile, Santiago, 1952.

Concha, Juan Enrique: *Conferencias sobre economía social dictadas en la Universidad Católica de Santiago de Chile*, Imprenta Chile, Santiago, 1918.

Figueroa Sepúlveda, Lucienne: «Experiencia en bienestar de Cristalerías de Chile S.A. Planta de arena San Sebastián», Seminario de título de Asistente Social, Universidad Católica de Chile, Santiago, 1973.

Kirsch, Henry W.: *Industrial Development in a Traditional Society. De conflict of Entrepreneurship and Modernization in Chile*, University of Florida, Gainesville, 1977.

Legislación social de América, tomo I, Editorial Ginebra, Santiago, 1938.

Paredes Dureaux, Eliana: «El trabajo de los menores», Memoria de Asistente Social, Universidad de Chile, Santiago, 1945.

Rojas Flores, Jorge: *Los niños cristaleros: trabajo infantil en la industria del vidrio. Chile, 1880-1950*, DIBAM-PET-SENAME, Santiago, 1996.

Ruta de la juventud. Informes y resoluciones de la II Conferencia Nacional de las Juventudes Comunistas de Chile. 15, 16 y 17 de abril de 1938, Santiago, s/e, s/f (c.1938).

Varas, José Miguel: *Chacón*, Sociedad Impresora Horizonte, Santiago, 1962.

Entrevistas:

Julio Avendaño, ex-dirigente de los sindicatos Industrial y Profesional, 28/11/1995

Francisco Celpa, ex-dirigente del Sindicato Profesional, 2/11/1995

Héctor Carrasco, presidente de la Federación del Vidrio, 14/8/1996

Antonio Herrera, ex-dirigente del Sindicato Profesional, 26/6/1995

Alberto Muñoz, ex-interventor de Cristalerías de Chile-Padre Hurtado, 21/8/1996

Arturo Saavedra, ex-dirigente del Sindicato Industrial, 3/3/1995