

ESCALA 1:5.

A.



D

E.
MEDRA

P.D.C. 1977

APROXIMACIONES A LA FAMILIA 1995

1995

26

Masculinidad y trabajo: el salario familiar y el estado de compromiso, 1930-1950*

Karin Roseblatt

El sistema de salario familiar —creado en Chile en los años treinta a partir de las negociaciones entre trabajadores, empresarios y el estado— sustentó un proyecto de familia en el cual el hombre sería jefe de familia y la mujer, dueña de casa. De acuerdo a ese modelo, el hombre debía ser capaz de mantener económicamente a su esposa y a sus hijos, y estar dispuesto a hacerlo, mientras la mujer, liberada del trabajo remunerado, se dedicaría a las tareas del hogar y la crianza de los niños. Al ligar identidades familiares y laborales, este sistema —o sea, los discursos y las prácticas que determinaban que un hombre debía ganar lo suficiente para mantener una esposa e hijos/as que no trabajaban— facilitó la formulación y expresión de los ideales familiares en las discusiones acerca del salario. A la vez, reafirmó la subordinación de la mujer excluyéndola del mercado laboral; brindándole menores salarios, que la hacían depender económicamente de un hombre; y consagrando la autoridad y poder del hombre en tanto jefe de familia. El salario familiar obrero no fue simplemente una medida para paliar la pobreza de los chilenos más necesitados: junto con entregar beneficios económicos, se transmitieron profundos conceptos acerca del "deber ser" de hombres y mujeres.

* Este artículo forma parte de una investigación mayor, "Gendered Compromises, Compromised Gender: Political Cultures, Socialist Politics, and the State in Chile, 1935-1973," tesis doctoral, University of Wisconsin-Madison, actualmente en curso.

Las normas familiares y de género implícitas en el sistema de salario familiar se establecieron a través de conflictos y negociaciones entre trabajadores, empleadores y el estado. Así, en el "estado de compromiso," caracterizado habitualmente por los acuerdos logrados entre capital y trabajo, no sólo se negociaron condiciones de trabajo o los montos de las remuneraciones; también se fijaron relaciones familiares y de género, llegando esas normas a determinar el curso del estado de compromiso chileno y de sus consensos precarios entre clases sociales.

A pesar de la conformación de una norma familiar hegemónica, el poder desigual de hombres y mujeres, trabajadores y empresarios, hizo que unos influyeran más poderosamente que otros en las pautas, siempre inestables y parciales, que se establecieron. No todos los chilenos y las chilenas quisieron o pudieron ajustarse a ese modelo familiar y los preceptos genéricos que predominaron nunca fueron entendidos o practicados de igual manera por todos los ciudadanos. Aunque hubo acuerdo entre trabajadores y empleadores sobre las relaciones familiares, y aunque esos acuerdos fueron recogidos y ampliados por el estado, cada actor mantuvo una visión propia. Y si bien las percepciones y los deseos de las mujeres contribuyeron a esos consensos, sus opiniones no estuvieron en el centro del debate público en torno al salario familiar.

En este artículo se analizan los debates en torno al salario, para dilucidar una faceta del sistema de salario familiar: la forma en que consolidó una identidad masculina que vinculó trabajo y familia. La otra faz del sistema de salario familiar, explorada tangencialmente aquí, fue la identidad femenina que sustentó. Este proceso de definición de normas genéricas, se sostiene aquí, provocó resistencias y, por lo tanto, la asociación de trabajo remunerado con la masculinidad fue siempre frágil. No obstante, en un momento preciso de nuestra historia se asentó la idea de que un buen trabajador debía ser un padre de familia bondadoso y de que un jefe de familia ejemplar debía ser un trabajador esforzado. En lo que sigue se indaga en cómo el estado, los empresarios, los obreros hombres y las mujeres contribuyeron a formular y reformular esa identidad masculina.

¿Qué es un salario?

En los años treinta, cuando el capitalismo todavía no se consolidaba plenamente en Chile, los términos bajo los cuales los trabajadores intercambiarían su fuerza de trabajo por salarios todavía no estaban claramente definidos. En ese contexto de transición, las luchas sobre las remuneraciones no eran simples conflictos entre asalariados que querían ganar más y empresarios que querían pagar menos; eran conflictos sobre qué era y cómo se debía determinar un salario. En esos debates se hacían preguntas como: un salario, ¿debe reflejar la productividad de un labrador? ¿debe estar calculado para asegurar ganancias a los capitalistas? ¿o debe cubrir las necesidades básicas de un trabajador? Si se aceptaba esta última proposición, ¿cuáles eran esas "necesidades básicas"?

También los chilenos y las chilenas se preguntaron quién debía proveer por los niños. ¿Un salario debía cubrir no tan sólo las necesidades del trabajador, sino también las de su familia? Si el salario debía asegurar la reproducción de toda una familia, ¿cómo se determinaría quién era miembro legítimo de ese núcleo familiar? El concepto

de salario familiar surgió como una manera de reconciliar las respuestas divergentes de hombres y mujeres, trabajadores y empleadores, a todas esas preguntas.

Los debates en torno al salario familiar se desarrollaron no sólo en un momento particular en el desarrollo económico del país, sino también en un momento de reconstrucción del movimiento popular. Hacia mediados de la década del treinta, el movimiento obrero se encontraba en franca recuperación luego de la represión ejercida sobre los sindicatos por Ibáñez (quien intentó construir un movimiento sindical leal a su gobierno y al estado) y luego de la depresión del año treinta. En 1936 se constituyó la Confederación de Trabajadores de Chile (CTCh), y el triunfo del Frente Popular en 1938 —*sine qua non* de los acuerdos que caracterizaron nuestro estado de compromiso— fue conseguido y respaldado por grandes movilizaciones populares. A partir de esas fechas, la sindicalización y la acción sindical florecieron.¹ Este movimiento obrero reconstituido (y dominado, por cierto, por hombres) jugó un papel importante en las disputas sobre los salarios.²

Oponiéndose a los empleadores, quienes intentaban aumentar ganancias que estimaban insuficientes, los obreros plantearon que los salarios debían reflejar sus necesidades. En la prensa obrera, un artículo típico preguntaba "¿Cuánto se necesita para vivir?" y para determinar dicho monto detallaba los precios del arriendo, pan, carne y pescado, malta, fideos, papas, grasa, azúcar, carbón, luz y verduras.³ Los capitalistas quisieron condicionar los aumentos salariales a incrementos en la productividad, pero para los trabajadores sus contribuciones a la producción y, por lo tanto, al progreso nacional, eran ya suficientes. Ellos sacrificaban su salud y bienestar en el trabajo, decían. ¿No merecían un salario justo por esos sacrificios?⁴

Desde que se dictó el Código del Trabajo en 1931, se le reconocía al estado un rol mediador en las disputas salariales. A partir de esa época, en los debates parlamentarios, en los fallos de las juntas de conciliación y en ciertas publicaciones estatales, se recogieron y difundieron las percepciones obreras de lo que constituía un salario justo, citando frecuentemente las alzas o la necesidad de asegurarle una vida digna a las familias obreras para justificar el apoyo a las mejoras salariales. El concepto de salario familiar descansó sobre la noción, lógicamente previa, de que el salario debía reflejar principalmente las necesidades de subsistencia del trabajador y no sólo las utilidades del empleador. Al hacerla suya, el estado legitimó esa idea.

Aunque el estado nunca dejó de defender el derecho de los capitalistas a importantes ganancias, aquellas partes del estado que velaban por los deberes y derechos de los trabajadores —por ejemplo, la Dirección del Trabajo o la Caja de Seguro Obligatorio—

1. De acuerdo a fuentes oficiales, el número de obreros pertenecientes a sindicatos legales creció de 54.801 en 1932 a 208.775 en 1941. El número de huelgas y conflictos colectivos también aumentó. En 1932, por ejemplo, hubo 7.736 participantes en 51 conflictos colectivos; en 1933, 24.648 obreros protagonizaron 172 conflictos; y en 1940 la acción sindical llegó a convocar a 148.596 obreros en 1.130 acciones distintas. Véase *Revista del Trabajo (RdLT)* 12:7-8 (julio-agosto 1942):37-38.

Las fuentes periódicas citadas sin lugar de publicación fueron editadas en Santiago.

2. Sobre este período véase, entre muchos otros trabajos, Illanes (1993), Moulian (1985:13-68), Pizarro (1986).

3. *La Palabra* (Valdivia), 25 enero 1936, 1. Véase también Fonseca (1946:46); y Sindicato Industrial Obrero Andes-Copper Mining Co. y Potrerillos Railway Corp. (ca. 1937), donde se sostenía que el alza del costo de la vida y las amplias ganancias de la Compañía, calculadas por los obreros, justificaban los aumentos salariales.

4. Para un resumen de los argumentos empresariales, véase *RdLT* 4:12 (diciembre 1934):9-10.

se abocaron a asegurarles un salario digno. Especialmente desde 1938, cuando asumió el Frente Popular, el estado respaldó abiertamente la posición de los trabajadores acerca del salario. Los profesionales progresistas que trabajaban en dichas reparticiones usaron sus conocimientos para probar que, a pesar de los reclamos de los dueños de empresas, no era cierto que los empresarios no tuvieran ganancias adecuadas. Hicieron numerosos cálculos para determinar el monto de un salario mínimo vital que cubriera necesidades básicas en habitación, alimentación y vestuario. Y, basándose en esos cálculos, afirmaron que las disposiciones del Código del Trabajo relativas a salario mínimo obrero no garantizaban un salario vital. Se debía legislar nuevamente sobre la materia, decían. Accediendo a las presiones directas de los profesionales — y dada la composición más progresista del Congreso luego de 1940—, el gobierno de Aguirre Cerda decidió introducir nuevamente legislación sobre salario mínimo y asignaciones familiares obreras. Cuando Aguirre Cerda presentó los proyectos de ley relativos a esas materias, la *Revista del Trabajo* editorializó, hiriendo seguramente muchas sensibilidades empresariales:

Ya nadie se atrevería a negar que la noción del salario suficiente, es decir, de la retribución del trabajo considerada desde el ángulo de las necesidades vitales del trabajador, es, hoy día, algo definitivamente incorporado a la realidad. La idea del trabajo-mercadería aceptada en otras épocas, no encuentra ubicación ni en la doctrina ni en la práctica en los tiempos actuales del desenvolvimiento económico-social del mundo.⁵

Aun cuando la promesa de mejorar las condiciones de vida de los chilenos empobrecidos fue un pilar del estado de compromiso (especialmente en su versión frente populista), sólo intensas movilizaciones populares impulsaron al estado a pronunciarse a favor de la visión obrera de salario justo. Ni el estado ni los empresarios accedieron benévolutamente a las peticiones obreras.

El estado justificó su apoyo a las mejoras salariales recogiendo algunas partes del discurso y de las reivindicaciones obreras, modificándolas y agregando otros elementos para crear un mensaje propio. De acuerdo a ese discurso estatal desarrollado, mejorar la calidad de vida de los obreros aseguraría la "tranquilidad social," engrandecería la patria fomentando el desarrollo productivo, les traería prestigio a los empleadores, y robustecería "los vínculos sociales de colaboración y armonía que deben existir en las relaciones entre capital y trabajo."⁶ Lograr la estabilidad de las familias chilenas, pensaban los agentes estatales, también ayudaría a lograr esas metas.

5. *RdeT* 11:9 (septiembre 1941):1. Para otras formulaciones de cuestiones salariales desde el estado, véase *RdeT* 4:12 (diciembre 1934):9-12 y 5:3 (marzo 1935):87-93; y los artículos en *Acción Social* 75 (diciembre 1938-enero 1939):11-41. Proyectos de ley sobre las asignaciones familiares o salario vital se encuentran en Chile, Cámara de Diputados, sesiones ordinarias, t. I, 1 junio 1936, 5ª sesión, 244-249; sesiones ordinarias, t. II, 18 julio 1939, 23ª sesión, 1245-1247; y sesiones extraordinarias, t. II, 11 mayo 1948, 5ª sesión, 113-122.

Sobre el salario mínimo, véase Chávez (1939). La Ley 6.020, dictada en 1937, ya garantizaba asignaciones familiares y un "salario vital" a los empleados particulares.

6. Véase Chile, Cámara de Diputados, sesiones ordinarias, t. II, 18 julio 1939, 23ª sesión, 1245; y el *laudo arbitral*, en *RdeT* (1944):94-46.

Basadas en la idea, lógicamente previa, de que el salario debía cubrir las necesidades del trabajador, tanto para el estado como para el sector privado las asignaciones familiares fueron la materialización y puesta en práctica del salario familiar. Al premiar a los trabajadores casados, el pago de asignaciones —se pensaba— fomentaría la buena constitución de la familia, célula básica de la sociedad. También auxiliaría a los niños. En una familia "bien constituida," por supuesto, el padre aceptaba su responsabilidad económica por sus hijos y su esposa. El matrimonio civil entre los cónyuges y la legitimación de los niños, que los obreros debían documentar con los certificados correspondientes antes de recibir sus asignaciones, asegurarían la estabilidad de esos vínculos.

A pesar de que pocos obreros gozaban de asignaciones familiares antes de 1952, año en que el estado legisló a favor de las asignaciones familiares obreras, los establecimientos más grandes y con más importancia estratégica —y, por lo tanto, los más visibles— repartieron asignaciones antes de esa fecha. Por esa razón, los debates que se dieron en torno a las asignaciones en municipios, empresas estatales y privadas, trascendieron a nivel nacional. El número de obreros que cobró este beneficio, inicialmente bajo, creció paulatinamente. En 1933, 191.157 obreros se beneficiaron de asignaciones; y hacia 1946, de acuerdo a la Dirección del Trabajo, 421 establecimientos industriales, con un total de 105.562 obreros, pagaron asignaciones a 44.756 jefes de familia.⁷

Las asignaciones familiares percibidas nunca llegaron a ser un verdadero salario familiar capaz de albergar, alimentar y vestir a un jefe de familia y a todos sus dependientes. Ni el estado ni los empleadores quisieron reconocer la multiplicidad de personas que podían depender de un jefe de familia: hijos y esposa, pero también esposos, padres, hermanos y hermanas, sobrinos y sobrinas, ahijados y allegados. Aunque gozaran de asignaciones que aliviaban un tanto su pasar, la mayoría de los chilenos y las chilenas continuó viviendo en la miseria, y la educación y la recreación fueron lujos para casi todos. Incluso en aquellas familias que recibían asignaciones, era corriente que varios familiares tuvieran que trabajar para alcanzar la sobrevivencia del núcleo familiar. Sin embargo, en una sociedad en donde se desalentó la participación laboral de mujeres (diciendo que la mujer era para la casa) y de los niños (a través de la extensión de la educación), se tenía que pensar en substituir los salarios de ambos. Las asignaciones estaban pensadas para reemplazar, al menos en parte, esos ingresos. A la vez, profundizaban la noción de que las mujeres y los niños, intrínsecamente dependientes, no debían trabajar. El hecho de que las asignaciones brindaran recursos exiguos no disminuyó su eficacia ideológica. Obviando la diferencia monetaria entre una asignación y un verdadero salario familiar, antes de 1952 era común referirse a las asignaciones como salario familiar.

El estado consideró que el pago de salarios o asignaciones familiares permitiría subsanar la endémica "mala constitución" de la familia chilena. Esa mala constitución

7. Datos de Mallet (1943): 10; y Chile, Cámara de Diputados, sesiones extraordinarias, 11 mayo 1948, 5ª sesión, 119. Para una lista de empresas que brindaban asignación familiar hacia 1938, véase *RdelT* 8:12 (diciembre 1938): 43-54. En realidad, la ley de 1952 facultó al ejecutivo para decretar las asignaciones familiares obreras.

—ilegitimidad, abandono del padre, uniones de hecho— era considerada como un factor de inestabilidad general, dado que se creía que la familia bien constituida era el núcleo fundamental de la sociedad. Más aún, el estado quería asegurar el bienestar de los niños chilenos, futuros ciudadanos y el "capital humano" de la patria. Para el estado, la mejor manera de garantizar que los niños crecieran sanos era asegurar que sus padres, y especialmente sus progenitores masculinos, ganaran un salario que les permitiera mantenerlos.⁸ Si bien el estado chileno desarrolló algunos programas de asistencia directa a los niños, ellos fueron de un alcance limitado. Abogar por los salarios familiares fue la principal política estatal hacia la niñez. Al velar por la prosperidad de los niños, el estado mantuvo que un salario justo era, más que un salario mínimo o un salario vital, un salario familiar.

La ideología de salario familiar desarrollada desde el estado —y en ese proceso jugaron un papel fundamental ciertos profesionales que trabajaban dentro del aparato estatal, en particular médicos salubristas y visitadoras sociales— reconocía a los hombres como jefes de familia y sólo en casos excepcionales a las mujeres. El estado nunca abogó consistentemente por una mejor inserción laboral para las mujeres madres, ni por remuneraciones adecuadas para ellas —políticas que sin duda hubiesen significado mejores condiciones para sus hijos—, porque tales acciones implicaban validar una independencia de las mujeres que resquebrajaba su ideal familiar. Los siempre escasos auxilios estatales a mujeres solas con sus hijos —madres solteras, viudas o abandonadas—, desestabilizaron parcialmente la norma familiar hegemónica al admitir que el estado podía reemplazar económicamente al padre. Pero siempre se figuró a la mujer sola como una excepción, fuera de lo normal y deseable. Cuando el estado reconoció su situación, siempre desde la perspectiva de ayudar a sus hijos, insistió en que si ella no dependía de su marido, debía depender del estado. La asistencia estatal menospreció el rol económico que podía jugar la mujer dentro de la familia, y así ayudó a identificar a las mujeres como dependientes y a los hombres como proveedores.⁹

Si bien los patrones siguieron refiriéndose a los salarios en relación a la productividad y a sus ganancias, crecientemente validaron e incluso promovieron el pago de asignaciones familiares como una forma de controlar y disciplinar la mano de obra masculina. A comienzos de los años treinta y particularmente en la industria minera, los empleadores instituyeron las asignaciones como una forma de control paternalista de una fuerza laboral inquieta. Resumiendo el problema enfrentado por los empresarios, una visitadora de la Compañía Salitrera Tarapacá y Antofagasta expuso:

Nuestro obrero de la pampa tiene la inclinación natural a movilizarse de un centro a otro, en busca de mejores horizontes o simplemente por conocer nuevos ambientes, lo cual es muy perjudicial para la industria: los gastos suplementarios son costosos y la eficiencia del trabajo se resiente con los cambios y ensayos con reemplazantes no siempre aptos.

(Alvarado 1937:243)

8. Para una expresión prototípica de esta orientación, véase Allende (1939). Este libro fue escrito cuando Allende era Ministro de Salubridad, en el gobierno de Aguirre Cerda.
9. La ayuda estatal a las madres solteras, abandonadas o viudas, y a sus hijos, se realizó principalmente a través del Patronato Nacional de la Infancia, el Consejo de Defensa del Niño, la Dirección General de Auxilio Social, la Dirección General de Protección a la Infancia, la Beneficencia y, para las trabajadoras, la Caja de Seguro Obligatorio.

Enfrentados a condiciones de trabajo fastidiosas y jefes severos, los mineros solían dejar un centro minero para buscar un mejor trabajo en otro. En las minas del sur cercanas a comunidades agrícolas —por ejemplo, en la zona carbonífera o en la mina El Teniente— los mineros abandonaban la mina para volver a sus familias o para participar en la faenas agrícolas. En su afán de enriquecerse, los empleadores veían la vocación nómada de los mineros como un obstáculo (Kluboock 1992:65-77).

Los patrones prefirieron trabajadores estables y tomaron medidas para disciplinar una mano de obra muy móvil. Pero, en vez de mejorar las condiciones de trabajo, las compañías mineras decidieron fomentar la estabilidad a través de la creación de departamentos de bienestar y de la implementación de regalías como la asignación familiar. Los capitalistas creían que los trabajadores casados que vivían con sus esposas e hijos se desplazarían menos y, presionados por la necesidad de proveer para sus familias, serían menos proclives a reclamar sus derechos e ir a la huelga. Dada la escasez de trabajo para mujeres y niños en las comunidades mineras y la falta de voluntad para crear empleos femeninos, la única forma de alentar la presencia de mujeres y niños en los campamentos era brindándoles un salario familiar a los obreros casados. Pero para atraer a las esposas al campamento, no fue suficiente darle un salario familiar al minero. Las compañías sintieron la necesidad de inculcarle al hombre un sentido de responsabilidad por su familia e intentaron apartarlo de "vicios," como el alcohol o el juego, que lo alejaban de sus familiares y lo hacían malgastar su jornal. Para esta tarea, las empresas contrataron visitadoras sociales, cuya misión moralizadora empezaba en la familia y terminaba por formar un trabajador disciplinado.¹⁰

Dentro del movimiento obrero, la idea de que un trabajador debía ser también un buen marido y proveedor fue recibida tibiamente; pero, al menos dentro de sectores obreros organizados, a la larga los hombres aceptaron ser domesticados. Los sindicatos argumentaron sus demandas salariales cada vez más en términos de sus roles familiares, diciendo de que, como hombres, necesitaban remuneraciones que les facilitaran el cumplimiento de sus deberes familiares. Aunque esto implicó una pérdida de autonomía para los trabajadores hombres —ahora tendrían que aceptar responsabilidades familiares y laborales que pesaban—, ganaron a cambio la posibilidad de ser jefes de familia que ejercían autoridad sobre sus hijos y esposas dependientes.

Sin embargo, contrariando las definiciones enunciadas desde el estado o las esferas patronales, los trabajadores nunca aceptaron que sólo se reconociera a sus esposas e hijos legítimos como cargas familiares. Para ellos, la sanción legal de una relación de parentesco no era lo importante e insistieron en recibir asignaciones por todas las personas que ellos consideraban como sus dependientes, incluidos convivientes, hijos ilegítimos, hermanos y hermanas, padres, u otros niños criados por la familia. En algunas instancias, los empleadores aceptaron la definición obrera respecto a quién era un dependiente, reconociendo el derecho a percibir asignación por hijos naturales, hermanos o padres. Sin embargo, la capacidad de negociación de los obreros también enfrentó límites: nunca lograron derecho a asignaciones por sus convivientes, pues los empleadores rechazaban tajantemente las uniones de hecho. En muchos casos,

10. Kluboock (1992), especialmente 66-67; De Alvarado (1937) 225-253; De Alvarado (1944) 6-9; *Pampa* 10 (enero 1949) 7.

sabiendo la resistencia que encontrarían, los obreros ni siquiera plantearon esa demanda.¹¹

Así, cada uno por razones propias, tanto los empleadores como los hombres de clase obrera propiciaron los salarios familiares. "Por parte del elemento obrero," comentó un observador,

el salario familiar ha sido recibido con gran entusiasmo. No podía ser de otro modo, ya que él representa las conquistas sociales del siglo que vivimos y, además, porque el salario familiar constituye el reconocimiento del valor social del obrero jefe de familia. Por otra parte, el salario familiar ha venido a dar al obrero la oportunidad de regularizar su vida y de obtener en un futuro no lejano un salario realmente vital.

(Villaruel Rojas 1936:32)

Claramente los obreros que reclamaron salarios familiares querían "el reconocimiento del valor social del obrero [hombre] jefe de familia". Pero querían también mejorar sus salarios. En este sentido, hubo sin duda de parte de los trabajadores un cierto uso manipulativo del concepto de salario familiar. Lógicamente, era más difícil que los empresarios rechazaran las reivindicaciones obreras cuando estaban formuladas en términos de sus responsabilidades familiares. Sabiendo esto, en sus negociaciones salariales los dirigentes sindicales obviaban la irresponsabilidad paterna de muchos trabajadores con hijos e insistían en que los obreros deseaban salvar a sus sagradas familias y a sus hijos hambrientos. Por otra parte, desde el punto de vista de los empresarios, una de las funciones más importantes del salario familiar fue permitir que ellos aumentaran los sueldos sin tener que reconocer la contribución de los trabajadores a la productividad, el progreso y las ganancias. Así, y aunque discreparan y negociaran sobre detalles de su puesta en práctica, empresarios y obreros estuvieron de acuerdo en reforzar la asociación del trabajo remunerado con una identidad familiar masculina. Para ello se valieron, al igual que el estado, de la idea generalizada de que el hombre debía ser el sostén económico y el "jefe" de su familia.

En síntesis, la convergencia del estado, empresariado y trabajadores en torno a la necesidad de un sistema de salario familiar —y de su materialización, las asignaciones familiares— facilitó la negociación de acuerdos entre ellos. Aun cuando cada actor tuviera intereses distintos relativos a los salarios, todos estuvieron de acuerdo en poner más recursos en las manos de los jefes de familia hombres. Al enfocar el rol familiar de los trabajadores, capital y trabajo pudieron conciliar parcialmente sus conflictos relativos a los salarios. Así, el discurso relativo al salario familiar, cuyo resultado fue asegurar la ascendencia de los hombres sobre las mujeres y otros dependientes dentro de la familia, contribuyó a los consensos que caracterizaron el estado de compromiso chileno.

Casados, solteros y unidad de clase: los obreros del salitre

Estos acuerdos no obstante, no todos los trabajadores aceptaron con igual facilidad las normas masculinas que se expresaron en los discursos relativos al salario familiar. La

11. *Bandera Roja*, 30 mayo 1936, 1-4; Sindicato Industrial Obrero Andes Copper Mining Co., s.p.; *Ceteche*, 7 diciembre 1939, 3; *RdeT*, (1944):95; *Noticiero Sindical*, diciembre 1948, 5.

implantación del sistema de salario familiar implicó negociaciones también dentro del movimiento obrero. En los gremios u ocupaciones netamente masculinas, donde la asociación de masculinidad con trabajo aparecía como más automática y "natural," y menos problemática, esa norma fue mejor tolerada. En cambio en industrias y ocupaciones mixtas, donde las trabajadoras defendieron la posibilidad de que las mujeres fueran jefes de familia, el vínculo entre trabajo, salario y masculinidad fue más precario. Pero incluso en las ocupaciones masculinas, muchos solteros, e incluso algunos casados, resistieron la identificación de masculinidad con responsabilidad familiar. Para salvar estas divergencias dentro del movimiento obrero, en muchas ocasiones los trabajadores que pedían u obtenían asignaciones optaron por verlas simplemente como más dinero, obviando la relación que los sectores estatales y patronales intentaban entre identidad laboral e identidad familiar.

El proceso mediante el cual se llegó a pagar un salario familiar obrero en las minas del salitre revela claramente las dificultades enfrentadas por quienes querían consolidar un modelo de masculinidad que ligaba el privilegio del salario a identidades laborales y familiares. Cuando en 1934 se legisló, dentro del marco de la *ley del salitre*, un salario familiar para los mineros del salitre, se abrió por primera vez en Chile un amplio debate acerca del salario familiar.

En un primer instante, las discusiones del proyecto de ley se centraron en la posición que debía adoptar el estado frente al capital extranjero y sus trabajadores chilenos. Mediante esa ley, el gobierno de Arturo Alessandri intentaba rehabilitar la industria salitrera, en crisis por la depresión mundial y por el reemplazo del salitre natural por el salitre sintético. Pero en el parlamento o en los diarios socialistas, los comunistas, los radicales y los líderes sindicales se opusieron al proyecto, por las franquicias que brindaba a los dueños de las empresas salitreras. En el norte, los obreros organizaron mítines para debatir el problema y marchas para protestar la ley propuesta. Las compañías salitreras intentaron censurarlos, prohibiendo sus publicaciones y sus actos públicos.¹²

Quizá para aplacar los ánimos de los mineros del salitre que se sentían traicionados, o quizá para aumentar los beneficios que obtendrían los chilenos de la industria salitrera, el diputado socialista Carlos Muller presentó una indicación, que fijaba un salario obrero mínimo en la industria, al proyecto de ley. Posteriormente esa indicación fue modificada y en el proyecto aprobado se estipuló no sólo un salario mínimo, sino también un salario familiar para los casados que les permitiera a los obreros mantener una esposa y dos hijos. Para 1934, el salario mínimo diario para los casados fue fijado en \$15, y en \$10 para solteros.¹³

Descartando medidas más represivas, al dictar la Ley 5.350 el estado escogió calmar las pasiones de los obreros, facilitándoles una vida familiar. Aunque la intención de la indicación del diputado Muller fuera extraer más beneficios de las compañías salitreras, otros agentes estatales interpretaron la medida de otra forma.

12. Esta discusión de la Ley 5.350 está basada en Chile, Cámara de Diputados, sesiones ordinarias, t. II, 24 julio 1933, 32ª sesión, 1622-624; sesiones ordinarias t. II, 31 julio 1933, 35ª sesión, 1817-1821; sesiones ordinarias, t. II, 7 agosto 1933, 39ª sesión, 1992-1993; sesiones extraordinarias, t. I, 4 octubre 1933, 3ª sesión, 83-94; sesiones extraordinarias, t. I, 24 octubre 1933, 12ª sesión, 444; sesiones extraordinarias, t. I 25 octubre 1933, 14ª sesión, 513; y las fuentes citadas más adelante.

13. *RelaT* 5:1 (enero 1935):16-17. La cantidad exacta de los salarios serían fijados por una comisión mixta sobre la base del costo de la vida en la región.

Más cercanos a los sectores patronales, estos agentes enfocaron la estabilidad laboral que resultaría de los salarios familiares. Al igual que los empleadores, pensaban que una vida familiar adecuada apaciguaría los ánimos de los mineros. En las tablas publicadas por la Dirección del Trabajo, donde se especificaba las razones por las cuales los obreros eran despedidos de las minas del salitre —que incluían robo, mala conducta, ebriedad, desórdenes, "falleros," "ausentarse sin permiso," "insubordinación," "reclamo incorrecto," "flojo," e incluso "maltratar animales"—, se señalaba cuántos obreros eran casados y cuántos solteros (*RdelT* 4:12, diciembre 1934, s/p, 30-31).

Ya promulgada, la ley del salitre siguió provocando controversia. Los empleadores no atacaron la idea de pagar un salario familiar, pero fijaron cuotas para los obreros casados. Los gerentes de las compañías salitreras aducían que estas cuotas eran necesarias no porque no quisieran pagar mayores salarios, sino porque no había suficientes casas para los casados en los campamentos, ni escuelas para sus hijos. En 1935, la Corporación de Ventas del Salitre prohibió a sus enganchadores contratar más obreros casados. Aunque la Dirección del Trabajo había afirmado ya a fines de 1934 que la proporción de obreros casados despedidos desde la promulgación de la ley no había aumentado, los obreros casados tenían otra percepción de la situación (*RdelT* 5:1, enero 1935:17). Para obtener contratos, se sentían obligados a adulterar documentos del Registro Civil, probar que no eran casados y aceptar el salario para solteros. Oponiéndose a las normas salariales de la ley, tanto obreros como empleadores afirmaban que en realidad la ley desmembraba las familias, puesto que hacía que los casados negaran sus lazos familiares y abandonaran a sus esposas y familias (*RdelT* 6:7, julio 1936:87; *Bandera Roja*, 2 julio 1936, 4).

Desde el punto de vista de los trabajadores, las disposiciones salariales de la ley de 1934 eran problemáticas, en tanto establecían intereses diversos dentro del movimiento obrero. Los trabajadores sin dependientes podían aceptar salarios más bajos, haciendo que todos los salarios bajaran, una suerte de competencia desleal. Si los casados no aceptaban esos salarios, no podían trabajar. Más aún, los casados y solteros enfrentarían las negociaciones colectivas con criterios e intereses distintos y la unidad del movimiento sindical se vería rota justo en el momento en que era más necesaria la solidaridad, pues los sindicatos intentaban constituirse luego de las crisis de los años veinte y treinta. (En el campamento María Elena, donde la ley 5.350 fue discutida intensamente por los trabajadores, por ejemplo, el sindicato se formó sólo en 1936. *Bandera Roja*, 4 junio 1936, 4). Lo que dijo un observador de las asignaciones en general también valía para la industria salitrera:

Sin embargo, no han faltado voces que se han levantado, no en contra el *[sic]* salario familiar mismo, sino contra la manera de ponerlo en práctica. Han dicho estos obreros que, desde la adopción del salario familiar, el elemento obrero tiende a dividirse entre los que reciben subsidios familiares y los que no tienen derecho a él, grupos éstos con intereses diferentes y, en ocasiones, opuestos. Un ejemplo de este hecho, han dicho estos mismos obreros, lo tenemos en el caso de huelga, en que suspende para los huelguistas, el derecho a asignaciones familiares, por lo que se ha constatado que los obreros que gozan de ellas se muestran reacios a participar en los movimientos obreros, rompiendo en esa forma la solidaridad del elemento trabajador.

(Villarreal Rojas 1936:32)

Para evitar la discriminación sufrida por los casados bajo la ley, el diputado Muller sugirió que las empresas fueran obligadas a reservar el 75 por ciento de los puestos para obreros casados.¹⁴ Pero, como le hizo notar la Dirección del Trabajo al diputado, si bien los casados eran dignos de ser protegidos, "no lo son menos los obreros solteros." En realidad, la proposición del diputado seguramente no era del agrado de los mineros solteros (*RdelT* 5:1, enero 1935:17).

La mayoría de los obreros del salitre eran solteros.¹⁵ Resulta curioso, entonces, que a la larga los mineros hicieran suyo el discurso de los salarios familiares. Aceptar ese discurso implicaba unificar el movimiento obrero en torno a una identidad masculina que ligaba la percepción de un salario con las responsabilidades paternas y conyugales. Pero la unificación del movimiento sindical se podría haber logrado de otra manera. Dado que la mayoría de los mineros eran solteros, ¿por qué no se aliaron en torno al rechazo de la estabilidad familiar y laboral? ¿Por qué no celebrar su estatuto de hombres sin amarras? Quizá la retribución más importante que recibieron los obreros cuando aceptaron identificarse como jefes de familia—fuera de los aumentos salariales que recibieron algunos—fue el apoyo estatal a sus reivindicaciones generales, que pudieron lograr a cambio de probar que eran buenos hombres de familia y trabajadores constantes.

El hecho de que las asignaciones familiares hubieran sido adoptadas como una medida paternalista de bienestar, sólo podía ahondar la desconfianza de los trabajadores. Por eso, si a la larga los obreros dentro y fuera del salitre llegaron a ver las asignaciones como un beneficio que los favorecía, debieron primero abogar por cambios que disminuirían sus efectos desfavorables, revelados en el salitre. Reflexionando acerca de lo que había pasado en las minas salitreras, los obreros se dieron cuenta de que el pago de las asignaciones por cajas de compensación minimizaría sus efectos disgregadores y de disciplinamiento.¹⁶ Las cajas regularizarían las condiciones de pago de las asignaciones, evitando que los patrones las usaran—como era común—para estimular el rendimiento o la asistencia del trabajador, la escolaridad de sus hijos o la permanencia de su esposa en el hogar. Más aún, al hacer que los empleadores pagaran un impuesto *por cada obrero* (con o sin hijos, casado o soltero), ese sistema hacía irrelevante para el empleador el estado civil del trabajador. La asignación familiar sería una parte del salario que no estaba regulada por los mecanismos del mercado y que, por lo tanto, no podía ser factor de competencia entre los trabajadores. Ya no habría razón para que los gerentes prefirieran a los solteros.

14. *RdelT* 6:7 (julio 1936):86-87. Véase también *Frente Popular* (Valparaíso), 2 septiembre 1937, s.p., que citaba un discurso parlamentario de Juan Guerra, diputado por Antofagasta, quien hacía notar los efectos discriminatorios de las disposiciones salariales de la ley.

15. En abril de 1935, la Dirección del Trabajo censó 3.814 obreros casados y 5.606 solteros en la industria salitrera tarapaqueña. En septiembre de 1936, detectó 7.631 casados y 11.976 solteros en las minas del salitre de Tarapacá y Antofagasta. *RdelT* 5:5 (mayo 1935):30; 5:9 (septiembre 1935):66; y 6:11-12 (noviembre 1936):27.

Estas cifras indudablemente subestiman los obreros casados, pues algunos de ellos se decían solteros. No registran tampoco a los solteros en relaciones de convivencia o con hijos nacidos fuera del matrimonio. Sin embargo, algunos obreros casados habrían roto con sus familias. De todas maneras, es factible pensar que al menos la mitad eran solteros.

16. Así se les pagaba la asignación a los empleados. Para un argumento temprano a favor del establecimiento de cajas de compensación para obreros, véase *RdelT* 4:5 (mayo 1934):4. En el programa del Frente Popular se pedía "Establecimiento de Cajas de Compensación de Salarios Familiares". Véase Partido Comunista (ca. 1941):39.

Aunque fuera casi veinte años después de los debates iniciales sobre las disposiciones salariales de la Ley 5.350, los obreros lograron imponer su preferencia por un sistema de fondo común para el pago de las asignaciones: a partir de la promulgación de la ley que estableció las asignaciones familiares obreras, se instaló masivamente ese mecanismo. Pero esa batalla obrera fue trascendente no principalmente por lo que logró, sino porque al entrar en la disputa acerca de las asignaciones, era inevitable que los obreros también se adhieran, aunque no de forma total o incondicional, a la identidad masculina que se propiciaba a través del sistema de salario familiar. El movimiento obrero no quiso o no pudo disociar lo uno de lo otro.

Los conflictos que se dieron en torno al salario familiar en la industria salitrera revelaron la dificultad de cimentar una identidad masculina y una norma familiar que posicionaban al hombre como jefe de familia. A pesar de que todos los obreros del salitre eran hombres, algunos eran casados o tenían hijos; otros eran solteros. Muchos mineros casados deseaban olvidar sus responsabilidades familiares y algunos habían abandonado a sus familias. Algunos solteros indudablemente aspiraban a una vida familiar estable. Estas diferencias no eran insignificantes, e implantar una identidad masculina que las obviara no fue tarea fácil. Establecer esa norma hegemónica fue posible por la convergencia de un estado que veía en la familia la fuente de la integración nacional, de empresarios que querían lograr la estabilidad laboral a través de la constitución de la familia, y de un movimiento obrero que buscaba unificarse y fortalecerse. Aunque la idea de que un buen trabajador debía ser sostén económico de su familia fue en gran medida impuesta a los trabajadores por el estado y el empresariado, la implantación de un sistema de salario familiar también significó un triunfo obrero, puesto que se impuso con más fuerza la idea de que los salarios debían reflejar las necesidades de los obreros.¹⁷

Las mujeres y el salario familiar

Al igual que los hombres, las mujeres tuvieron reacciones diversas frente al salario familiar. Las mujeres con trabajo remunerado, con mayor autonomía en lo económico, pudieron cuestionar más profundamente las normas familiares y de género transmitidas por los defensores de los salarios familiares. Ellas no se opusieron a que los hombres ganaran salarios familiares, pero sí trizaron la asociación entre identidad masculina y salario familiar al mantener que ellas también podían ser jefes de familia. Las dueñas de casa, en tanto, se mostraron generalmente favorables al establecimiento de las asignaciones y aceptaron, aunque a su manera, la idea de que los hombres debían ser jefes de familia.

Aunque fueron fuertemente perjudicadas por las normas de género imperantes, las mujeres no siempre las enfrentaron directamente. Excluidas del mercado laboral

17. En un decreto del año 1941 que refirió el salario mínimo para los obreros del salitre se expresaba claramente esta victoria obrera. Ese decreto reconocía que los salarios debían reflejar la situación económica de la empresa contratante, pero insistía en que "el salario mínimo... prescindiendo de la ley de la oferta y la demanda, se establece calificando la capacidad de remuneración de la empresa, la importancia de la faena, las necesidades físicas y sociales del obrero, sus cargas familiares, la importancia de las funciones, condiciones de trabajo y costo de la vida en la zona en que presta sus servicios". Decreto 381 (13 enero 1941) citado en Valderrama (1964):42-43.

por el mismo sistema de salario familiar que las posicionaba como dependientes, las dueñas de casa lucharon por salarios familiares para sus maridos como la mejor forma de asegurar, a corto plazo, su propia sobrevivencia y la de sus hijos. Manifestando el deseo de que su marido ganara un salario familiar, por ejemplo, una "madre obrera" de Punta Arena objetó la caridad de patrones que entregaban regalos navideños a los hijos de sus empleados. "Como madre", escribió Teolinda Villarreal, "creo que lo que debe hacerse es la burguesía es tan 'humana' es que deben dar trabajo a nuestros esposos y mejorarles el salario y de esta forma seríamos nosotros mismos los que compraríamos los juguetes a nuestros niños".¹⁸ En los centros mineros del norte, las mujeres llegaron a reproducir activamente una visión clasista de la masculinidad, cuestionando la virilidad de los hombres que no participaban en las luchas sindicales. Volodia Teitelboim describió una situación de esta índole en su biografía novelada de Elías Lafferte. En ese relato, el joven Lafferte, reacio a la participación social, era amenazado junto a un amigo por la madre de su novia, quien les gritaba: "...les advierto a los muy maricones que si a las doce del día [los otros huelguistas] no les han sacado los pantalones ..., se los vamos a sacar nosotras, las mujeres,.... aquí arriba. ¡Por cobardes!" (Teitelboim s/f:194). Con manifestaciones como ésta, las mujeres obreras reforzaron el sistema de salario familiar y la identidad masculina que sustentaba. Pero, al contrario del estado y los capitalistas, que veían esa identidad como factor de armonía social, ellas postularon una virilidad proletaria contestataria y confrontacional.

En aquellos lugares en donde las mujeres tenían más dificultad para lograr trabajo, las mujeres apoyaron con particular fuerza las reivindicaciones salariales de sus maridos. De allí que las mujeres de los campamentos mineros, donde había pocos oficios abiertos a las mujeres, participaran masivamente en los movimientos huelguísticos de sus maridos y familiares. Aunque las acciones de las mujeres en estos contextos —que, por cierto, los hombres aplaudían y apoyaban—, brotaron de sus necesidades económicas y no de un deseo de apoyar la autoridad masculina, el resultado de su accionar fue ahondar la asociación del trabajo con una masculinidad proletaria y profundizar las normas de género que sustentaban su propia subordinación.

A pesar de que muchas dueñas de casa no cuestionaron la asociación de trabajo con masculinidad proletaria, ellas entendieron los salarios familiares no como un privilegio masculino, del cual disponía el hombre, sino como un derecho de las esposas que ellas debían controlar. En 1962, la campesina Lili Astorga expresó claramente esta idea cuando, en una disputa con el patrón de su marido, rebatió al patrón diciendo: "Pero el Familiar es mío ... el Familiar es de la mujer y de los niños. El trabaja y le paga su sueldo, pero el Familiar es mío" (Valdés, Montecino, De León & Mack 1983:82). Invocando las normas familiares hegemónicas, mujeres como Lili Astorga resistieron los abusos masculinos y trataron de menguar su propia vulnerabilidad. Cuando un marido borracho, mujeriego, egoísta o simplemente irresponsable olvidaba sus deberes familiares, ellas acudieron a autoridades diversas para hacer que sus maridos cumplieran con sus obligaciones. No sólo pidieron pensiones alimenticias en los tribunales, un trámite engorroso que muchas veces no daba resultado; también

18. *Avance* (Punta Arenas), 26 diciembre 1943, 5. Para un llamado a la participación femenina en un movimiento huelguístico, véase *El Despertar Minero* (Sewell), segunda quincena diciembre 1942, 3.

acudieron a los empleadores de sus maridos, pidiendo que las asignaciones familiares o parte del salario de sus maridos fuera entregado directamente a ellas. En estos trámites tuvieron más éxito, pues las visitadoras sociales en los departamentos de bienestar estuvieron de acuerdo en que las esposas administraran los presupuestos familiares. En ciertas industrias incluso se pagaba, como regla, la asignación directamente a la esposa.¹⁹ El deseo de las mujeres de controlar la distribución del salario familiar se manifestó además en el ámbito político. En la mina El Teniente, para citar un ejemplo, el comité local del MEMCh pedía "declaración de urgencia para el despacho de la Ley de Salario Familiar y que éste sea entregado totalmente a la mujer". Liderada por dos mujeres, una comisión de la CTCh pidió lo mismo seis años más tarde (*El Despertar Minero*, Sewell, 15 marzo 1941, 3; *CTCh*, enero 1947, 4).

Las mujeres que trabajaban fuera sus hogares tuvieron otra reacción al sistema de salario familiar. Aunque las obreras organizadas no enfocaron ni la exclusión de las mujeres del mercado laboral ni la segregación del mercado laboral, mecanismos ambos que las relegaban a los empleos peor pagados, levantaron la consigna "a igual trabajo, igual salario." Donde hombres y mujeres hacían el mismo trabajo, declararon, debían percibir la misma remuneración. Los sindicalistas hombres apoyaron esta demanda porque, especialmente en las industrias donde hombres y mujeres ejercían las mismas labores, los salarios más bajos de las mujeres las hacían competidoras desleales.

Una estrategia importante que usaron las obreras para conseguir mejores salarios fue argumentar que ellas también mantenían a familiares y, por lo tanto, debían ganar salarios familiares. De esta manera las trabajadoras y sus partidarios hacían notar la falsedad de la idea de que las mujeres podían aceptar salarios más bajos porque no tenían dependientes. Como lo hizo notar una visitadora social:

Si en verdad, el salario del hombre, es de por sí muy superior al de la mujer que trabaja, no es menos cierto que eso se debe a la explotación de que estas últimas son víctimas y no como se cree y se afirma muchas veces, de que ello de debe a que el hombre tiene cargas familiares a que atender, ya que muy bien sabemos por nuestra práctica diaria en el trabajo social, de que muchas veces es la muchacha obrera la que mantiene a su familia.

(Santelices 1938:164)

En la prensa obrera, los reclamos en contra de los salarios bajos de las mujeres hacían referencia frecuente a las cargas de familia de las mujeres. Graciela Sánchez, consejera provincial de la CTCh y dirigente de las empleadas domésticas, alegaba que sus colegas no tenían "en muchos casos ninguna clase de recursos para alimentar a sus hijos", y el sindicato minero de El Teniente apoyaba las demandas de las empleadas de una lavandería de Sewell exponiendo que allí las trabajadoras soportaban una explotación cruel sólo a fin de "poder ganarse el sustento diario, para ellas y para sus familiares, ya que muchas de las obreras que en ese establecimiento trabajan, tienen cargas de familias" (*Noticiero Sindical*, junio 1945, 14; *El Despertar Minero*, Sewell, 16 enero 1941, 3; y 20 junio 1939, 2). Así se dejaba al descubierto que los menores salarios

19. Para casos donde se pagaba la asignación a la esposa, véase *RdIT* 8:12 (diciembre 1938):43-54. Para un caso en donde una visitadora intervenía en el pago de la asignación, véase Ponce Ponce (1945):75. Ponce Ponce sugería, además, "que la Corporación dicte las disposiciones pertinentes a fin de que la asignación familiar sea una cuota fija y entregarla directamente a la madre" (p. 87).

percibidos por las mujeres no se podían justificar aludiendo a que ellas no tenían dependientes. Más bien, se decía desde el movimiento sindical, la discriminación salarial en contra de la mujer reflejaba y ahondaba la subordinación de la mujer, haciéndola depender de un hombre. Salvador Ocampo, dirigente sindical, expresó este juicio cuando en 1936 rebatió un proyecto de ley de salario mínimo. Ocampo denunció la injusticia de ese proyecto, que establecía un salario mínimo 30 por ciento más bajo para las obreras:

Allí (en el proyecto de ley) se habla de que el asalariado, con el producto de su trabajo, tiene derecho a satisfacer sus necesidades normales de alimento, vestuario, etc. y a tener un hogar, su mujer, etc.

La cosa es clara. Este proyecto debe estar inspirado en las leyes nacistas [*sic*] del trabajo, donde se desconoce el derecho de la mujer a independizarse del tutelaje del hombre.

(*Bandera Roja*, 30 mayo 1936, 1)

Un salario familiar para las mujeres, en cambio, les aseguraría un grado de independencia.

Al reclamar un salario familiar para todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres, el movimiento sindical, y las obreras dentro de éste, amortiguaron el intento de establecer la autoridad masculina en la familia a través de mayores remuneraciones para los hombres. Desde esta perspectiva contestataria, se desvinculaba el salario del rol familiar, y se definía el salario familiar como un derecho universal de los trabajadores. Esto explica, en parte, por qué, fuera de la industria salitrera, los obreros pudieron reivindicar asignaciones sin que les preocuparan las divisiones que esto crearía dentro de los obreros: en muchos de estos casos, las asignaciones fueron vistas como una mejora salarial más, obviándose las diferencias, establecidas desde el empresariado, entre casados y solteros.²⁰

Este discurso obrero oposicional no sólo desdibujó el hecho de que las asignaciones se debían pagar al jefe de familia (y que había sólo un jefe); también borró la idea de que los familiares por los cuales se recibía la asignación eran necesariamente dependientes. Mientras en la Compañía Manufacturera de Papeles y Cartones se festejaba a la esposa dueña de casa pagando asignaciones por las cónyuges sólo si ellas no tenían actividades remuneradas, en la fábrica textil El Salto se adoptó la medida inaudita de pagar asignaciones a las mujeres por sus maridos. En esa fábrica, 350 mujeres trabajaban junto a 300 hombres, y no se podía ignorar que muchas mujeres trabajaban para mantener a sus hijos y familiares. Allí, los hombres casados percibían en 1939 una asignación de \$125 por sus esposas si ellas trabajaban en la misma fábrica, y de \$140 si no eran obreras del establecimiento. Pero las mujeres casadas también recibían una asignación por sus esposos si laboraban fuera de la fábrica. La visitadora social del establecimiento consideraba esta última disposición como absurda, pues vulneraba el sentido de la asignación. Dentro de la lógica divergente que regía el pago de asignaciones en El Salto, no se posicionaba a los trabajadores como, necesariamente, jefes de familia. Tampoco se definía a sus cónyuges como dependientes. Para la visitadora del establecimiento, entrenada para velar por las normas familiares con-

20. El hecho de que estas otras industrias se desarrollaran en centros urbanos donde había empleos diversos y donde la mayoría de las empresas no pagaban asignaciones, también mitigó los potenciales efectos discriminatorios de las asignaciones.

vencionales que las asignaciones debían incentivar, esta forma alternativa de entender las asignaciones parecía inaceptable (RdelT 8:12, diciembre 1938, 54; Torres 1950:116).

Conclusiones

Dentro de la misma lógica del salario familiar, cabía el intento de subvertir las identidades femeninas y masculinas consagradas por ese sistema. Si bien esta visión subversiva no fue hegemónica, tampoco fue anulada. El sistema de salario familiar, y las normas de género que sustentó, se forjaron esquivando e invisibilizando esas otras formas de entender las relaciones de parentesco.

Ese sistema también se formó en la negociación. Pues si las normas familiares y de género que predominaron no fueron igualmente compartidas por todos, fueron aceptadas por muchos. Esa aceptación no se alcanzó sólo por la represión o la violencia: la negociación fue un mecanismo central para su consolidación. No todos los participantes en las negociaciones pudieron influir de igual manera en los consensos establecidos, pero queriendo perder menos, muchos decidieron transar.

En este artículo se ha tratado de especificar en qué términos participaron diversos actores en esas negociaciones y cómo influyeron, a partir de allí, en la construcción de normas genéricas y familiares. También se ha querido demostrar cómo los pactos en torno a modelos familiares fueron parte central de los conflictos entre clases sociales y del curso de nuestro desarrollo económico y, por lo tanto, cómo confluyeron a configurar el estado de compromiso chileno.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS Y FUENTES

ARTICULOS Y LIBROS

- ALLENDE, Salvador. 1939. *La realidad médico-social chilena*. Santiago: Ministerio de Salubridad, Previsión y Asistencia Social.
- ALVARADO, Graciela de. 1937. "El servicio social en la industria salitrera". *Servicio Social* 11:4 (octubre):243.
- ALVARADO, Graciela de. 1949. "Labor realizada por el servicio social en la Compañía Salitrera Tarapacá y Antofagasta de 1936 a 1941". *Servicio Social* 18:2 (abril-agosto):6-9.
- CHAVEZ, Marta Ena. 1939. "La mujer ante el Derecho del Trabajo". Memoria, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile.
- FONSECA, Ricardo. 1946. "Plan inmediato de gobierno del Partido Comunista". Santiago.
- ILLANES, María Angélica. 1993. "En el nombre del pueblo, del estado y de la ciencia, (...)". Santiago: Colectivo de Atención Primaria.
- KLUBOCK, Thomas. 1992. "Sexualidad y proletarización en la mina El Teniente". *Proposiciones* 21. Santiago: SUR.
- MALLET, Armando. 1943. "Asignaciones familiares". Memoria, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile.
- MOULIAN, Tomás. 1985. "Violencia, gradualismo, y reformas en el desarrollo político chileno". En: Adolfo Aldunate, Ángel Flisfisch y Tomás Moulian, *Estudios sobre sistemas de partidos en Chile*. Santiago: Flacso.

- PIZARRO, Crisóstomo. 1986. *La huelga obrera en Chile*. Santiago: SUR.
- PONCE PONCE, Lucía. 1945. "Desavenencias conyugales en el hogar del obrero municipal." Memoria, Escuela de Servicio Social, Ministerio de Educación Pública, Santiago.
- SANTELCICES, María. 1938. "El servicio social frente al problema de la madre soltera y sus hijos". *Servicio Social* 12:4 (octubre).
- TEITLEBOIM, Volodia. s/f. *Hijo del Salitre*. Santiago: Editora Austral.
- TORRES ROMERO, Lilia. 1950. "Condiciones de vida y de trabajo de los obreros de la Compañía Nacional de Tejidos 'El Salto'". Memoria, Escuela de Servicio Social, Universidad de Chile, Santiago.
- VALDERRAMA, Luis. 1964. "El salario en nuestra legislación social". Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Santiago.
- VALDES, Ximena; Sonia MONTECINO, Kirai DE LEON y Macarena MACK. *Historias testimoniales de mujeres del campo*. 1983. Santiago: CEM.
- VILLARROEL ROJAS, Carlos. 1936. "Aspectos fundamentales de la política de protección familiar obrera". Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Santiago.

PUBLICACIONES PERIODICAS (entre 1934 y 1948)

(Las fuentes periódicas citadas sin lugar de publicación fueron editadas en Santiago).

Acción Social
Avance (Punta Arenas).
Bandera Roja
El Despertar Minero (Sewell)
Frente Popular (Valparaíso)
La Palabra (Valdivia)
Pampa
Noticiero Sindical
Revista del Trabajo (RdelT)

DOCUMENTOS

Chile. Cámara de Diputados. Sesiones ordinarias y extraordinarias, entre los años 1933-1948.

Partido Comunista. ca. 1941. "¡Adelante en la lucha por el Frente Popular!" Santiago.

Sindicato Industrial Obrero Andes Copper Mining Co. y Potrerillos Railway Corp. ca. 1937. "Pliego de Peticiones presentado a los Sres. Gerentes y Sub-Gerentes Generales".

