

MINISTERIO DE EDUCACION
PUBLICA
Escuela de Servicio Social
Santiago

Trab. Social
C 376
1945
C.1



Realidad Social y Económica del Obrero en la Empresa de los FF. CC. del Estado



Memoria de prueba para optar
al título de Asistente Social del
Estado



NORMA CAVAGNARO LEON

SANTIAGO DE CHILE

1945

REGISTRO N° ~~6077~~

Esta Memoria fué calificada
con 17 puntos frente a
un máximo de 21 puntos

UNIVERSIDAD DE CHILE
SEDE SANTIAGO ORIENTE
BIBLIOTECA CENTRAL

INTRODUCCION

Chile ha sido el primer país de Sud América que concedió vital importancia a la construcción de ferrocarriles, medios con los cuales se ha logrado articular las diferentes regiones que la naturaleza física se empeñaba en mantener separadas. A las dificultades económicas se unían dificultades topográficas ; no obstante se han realizado los proyectos y podemos ver hoy que las vías férreas se extienden aún hasta las regiones más apartadas y que parecían menos asequibles.

Los Ferrocarriles del Estado representan en nuestro país el más grande ensayo de socialización de una industria, base de la producción, o sea, de transporte, que permite la circulación de las riquezas nacionales, contribuyendo eficazmente al progreso de la patria.

En las actividades que se deben desarrollar para el mantenimiento de la Empresa Ferroviaria, colabora una densa masa trabajadora, que se ve protegida en sus labores por salarios y garantías, que revelan espíritu social y justo de parte de quienes deben velar por el bienestar de este gremio, que por su parte se ha unido en organismos mutualistas, lo cual les ha permitido luchar solidariamente y obtener conquistas de carácter legal y social.

A pesar de las ventajas con que cuentan, existen entre los obreros ferroviarios y sus familias, múltiples pro

blemas de orden social, presentando este conjunto, un vasto campo de acción al Servicio Social.

Es sensible que el Servicio Social no tenga el debido desarrollo en la Empresa y que ésta no haya comprendido todavía las ventajas que reportan un servicio de esta naturaleza. Se da el extraordinario caso de que existiendo 23 mil individuos, entre obreros y empleados, la Empresa sólo cuenta con 20 Asistentes Sociales. Aunque las personas que sirven estos cargos son de gran preparación y se dedican a sus tareas con una devoción y entusiasmo dignos de todo aplauso, la labor se diluye y no alcanza los resultados positivos que debiera.

Un Servicio Social Colectivo bien organizado reportaría al personal ferroviario grandes beneficios, que serían a la vez muy favorables a los intereses de la Empresa.

El presente trabajo es el fruto de nuestra observación en la práctica de seis meses en la Oficina de Servicios Social, sección jurídica, que hay en Santiago. No hemos abordado en él, como hubieramos deseado, todos los problemas en forma debida y, en muchas oportunidades nos hemos limitado a esbozar algunos, como en el caso que dice relación con las enfermedades y que esperamos alguna otra compañera lo estudie profundamente.

REALIDAD SOCIAL Y ECONOMICA DEL OBRERO EN LA EMPRESA DE
LOS FF. CC. DEL E.

CAPITULO I

RESEÑA HISTORICA DE LA INSTITUCION.-

a). Origen de la empresa ferroviaria chilena.

Las condiciones topográficas de nuestro país han determinado la necesidad imperiosa de construir y organizar extensos sistemas de comunicación que permitan un fácil transporte de hombres y de bienes, que deben repartirse lo más adecuadamente posible a través del territorio.

La sencilla carreta era el único medio de transporte hasta a mediados del siglo diecinueve; se inicia en 1850, período de la administración de don Manuel Montt, el establecimiento de las líneas férreas nacionales. En efecto, en tal época, una compañía inglesa comienza la construcción del ferrocarril que debía unir el puerto de Caldera con la ciudad de Copiapó, obra que a fines de 1851 era toda una realidad. En esta forma comprobamos que fué Chile el primer país de Sud América, que implantó el riel en su suelo, arrebatando esta gloria al país hermano, Perú, que sólo con días de diferencia inauguraba su primer ferrocarril entre Lima y Callao. (Chile, en Abril de 1851. Perú en Mayo del mismo año.)

Dados los primeros pasos, se continúa la labor de extender la red ferroviaria, y así vemos que en 1852, definitivamente, el Estado, representado por los señores: don Manuel Bulnes, Presidente de la República y don Antonio Varas,

Ministro del Interior; otorgar carácter de ley a la construcción de un ferrocarril entre nuestra capital y el vecino puerto de Valparaíso, trabajo que lleva a cabo una sociedad anónima en la que el Fisco entró como accionista, quien pasó más tarde a ser dueño exclusivo de la Empresa mediante la adquisición de la totalidad de las acciones.

Tratar de describir los grandiosos esfuerzos que tuvieron que realizar todas aquellas personas que se interesaron por dotar al país de este nuevo tramo ferroviario, sería extensa tarea que relataría la innegable tenacidad de que estaban dotados y que permitió por fin ver concretado el objeto de sus preocupaciones. Desde su inspirador, don Enrique Meiggs, que con toda audacia se comprometió a efectuar tan magna obra de ingeniería en el plazo de cuatro años y a la que felizmente puso término en dos, hasta el más humilde "carrilero" que él consideró como el mejor obrero ferroviario del mundo, incorporaron todas sus fuerzas e ideales en un sólo proyecto, vencer el abrupto terreno y llegar con sus rieles hasta las orillas del Mapocho, después de haber incrustado sus raíces en Valparaíso. Y así se continuaban las construcciones interrumpidas a veces por tropiezos de difícil solución; pero vencidos al fin.

En sus comienzos, las obras ferroviarias tuvieron administraciones particulares; pero los resultados funestos de este sistema llevó al Gobierno a adquirir todos los valores que mantenían la obra y a determinar una administración apropiada dependiente directamente del Fisco, dando origen en esta forma a la Empresa de FF. CC. del Estado, que se inicia

ORGANIZACION ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA.

Diferenciándose de la mayoría de los demás países, los ferrocarriles en el nuestro, cuentan con una organización centralizada, bajo la dirección de una persona jurídica de Derecho Público, que es la Empresa de los Ferrocarriles del Estado. Con este sistema se ha podido obtener mayor orden y atención en la satisfacción de las necesidades colectivas, y a la vez, un funcionamiento racionalmente eficaz.

Durante algo más de noventa años, la labor de la Empresa ferroviaria chilena, ha servido a la nación conscientemente encausándose siempre hacia la superación, sin antes tener que soportar las eventualidades propias de una falta de independencia técnica y falta de recursos suficientes. La importancia de esta Empresa de transporte para el progreso de la patria es considerable, puesto que los ferrocarriles son el índice que marca el progreso económico de un país y recíprocamente, de la buena o mala situación económica de una nación, dependerán el bueno o mal funcionamiento de sus ferrocarriles.

Como se ha dicho anteriormente, en los primeros años los ferrocarriles se construyen en Chile por sociedades anónimas. Luego el Fisco interviene estableciendo administraciones parciales independientes para cada línea, que debía estar dirigida por un superintendente. En enero de 1884 se dicta la ley administrativa de los FF. CC. que concentra la dirección y concede la responsabilidad del servicio a un Director General., que es asesorado por un Consejo compuesto de tres miembros elegidos cada dos años por el Presidente de la República y por los Directores de los cuatro Departamentos

en que se halla dividida la administración de la empresa. (Explo-
tación, Vía y Edificación, Tracción y Maestranza, y contabilidad).
Esta ley fué atacada por considerarse que no coordinaba los dife-
rentes servicios. A raíz de esto, el 8 de febrero de 1907 se pro-
mulga una nueva Ley que suprime el Consejo Directivo, creando en
su lugar administradores seccionales que junto con el Director Ge-
neral tratarán de obtener la coordinación que se reclamaba.

Para afianzar más el éxito de este nuevo sistema se
contratan en el extranjero ingenieros especialistas en ferrocarril-
les, entre los que mencionaremos a los señores Omer Huet, belga;
y Franz Dornier, alemán. No obstante la idoneidad indudable de am-
bos, la organización ideada fracasó, por falta de apoyo suficiente
a las reformas proyectadas. Como persiste el deseo de dar una ad-
ministración conveniente a la empresa, se estudian nuevos proyec-
tos, que vendrían a reformar las leyes existentes, en los años de
1914, 1924, 1925, 1927, y por último en 1931 se estructura el De-
creto con fuerza de ley en que se resumen las anteriores modifica-
ciones y que a su vez ha tenido que aceptar cambios posteriormente.
En fecha de 27 de mayo de 1931, se dictó el Decreto con fuerza de
ley N° 167 que determina que la Administración Ferroviaria será e-
jercida bajo la supervigilancia del Gobierno, por un Director Ge-
neral asistido por los jefes de departamentos y demás funcionarios
que él determine. Las disposiciones de esta ley han permitido a
la empresa caminar con un ritmo progresista bastante halagador.
El 22 de diciembre de 1941, se le inserta por ley 7140 modificacio-
nes en el aspecto económico que vienen a facilitar el movimiento
de las finanzas. En resumen con la administración actual se tien-
de a armonizar el interés particular para dirigir una empresa, con

el fin público que persigue el Estado en todo servicio.

El director General es un funcionario público que goza de la exclusiva confianza del Presidente de la República. Está facultado para hacer cumplir y ejecutar sus decisiones en virtud de autoridad propia. Debe responder de la administración de los ferrocarriles y entre sus principales atribuciones se citarán: la de formar el presupuesto anual de la Empresa; dictar los reglamentos de servicios y sus modificaciones, fijar la planta de empleados, contratarlos y removerlos, conceder indemnizaciones extra judiciales, etc.

NATURALEZA JURIDICA DE LA EMPRESA.

La Empresa de FF.CC. del E. es un Servicio público de transporte, con personalidad jurídica de Derecho Público que tiene una organización especial.

Atendiendo a su calidad de persona jurídica reúne las condiciones que le corresponden como tal. Nacionalidad, indiscutiblemente chilena. Capacidad, su capacidad se ejerce por medio del Director General. Domicilio legal, la ciudad de Santiago, reconociéndose además domicilios especiales en las cabeceras de departamentos. En cuanto al Patrimonio, está constituido por bienes fiscales que son los propios ferrocarriles. A pesar de esto último los ferrocarriles no son administrados directamente por el Gobierno, sino que los ha dejado en manos de una empresa de carácter autónomo, dirigida por un jefe supremo que ejerce sus funciones supervisado por el Ministerio de Fomento.

El régimen jurídico de los FF.CC. del E. se relaciona con todas las ramas del Derecho debido a sus múltiples relaciones con otros servicios o instituciones, de diversas materias.

SERVICIOS QUE COMPRENDE.

La red de ferrocarriles del Estado está compuesta por líneas que se extienden: entre Calera y pueblo Huidido, y entre Valparaiso y Puerto Montt, constituyendo ésta última la red longitudinal Sur. Además existen numerosos ramales hacia la cordillera y hacia la costa. Un tren que va de Ancud a Castro y por último otros que tienen la Empresa en administración; pero no en propiedad, tales como el de Arica a la Paz y la sección chilena del Trenandino por Juncal.

La Empresa ferroviaria para llevar a cabo las numerosas actividades que debe atender con el fin de ver cumplidas sus obligaciones, mantiene algunos servicios específicos que componen los diversos departamentos, cuyos jefes se vinculan directamente con la Dirección General. A continuación el esquema que se presenta nos muestra la organización aludida.

DIRECCION GENERAL

NAUTICO		
JUDICIAL	Sección Defensa Judicial Abogado Jefe, sec. Administración	
FINANZAS	Sección Control y Liquidaciones Control de Gastos	Imprenta Archivo
CONTABILIDAD	Control Entradas Sección Tesorería y Estadística	General
DEPARTAMENTO VIA Y OBRAS	Sección Arquitectura Cálculo de Puentes Refuerzo de Puentes Sección Vía y Obras Valdivia Sección Vía y Obras Concepción Sección Vía y Obras Alameda Sección vía y Obras Red Norte	
DEPARTAMENTO TRANSPORTE	Servicio Señalización Sección Reclamación Sección Tarifas Sección Explotación Técnica Sección Movimiento Sección Transporte Valdivia Sección Transporte Concepción Sección Transporte I y II zona Sección Transporte Coquimbo	
DEPARTAMENTO TRACCION Y MAESTRANZA	Sección Tracción y Maestranza Coquimbo Sección Tracción y Maestranza San Eugenio Sección Tracción y Maestranza Barón Sección Tracción y Maestranza Concepción Sección Eléctricas Sección Conservación Sección Materiales Sección Adquisiciones	
PERSONAL Y BIENESTAR	Sección Personal Sección Bienestar Sub-sección Jubilaciones y Pensiones Servicios Sanitarios	
COMERCIO	Sección Fomento y Transporte varios Sección Propaganda y Turismo Sección Contrato y Concesiones	

MATERIALES Y
ALMACENES

Sección Almacenes y Control
Sección Pruebas

CAPITULO II

PERSONAL DE LA EMPRESA

Empleados y obreros.-

La Empresa Industrial de los Ferrocarriles del Estado ocupa en su mantenimiento una cifra de trabajadores que llega a veintitrés mil, formando el gremio más denso y tal vez el mejor organizado del país.

Atendiendo a las diversas faenas que debe realizar, el personal ha debido clasificarse en dos grandes categorías que reúnen, por un lado los obreros y por el otro a los empleados. Los últimos desempeñando actividades en que predomina el aspecto intelectual, componen el personal a contrata susceptible de ascender en un escalafón muy prometedor y con sueldos mensuales cercanos a las necesidades económicas actuales. Los otros, efectuando trabajos eminentemente manuales, sujetos a jornales mensuales que aumentan con la capacidad demostrada en el oficio, con la conducta en general y con los años de servicio. Ambos grupos, afectan, no obstante, las disposiciones de orden legal que tienden a la seguridad y bienestar en el trabajo.

Las relaciones entre el personal y la Empresa⁷⁰ se realizan mediante contrato de trabajo, sea individual o colectivo. Se reemplaza el contrato, por los nombramientos. Los empleados se inician con nombramientos de oficiales auxiliares que trabajarán a prueba durante seis meses con un jornal de treinta y cinco pesos. A continuación si satisface la prueba, se le nombra definitivamente siempre como Oficial Auxiliar, con renta de cuarenta pesos diarios. Al término de un año de servicio pasará a percibir

cuarenta y cuatro pesos y seguirá en estas condiciones hasta que se produzca una vacante en el escalafón de los empleados a contrata.

Los obreros, en cambio, trabajan un año a prueba, confeccionándoseles un nombramiento que acredita que el obrero se encuentra en ese período ganando treinta y cinco pesos diarios. Luego, si sus servicios durante el año han sido satisfactorios y hay vacantes, se hace un nuevo nombramiento que incluye al interesado en el personal de planta a jornal. Las vacantes son ocupadas según el criterio del Jefe de Sección que corresponde llamándose a concurso en alguna de ellas, (Tracción).

Todos estos nombramientos se hacen por intermedio del Departamento del Personal; sin que medie para nada la intervención del que se incorpora a la Empresa.

Requisitos Generales para el ingreso del Personal a la Empresa.

Para optar a un puesto en la Empresa se debe cumplir con el Decreto D.P.E. N° 3191 del 30-XI-44.

EMPLEADOS

Edad. Mínima de 16 años y máxima de 30 años

Conocimientos. 4° año de humanidades readido, 3° año del Instituto Ferroviario.

OBREROS

Edad. Mínima de 16 años y máxima de 30 años

Conocimientos. 5° año Primario o estudios equivalentes. A los trabajadores de la Vía, jornaleros y guardacruzas, sólo se les exigirá que no sean analfabetos.

Para técnicos o especialistas que ingresen a la Em-

presa no hay limitación de edad, pero se procura que no tengan más de cuarenta años. Se les exige el título que otorga la Universidad o Institución reconocida por el Estado, que acredite su calidad de tal. Cumplidos estos requisitos son nombrados en la planta de los empleados a contrata, acordándosele el grado que le corresponde. Deben pasar, sin embargo, por un período de prueba de seis meses, pudiendo en este tiempo la Dirección General dejar sin efecto sus nombramientos si la prueba no ha sido conveniente.

DOCUMENTOS PARA EL INGRESO.

Toda persona que ingrese a la Empresa, sea en puestos a jornal, a contrata o de especialidades, o como reemplazantes, además de haber dado cumplimiento a los requisitos de edad, exigiencias, etc., deberá aportar los siguientes documentos:

- 1) Certificado de nacimiento.
- 2) Ficha dactiloscópica.
- 3) Certificado de antecedentes.
- 4) Certificado en que conste que el interesado ha dado cumplimiento a la ley de Servicio Militar Obligatorio.
- 5) Certificado médico de perfecta salud, otorgado por el Servicio Sanitario de la Empresa, en que lo declare totalmente apto para ser empleado. No se aceptarán aquellos postulantes que carezcan de alguno de sus miembros o que en el examen médico resultan con algún defecto físico.

B) SALARIOS.

Sin olvidar que la variedad de actividades ha debido crear diferentes secciones en la Empresa, en la que encontramos a su vez especializaciones y diversidad de funciones, vemos que los salarios de que disfruta el personal esté en relación con el puesto que desempeña.

Actualmente los que aspiren a ser empleados de la Empresa deberán previamente hacer un curso de preparación, que

consta de cuatro meses de teoría y cuatro meses de práctica, donde conocerá de todas las funciones que pueda más tarde cumplir como empleado. Durante el curso recibirá un salario de \$25 diarios. Al término queda autorizado como auxiliar, para efectuar reemplazos, siguiendo su carrera como se dijo en párrafo anterior.

El escalafón de los empleados, o personal a contrata, gira alrededor de doce grados, que culminan en el primero con el título de Director General de los Ferrocarriles del Estado. Comienza con el grado doce con el sueldo diario de \$39,22 siguiendo jerárquicamente los grados:

11°	\$ 58. diarios
10°	65.-
9°	73,66.-
8°	82.-
7°	90,53.-
6°	102.-
5°	112.-
4° D	126.-
4° C	145,33.-
4° B	162.-
4 A	178,66
3° C	195,33.-
3° B	212.-
3° A	228,66.-
2° B	256,44.-
2° A	312.-
1°	423,66.-

Cualquier empleado a contrata que por sus méritos y sus años de servicio haya merecido ascender en este escalafón, podrá llegar a ocupar los más altos puestos, como el de Director General; hecho que en la realidad se presenta en casos como el de don Jorge Gurra Squella, que después de iniciarse en el grado inferior, por sus condiciones sobresalientes a los 36 años de servicio desempeñó el puesto por espacio de seis años, con visión clara de experto organizador y renovador. Sin embargo la designación del cargo, está sometida a la voluntad del Presidente de la República que otorga el nombramiento de este funcionario, que para mayor idoneidad deberá poseer título de ingeniero.

OBREROS.

Donde es más específica la división del trabajo es entre los obreros, que están encargados en su mayoría, de la reparación, conservación y construcción del material de la Empresa. Los salarios que perciben, oscilan entre un mínimo que no es inferior a \$ 35 diarios y un máximo de \$ 105, que corresponde únicamente al jornal o salario, sin contar pagos aparte por trabajos extraordinarios. (1) (Bonificaciones, kilometraje, trabajo nocturno y extraordinario, etc.).

En los talleres de la maestranza, se ha establecido el pago a trato, que es más justo, para los operarios que trabajan en ellos, que el sistema de pago a día, que rige para los obreros que pertenecen a otras reparaciones.

(1) En maestranza de San Bernardo se distribuye entre los talleres que intervienen en la producción de locomotoras y cuyo monto está ligado al N° de locomotoras reparadas en

cada trimestre.

En los talleres de San Eugenio se abona cierto número de horas, tanto mayor, cuanto mayor haya sido el número de carros reparados o revisados durante el mes, partiendo de la base de una prima mensual de producción.

C) LEYES SOCIALES MAS IMPORTANTES DE PROTECCION AL PERSONAL

Un personal tan vasto, que atiende necesidades nacionales, entregándose a sus actividades en forma total, merece descender en una amplia tabla de seguridad social. Entendiéndose por esto último todas las medidas que tienden a garantizar al individuo en su trabajo, de tal manera que si por causas ajenas disminuye su capacidad de producción tenga asegurado su situación económica y la de su familia. Al mismo tiempo que hace extensivo a los incapaces para trabajar, (enfermos, inválidos, ancianos, etc.), el reparto de los bienes, incorporándolos con dignidad a la vida económica. (1).

La aplicación de las leyes del Trabajo en nuestro país tiene caracteres propios y merece mayor interés al referirse a los trabajadores ferroviarios. Estos obtienen beneficios de la Empresa misma o sea del empleador y patrón y de su Caja de Retiros y Previsión Social creada por Ley N° 3399 de 10 de mayo de 1918, siendo aprobada su Reglamento orgánico por D. N° 1695 de 33 de mayo de 1927 y teniendo por objeto: 1° Formar y administrar el Fondo de Retiro de los Impuestos Obligatorios, 2° Formar y administrar el fondo General de Previsión Social, difundir y estimular la Previsión, especialmente la realizada en forma de ahorro voluntario, de pensiones de retiro y de seguro de vida y contra los riesgos del trabajo sea establecien-

(1) García Oviedo. - "Legislación Social "

do directamente los servicios necesarios, sea administrando las mutualidades que al efecto y voluntariamente se constituyen entre los empleados.

3° Fomentar y favorecer el desarrollo de las instituciones o sociedades que tengan por fin principal mejorar las condiciones morales, intelectuales, sociales y económicas de los empleados y sus familiares.

En su campo de acción, comprende los imponentes obligatorios y voluntarios. Pertenecen a la primera categoría todos los empleados y obreros de los ferrocarriles, tanto el personal de planta como el de contrato. Estos mismos, pueden efectuar imposiciones voluntarias y se completan el 2° grupo con los jubilados, retirados del servicio por enfermedad, invalidez o incapacidad profesional y con el personal imponente de las instituciones o sociedades constituidas con fines de asistencia mutua y mejoramiento social.

En cuanto a los beneficios que otorga, podemos ver que junto al Fondo de Retiro posee esta Caja un Departamento de Previsión Social que ofrece diversas garantías.

El Fondo General se forma para cada cuenta individual, con los descuentos que por diversos conceptos se hace a los imponentes y con las contribuciones de la Empresa. Es devuelto íntegramente a los empleados que se retiran después de más de 20 años de servicios, o cuando, cualquiera que sea el tiempo transcurrido, deja el imponente de pertenecer a la Empresa por jubilación, retiro obligatorio por edad, supresión del empleo, renuncia exigida, enfermedad o invalidez que le incapacita absolutamente para el desempeño de sus funciones o

por otra causa ajena a su responsabilidad. En caso de fallecimiento del imponente en servicio el fondo suda los herederos legítimos.

Las sumas descontadas por sueldo, jornales y gratificaciones sólo son devueltas en caso de desaparición o destitución, siempre que estas medidas no afecten a la honradez del empleado u obrero y la Empresa no haya sufrido menoscabo en su patrimonio.

La Caja posee una Sección Propiedades autorizada para invertir hasta 70% de los ingresos líquidos del Fondo General en la adquisición de inmuebles edificados (1) o sitios para edificar, destinados a ser vendidos inmediatamente a los imponentes que lo soliciten en las condiciones prefijadas por el respectivo reglamento.

A pesar de todo esto, la legislación social que los rige, deja al margen la salvaguardia de algunos riesgos, que la legislación moderna no ha olvidado.

El riesgo natural del trabajador, que se presenta con más frecuencia, seguramente, es la enfermedad. Veamos como la Empresa defiende a su personal de este riesgo. Con un Servicio Sanitario que sólo comprende al ferroviario activo, excluyendo a su familia y a los que se retiran. Con un servicio de hospitalización absolutamente limitado. - En el aspecto económico social, les concede licencias y goce de sueldo o jornal mientras dura la enfermedad siempre que no exceda de seis meses (100% los dos primeros meses; 75% el tercero y cuarto mes y 50% el quinto y sexto mes) lo que constituye la medicina

(1) En el presente año se suspendió la compra de inmuebles edifi

curativa; contemplándose además ampliamente la Ley de Medicina Preventiva.

Con la jubilación que concede la Empresa se trata de cubrir los riesgos de invalidez y vejez. Y que es otorgada en los casos de enfermedad, accidente del trabajo o tiempo servido. Cuando el trabajador se imposibilite por enfermedad, para seguir en el desempeño de sus funciones, se exige un mínimo de 10 años de servicio. Cuando se trata de accidente deberá ser en acto de servicio, y por tiempo servido, a los 30 años de servicio.

El monto de esta jubilación, se calcula en tantas treintas avas partes del sueldo o salario íntegro que corresponda al puesto que desempeñaba la persona a la fecha de su retiro, por cualquiera de las causas estipuladas anteriormente. Requisito primordial para gozar del beneficio de la jubilación es el de ser imponente de la Caja de Retiros y Previsión Social. El derecho a jubilar, lo pierde el personal que es separado del servicio por: falta de honradez, abandono injustificado del servicio o actos u omisiones de carácter delictuóso que ocasionen perjuicios a la Empresa; negligencia reiterada en el cumpliento del deber y actos de insubordinación del empleado u obrero con sus superiores. Estas dos últimas causas suelen ser remediables; pero en todo caso prometen serias dificultades al afectado, para gozar de los derechos de jubilación.

Compatible con la jubilación es el Desahucio, que equivale para la persona que se retira, de la Empresa, a un mes de sueldo por cada año de servicio, cantidad que se entrega en tótal al momento de aceptarse la renuncia o la jubilación al in

interesado. Con este recurso se podrá pretender que el que abandona sus actividades en la Empresa, podrá reiniciar nuevos procesos de producción al enfrentar posibilidades económicas mejores, con un capital más o menos considerable.

Además de los riesgos naturales que se han citado, agregando el de muerte que no se contempla debidamente en la Empresa que se limita a indemnizar a la familia tomando en cuenta los años de servicios al que fallece en sus funciones, y por su parte, la Caja de Retiros, a entregarle sus fondos a los familiares, tendremos que considerar los riesgos del trabajo mismo, en los que se anotan las enfermedades profesionales y los accidentes del trabajo. Las primeras no están contempladas en la Legislación social ferroviaria. En cuanto a los accidentes del trabajo están reparados en la siguiente forma: sueldo íntegro durante su curación si ésta no exige más de 6 meses. Pasado este lapso se le retiene el empleo otros 6 meses sin goce de sueldo, pudiendo acogerse a la legislación general del trabajo, que concede indemnización de medio jornal en el plazo indicado. Si el accidentado se imposibilita absolutamente y no hubiera en adelante en la Empresa funciones compatibles con su nueva capacidad, se le otorga la jubilación con sueldo íntegro. Si el accidente es causa de muerte se procura reparar el hecho proporcionando a los deudos una pensión que se regule en un porcentaje determinado del sueldo o salario con relación al grado de parentesco del beneficiario con la víctima. Así tenemos:

- a) Renta vitalicia ascendente al 20% del salario anual de la

víctimas, (si el sobreviviente es el marido sólo tendrá derecho a este beneficio en caso de estar imposibilitado para trabajar, y si es la mujer, mientras permanezca viuda, acreciendo en esta última oportunidad a la de sus hijos) al cónyuge sobreviviente que haya contraído matrimonio antes del accidente.

b) a los hijos legítimos e ilegítimos menores de 16 años de edad en conjunto, hasta enterar esa edad, un 40% de la renta anual de la víctima, repartidas por partes iguales; y un 60% de esta renta si acaso no percibe pensión el cónyuge. (Cuando alguno de los hijos pierde el derecho por haber cumplido 16 años de edad, la parte que le correspondía se agrega a los demás hijos, siempre que con ello las partes individuales no exceda más del 20% de la renta de la víctima).

c) A falta de hijos, a los ascendientes y descendientes legítimos e ilegítimos que vivían a expensas de la víctima o tenían derecho a reclamarle alimentos. Renta vitalicia a los ascendientes y temporal a los descendientes hasta los 16 años de edad, de un 30% en conjunto de la renta de la víctima, que no podrá ser superior para cada beneficiario a un 10% de dicha renta que podrá acrecentarse,

d) A falta de todos los anteriores, a las personas sean o no parientes de la víctima, que vivían a la fecha del accidente a su cargo y expensas y están absolutamente incapacitadas para trabajar. Renta vitalicia o pensión temporal hasta los 16 años según los casos, de un 20% en su conjunto y no superior individualmente a un 10% de la renta anual de la víctima.

Estas sumas son en realidad miserables, compara-

dos con los ingresos que proporcionaba el deudo, sobretodo cuando éste era el jefe del hogar. Lo que trae como consecuencias desequilibrios económicos y rebajamiento del nivel social.

La Asignación Familiar.

Constituye un suplemento del sueldo o jornal en razón de las cargas familiares que debe soportar el empleado u obrero ferroviario. Es en la Empresa donde este beneficio ha encontrado mejor acogida, dentro de las industrias del país. Se otorga a la esposa legítima, a los hijos legítimos, a los hijos reconocidos o adoptivos, a la madre viuda, a la madre soltera que ha reconocido como natural a su hijo; a los hijastros madrastras, viudas, que vivan a expensas del ferroviario. Por esposa y madre recibe el personal \$ 4 diarios por cada una y por día trabajado; por los hijos \$ 2 diarios hasta los 18 años de edad si no estudia y hasta los 25 si cursa estudios universitarios o técnicos superiores.(1).

Para una correcta distribución de esta asignación familiar se debe acreditar el parentesco con documentos legales y es preciso demostrar en cualquier momento que es utilizada en forma consciente, pues la Empresa se encarga de controlar este aspecto, reservándose derechos de suprimirla o entregarla direc

(1) La edad de 25 años en este caso no tiene relación con la capacidad legal del beneficiado, cuya mayoría de edad la adquiere hoy día a los 21; sino el hecho de cursar estudios superiores.

tamente el beneficiario cuando se compruebe alguna irregularidad. Con bastante frecuencia hay reclamos de los familiares del ferroviario en cuanto al aprovechamiento justo de la Asignación Familiar, ^{teniendo} que disponer el personal autorizado, que se entregue directamente, previo informe de la Asistente Social, que así lo considere conveniente.

SECCION BIENESTAR SOCIAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA DE

FF. CC. DEL E.

a) Breve Reseña Histórica.

Tiene por misión fundamental contribuir a la defensa de la salud y de la educación del personal de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado.

Esta sección ha sido el resultado de una lucha y esfuerzos mancomunados, del personal por una parte empeñado en mejorar su situación, y de la Empresa por otra, que con criterio social y comprensivo tiende a dar a su personal todas las condiciones necesarias para que rinda en la mejor forma, beneficiando así los intereses de ella que son a la vez los del propio país.

Sólo a partir de 1932, la Sección de que nos ocupamos se ha organizado en forma eficaz contando hoy con los siguientes servicios:

Consultorio Jurídico

Prevención de Accidentes del Trabajo

Higiene y Salubridad

Administración e Higienización de las casas que la Empresa proporciona al personal.

Hogares Ferroviarios

Restaurantes Ferroviarios.

Deportes y Esparcimientos

Delegaciones Regionales de Bienestar.

SERVICIO SOCIAL: Asistentes Sociales.

Contabilidad

Servicios que comprende:

En primer término analizaremos el Consultorio Jurídico, que debe atender asuntos de orden administrativo, v.gr.: tramitaciones de jubilaciones, re jubilaciones, desahucios, indemnizaciones, hojas de servicios y en general cualquiera tramitación ante oficinas administrativas, que le encomiende el personal de la Empresa. En el orden Jurídico se tramitan posesiones efectivas, adopciones, tutelas, curatelas, tuiciones, aceptaciónes de legitimación, reconocimiento de hijos naturales, en síntesis toda situación que conduzca a la regularización legal de la familia. En el orden contencioso, sólo interviene en los juicios de alimentos de acuerdo con la legislación social existente.

El Servicio Social solicite a este consultorio todos los informes legales que requieran sus actividades, sea verbal o escrita y que diga relación con el interés de los empleados, obreros y sus familias. Además se hace obra de divulgación dando a conocer temas que tengan relación con el servicio, por medio de charlas o conferencias que los abogados dictan por radio.

En la Prevención de Accidentes del Trabajo, se preocupan de estudiar una reglamentación adecuada respecto de las medidas de prevención que se deben aplicar en estos casos para poner a salvo al trabajador ferroviario de los peligros que surgen en su trabajo. Además atiende a la existencia de elementos de seguridad, como por ej.: trajes de agua, botas, anteojos, máscaras, protectoras, guantes para maquinistas y otros. Por medio de afiches, folletos y demás propaganda, se divulga entre

el personal la prevención de accidentes del trabajo. Personal especializado lleva estadísticas de accidentes, que a pesar de las medidas para prevenirlos se producen con regular frecuencia.

Destacaremos los medios para atender a la Salubridad del personal. Se cuenta con un Servicio Sanitario, que llena una necesidad Social de gran trascendencia; pero que al abarcar únicamente al ferroviario en servicio activo, excluyendo la atención de su familia, no logra la verdadera finalidad que debía obtener. Sin embargo, los modernos elementos adquiridos, la atención de profesionales especializados en las enfermedades de trascendencia social, que tratan de curarlas y prevenirlas, realizan una tarea eficiente, que tiende a eliminar los problemas patológicos que se presentan. Existe, por otra parte, una Clínica de Hospitalización en Valparaíso y una Casa de Reposo en los Andes; establecimientos que no alcanzan, ni mucho menos, a la atención de hospitalización que requiere el término medio de enfermos que necesitan de ella, teniendo por esto que acudir a la Beneficencia con el consiguiente desembolso de la Empresa que se obliga a pagar por los servicios concedidos. Se completa la labor sanitaria, manteniendo a lo largo de la red sucursales y atención médica que facilita el tratamiento de todo el personal, como también procurando a éste las facilidades indispensables para que recurra al servicio. (Concediendo licencias, pasajes, etc.).

En cuanto a Deportes y Esparcimientos la Dirección General ha permitido la construcción de estadios y campos de juegos y la creación de instituciones deportivas, artísticas y cul-

turales, al conceder amplias franquicias al personal que participe en cualquiera de ellas. Se estimula así la unificación y la solidaridad entre el gremio, se contribuye alejarlos de vicios y a elevar el nivel cultural y social de los trabajadores. Se interviene controlando y vigilando las instituciones que se forman, para evitar abusos y encasuarlos, hacia el verdadero fin para que fueron creadas.

Las Habitaciones de que dispone la Empresa para su personal, son destinadas a aquellos que no pueden ausentarse de sus funciones sino en casos muy justificados. Algunas de ellas son de estructura sólida y moderna y otras, desgraciadamente, no reúnen estas condiciones. No obstante hay preocupación por reparar continuamente las primeras y eliminar las últimas, reemplazándoles por nuevas. A pesar de ello es mucho mayor la proporción del personal que no usufructúa de esta regalía, teniendo que recurrir a la Caja de Retiro y P.S. para hacer adquisiciones de propiedad. (En el presente año se ha suspendido la compra de inmuebles limitándose a aceptar compra de terrenos y dar facilidades para edificar, como una medida tendiente a solucionar el problema de escasez de habitaciones en el país. Resta una parte considerable que no es capaz de efectuar estas últimas operaciones y queda obligado a vivir en habitaciones insalubres, a veces en forma absoluta, con el consiguiente decaimiento de la salud y bienestar de la familia.

Para conseguir la finalidad educacional que la Empresa se propone, no omite gastos, estimulando además a la gente que estudia y trata de serle útil en su rendimiento de producción.

Se creó en 1920 por iniciativa de un grupo de empleados y operarios y con la ayuda material y moral de la Empresa, la Universidad Popular Ferroviaria. Posteriormente en 1935 se reorganizó el programa de enseñanza y se denominó Instituto Ferroviario. Este tiene por objeto dar la preparación de cultura general humanística y técnica al personal ferroviario no profesional y la formación del carácter, personalidad y espíritu de disciplina, como complemento de la educación.

Hasta hace poco tiempo la enseñanza integral se hacía en cuatro años, divididos en dos ciclos. El primero de ellos consta de tres años de estudios humanísticos y el segundo un año para la especialidad de Mecánica Aplicada. Recientemente se han prolongado los estudios que comprenderán seis años. Al término del primer ciclo se otorga a los alumnos certificado que acredite los conocimientos adquiridos y si se cursan los dos ciclos con éxito reciben el título de sub-ingeniero, concediéndose en estos casos preferencia para su carrera como empleado en la Empresa. Condición especial para ser admitido en el establecimiento es la de ser empleado u obrero de la Empresa y en su defecto hijo de ferroviario.

Anexo al Instituto Ferroviario, que funciona únicamente de noche, existe un curso Elemental para analfabetos y otro Curso teórico Práctico de Enseñanza Elemental de Electricidad.

El personal ferroviario y sus familias, cuentan además con otros medios de instrucción, como: La Escuela de A-prendices, que funciona en la Maestranza a lo largo de la red

y que encuentren su expresión máxima en la de San Bernardo, que comenzó su enseñanza con profesorado idóneo, tanto en teoría como en práctica, el 1° de febrero de 1935. Reunen en sus aulas a los hijos de ferroviarios y el fin que persigue es atraerlos en las diferentes ramas de la mecánica, tracción, frenos de aire, fundición, herrería, etc., actividades que se realizan en los talleres de maestranzas de la Empresa. Cursos Vocacionales, puestos a disposición de los miembros femeninos de la familia de los ferroviarios. Se refieren a proporcionar conocimientos de utilidad práctica (modas, economía doméstica, bordado, etc.) que funcionan en las Escuelas Vocacionales del Ministerio de Educación con la consiguiente subvención al profesorado que los tome a su cargo.

Para dar mayor eficacia a la mayoría de los servicios específicos, existe un cuerpo de Asistentes Sociales cuya Clínica de Servicio Social Central, se haya establecida en esta ciudad, teniendo además en las diversas zonas (Copiapó, Ovalle, Santiago, San Bernardo, Valparaíso, Talca, Concepción, San Rosendo, Temuco, y Valdivia), oficinas atendidas por Asistentes Sociales que trabajan en perfecta coordinación con la Oficina Central. Son ellas las dedicadas a controlar el debido aprovechamiento de los beneficios otorgados por la Empresa; a regular la armonía en las familias, a encuzar a los miembros de ellas que están en desorientación. En una palabra, a solucionar los problemas que pueden perturbar la tranquilidad del ferroviario en su hogar, obteniéndose así un mejor rendimiento.

CAPITULO III

SITUACION ECONOMICA Y SOCIAL DEL OBRERO

A) El obrero en su trabajo.

El obrero en la Empresa de FF.CC. del E., gracias principalmente a su unión gremial sólida ha llegado a obtener condiciones humanas en el trabajo. Grandes batallas se han tenido que librar para hacer reconocer la justicia y los derechos que les correspondían como laboriosos trabajadores y es sólo recientemente que han obtenido realidad concreta la mayoría de sus peticiones, después de años de sacrificio y ardua tarea organizadora.

Los salarios son talvez el punto que ha merecido mayor atención y mejor acogida, siendo aun problemas latentes la generalización de la jornada de ocho horas y el reconocimiento de trabajo extraordinario al realizado los días festivos o Domingos. Esto último afecta especialmente al personal, de Transporte a contrata y a jornal, que trabaja en las estaciones que se extienden a lo largo de la red. Tipos de trabajo, y estudio comparativo de salarios.

Podríamos clasificar las faenas de los obreros en dos grandes grupos, contando a los que trabajan en talleres bien definidos o desempeñan funciones estables en un mismo sitio y los que deben trabajar en los trenes u otros equipos móviles. Los primeros los hallamos en las Maestranzas, estaciones, bodegas, y talleres de imprenta, los otros son los maquinistas, fogoneros, choferes, palenqueros y personal de

Señalización(Líneas aereas, servicio rápido que se compone de carros y elementos especiales de auxilio en la línea) que están encargados de la reparación de desperfectos en la línea.

En las Maestranzas se encuentran los mecánicos, armadores, torneros, cepilleros, hojalateros, fundidores, caldereros, herreros, modelistas, carpinteros, pintores, cobreros y en fin otros obreros especializados que están ordenados en un escalafón especial que se inicia con el oficial y después de ser maestro pasa a ser jefe de grupos. Una vez que se han rendido satisfactoriamente los cursos en la Escuela de aprendices, se inicia el obrero como oficial de 3° categoría con un jornal de \$ 55 diarios ascendiendo sucesivamente hasta oficial de primera categoría con \$ 45 diarios, pasando después a ^{maestro} de tercera con un jornal de \$ 55 diarios. Cuando en este grado ha alcanzado también la primera categoría con el jornal de \$ 60 diarios quedará apto para optar a ser jefe de grupo que pueden ser de 1°, 2° o 3° categoría percibiendo jornales de \$ 75, \$ 70, y \$ 65 diarios respectivamente. Fuera de este salario ajustado en forma estudiada según la producción alcanzada, trabajo a trato, gozan de un pago adicional que se denomina bonificación y que se traduce en 3 días de salario el mes como premio a un rendimiento superior a lo común, y a la exigencia, de este personal. En los servicios de Revisión, Carboneras y Conservación también trabajan mecánicos, carpinteros, caldereros, herreros, soldadores, etc., que respetan la misma jerarquía de oficial, maestro, jefe de grupo, del servicio de Maestranzas y los salarios y bonificaciones son semejantes en la cantidad; sin ser con el sistema a trato.

En las bodegas encontrágonse los jornales que se inician trabajando con jornales diarios de \$ 44; que aumentan sucesivamente con los años de servicios a \$ 46, \$ 50, \$ 55 y \$ 60 diarios. Además de esto se controla el quintaleje que estos hombres realizan diariamente, para pagarles extraordinariamente las toneladas que sobrepasen e un límite establecido por la Empresa. Así se les paga \$ 4.60 por tonelada extraordinaria cuando se refieren a bultos sueltos o "sobornales" como los llaman ellos y \$ 3.40 cuando se trata de carros completos. En tal forma se realiza este sistema que el jornalero recibe dos salarios en el mes, uno que equivale al jornal fijo y otro que corresponde al trabajo extraordinario. El pago se hace en fechas diferentes, con el fin de cooperar en la mejor distribución del dinero.

En los talleres de Imprenta de la Empresa se encuentra el máximo de organización con respecto al escalafón dentro siempre de los operarios que deben ingresar con amplios conocimientos del oficio y que están sometidos a exigentes calificaciones. Para llevar a cabo estas últimas se tomará en cuenta los siguientes factores: conocimiento del trabajo, eficiencia, conducta, preparación escolar y asistencia. Los que merecen los mayores puntajes irán ascendiendo en su escalafón más rápidamente y será principalmente su propia capacidad la que los lleve a ocupar aun el grado máximo en el servicio, que se conoce como Jefe de la Imprenta y Archivo General que pertenece al grado 3° en la planta y que goza de un sueldo de \$ 5.850 mensuales. El salario inferior en esta sección equivale a \$ 40 diarios. Al margen del escalafón que culmina en

el puesto de Jefe de Imprenta, están los auxiliares que se desempeñan como porteros y que no conocen el oficio, y los simples mecánicos que sólo alcanzan a ser jefes de grupo.

Además hay que señalar todavía el grupo de operarios de talleres que pertenecen al departamento de Vía y Obras que son carpinteros, mecánicos, etc., los que se inician como oficiales de 3°, suben a 2° y terminan en oficiales de 1° correspondiéndoles jornales de \$ 35, \$ 40 y \$ 45 diarios. Luego son maestros y por último jefes de grupo con el jornal máximo de \$ 65 diarios. Por último tenemos los guarda cruces, (puesto concedido comúnmente a los que por accidente han visto disminuida su capacidad de trabajo, o a los deudos de los que fallecen en acto de servicio, viudas generalmente), que comienzan con jornal de \$ 35 y continúan con \$ 40 y \$ 44 máximo, diarios según los años de servicio.

Después de analizados los salarios de los obreros que permanecen trabajando en lugar fijo, pasaremos al grupo opuesto que desempeña trabajos que lo obligan a movilizarse constantemente.

Tracción.

Aquí se agrupan los maquinistas, fogoneros y limpiadores, personal que está en relación directa con el funcionamiento de las máquinas que pueden ser a vapor o eléctricas. Los maquinistas y su ayudante deben de la conducción de su máquina. Pueden ser de 1°, 2°, y 3° categoría y según ello percibirá \$ 105, \$ 90 u \$ 80 diarios. Este funcionario ha debido empezar trabajando como un sencillo limpiador que recibe un jornal diario de \$ 37 diarios. Aparte que se considera

como trabajo extraordinario los excesos de kilometraje, por lo tanto reciben adicionales fuera del jornal.

Los choferes se clasifican en 10 categorías correspondiéndoles jornales que oscilan entre el mínimo de \$ 57 diarios, (10ª categoría) y un máximo de \$ 80 diarios. Sus funciones se reparten en los automotores, góndolas de servicio público y autos de servicio interno.

El personal de líneas aéreas que también debe utilizarse constantemente puesto que atiende los desperfectos accidentales que se ocasionan en la línea se clasifica en operarios de 3ª, 2ª y 1ª categoría con jornales de \$ 60, \$ 65 y \$ 70 diarios, para pasar después a cabos de 2ª con \$ 75 diarios y terminar en cabos de 1ª con \$ 80 diarios. El que ingrese a este servicio debió iniciarse como auxiliar extraordinario con \$ 50 diarios.

Existen además cuadrillas de trabajadores que se dedican a reparar la línea misma, vigilar el buen estado de los durmientes, etc. Realizan tareas sumamente sencillas; pero pesadas y a la vez a la intemperie teniendo que soportar las inclemencias del tiempo. Comienzan como simples trabajadores, luego son guardavías, después salvadores y por último cabos de cuadrilla de 3ª, 2ª y 1ª categoría. Los salarios que corresponden son: \$ 44, \$ 48, \$ 50, \$ 55, \$ 60 y \$ 65 diarios.

Ha habido en la Empresa un amplio criterio para la fijación de los salarios tratando de remunerar lo más acertadamente al obrero según el trabajo que deba realizar.

SINDICALIZACION.-

A) Desarrollo de este aspecto en la Empresa.-

A los empleados y obreros de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado les está prohibido sindicalizarse, por estar considerados como personal de una empresa de Servicio Público. Las disposiciones del Art. 365 de nuestro Código del Trabajo, lo determina así: "No podrán sindicalizarse ni pertenecer a sindicato alguno, los empleados que presten sus servicios al Estado, a las Municipalidades, o que pertenezcan a Empresas Fiscales".

No obstante, las masas trabajadoras de los Ferrocarriles del Estado, se unen y solidarizan en organizaciones de índole mutualista, que les permite defender sus intereses, obtener mejores condiciones en el trabajo y ventajas en el campo de la Legislación y Previsión Social.

LA FEDERACION SANTIAGO WATT.-

La Federación Santiago Watt es una institución formada por elementos de trabajo bien definidos, como son: maquinistas, fogoneros y limpiadores de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado.

Nació con fines mutualistas y con el nombre

de Sociedad de Protección Mutua de maquinistas y fogoneros, que inicia sus actividades el 8 de Septiembre de 1895 y a la que se concede personalidad jurídica el 24 de Septiembre de 1897.

La Federación Santiago Watt tiene por base esencial de su trabajo, la consolidación de todo el gremio que hace su profesión el manejo de las máquinas de ferrocarriles, ya sean éstas eléctricas o a vapor. Su misión fundamental ha sido trabajar por el mejoramiento económico, intelectual, y moral del gremio, como así mismo fomentar el espíritu de solidaridad y el desarrollo del esfuerzo y cultivo de todo lo que tiende a dignificar la profesión. Su sede central está en Santiago, extendiendo además secciones en las diferentes zonas que reconoce la Empresa.

Fue la creación de esta entidad el primer paso dado hacia la unidad del gremio, desentendiéndose de la Empresa, pues los aportes eran íntegros proporcionados por los asociados. Este fue el punto de partida, con que se inicia una época de conquistas sociales, obtenidas gracias a la solidaridad.

ORGANIZACION.

Obedece la Federación a un Directorio General compuesto por representantes elegidos por las Asambleas

Seccionales. La mesa directiva está compuesta por un Presidente, un Secretario y un Tesorero. Estos directamente encargados de efectuar Congresos o Convenciones periódicamente para revisar la labor social que se efectúa, se rectifican medidas y se toman nuevos rumbos que interesen al gremio en general. En cada zona se organiza independientemente uniéndose en los casos de intereses generales.

Conquistas.

Basados en una firme solidaridad han logrado los que se agrupan en esta Federación, casi todas las garantías que exige su condición de asalariados. Con su tenacidad, que no ha escatimado esfuerzos para ver cristalizadas sus aspiraciones, han conseguido: mejoramiento económico, pago de gratificaciones, creación de hogares de alojamiento, fiscalización del régimen de previsión, extensión de beneficios a las familias de los ferroviarios y otras ventajas.

Con el objeto de diseminar sus iniciativas y dar a conocer sus actividades y principios, edita la entidad un periódico que aparece mensualmente y que se publica con el nombre de "El Santiago Watt", en el que además se insertan páginas técnicas que ilustran sobre la materia.

LA ASOCIACION NACIONAL DE EMPLEADOS.

El personal a contrata, o sea, los empleados, también queriendo unir sus fuerzas han intentado asociarse formando un núcleo bien organizado, con Personalía Jurídica que esté atento a los problemas y asuntos que se relacionen con sus actividades. Sin embargo sus iniciativas han estado lejos de asemejarse a la de los obreros y de allí que si bien se mira la cuestión, son estos últimos los que obtienen mayores garan-

tías de la Empresa. No existe en ellos la actividad constante y la preocupación oportuna y general que requieren las diferentes ocasiones, la solución a sus problemas.

LA FEDERACION INDUSTRIAL FERROVIARIA

En un afán de no dispersar las fuerzas gremiales, se acordó en el Tercer Congreso Nacional Ferroviario, realizado en Santiago en 1944, aprobar la organización denominada Federación Industrial Ferroviario de Chile, que reuniría bajo una sola bandera a la Federación Santiago, Watt, Unión de Obreros Ferroviarios y a la Asociación de Empleados Ferroviarios, sin desmedro que cada una de estas organizaciones tuviera su propia carta orgánica a condición de que sus actividades se encuentren en cuadrada a los Estatutos de la F.I.F.Ch.

La estructuración orgánica de esta gran institución gremial es la siguiente:

- a) Consejo Directivo Nacional
- b) Secretariado Nacional
- c) Consejos Zonales
- d) Consejos Locales.

Reconoce la siguiente Declaración de Principios:

Art. 1° La F.I.F.Ch. tiene como finalidad fundamental la organización de todos los obreros y empleados que trabajan en la Empresa Ferroviario del Estado. Fiscales, Particulares, Jubilados y exonerados por causas sociales en defensa del gremio;

Art. 2° Agrupará a todos los organismos ferroviarios con el objeto de elevar la organización única ferroviaria, que reconozca la lucha de clase, cualquiera que sea la tendencia política o filosófica del afiliado.

Art. 3° En tanto existe un Gobierno de extracción auténtica-

mente popular y un régimen democrático que lucha contra la reacción y el imperialismo la F.I.F.Ch. contribuirá con todos sus defectivos a fortalecer la política del gobierno y sus autoridades, delegadas o representativas. Contribuirá al desarrollo industrial y económico del país, mediante el perfeccionamiento de los servicios de los Ferrocarriles y la organización del transporte;

Art. 4° Para llevar a cabo sus funciones velará por el ejercicio de la democracia sindical en todos los organismos manteniendo el respeto invariable a las minorías dentro de la organización. Mantendrá absoluta independencia política, sin desoir como organización clasista, las orientaciones que procedan de los partidos de la clase obrera.

Art. 5 La F.I.F.Ch. se incorporará con todos sus efectivos a la Confederación de Trabajadores de Chile y propiciará la organización de los trabajadores de otros sectores, tanto de la ciudad como del campo.

La labor que ha desarrollado se resume a grandes rasgos en peticiones de orden; social y legal; condiciones de trabajo y mejoramiento económico.

a) Sociales y Legales.

Ampliación de las jubilaciones y despacho de la Ley de Montepío; ampliación del Servicio Médico a la familia del personal y ferroviarios jubilados; creación de nuevos hospitales ferroviarios; creación de postas de primeros auxilios en las maestranzas; adquisición de elementos de seguridad en el trabajo y fundación de escuelas primarias y técnicas para el personal y sus hijos.

b) Condiciones de Trabajo.

Ampliación de la jornada de ocho horas por todos los sectores del personal; pago de los días festivos; aplicación de medidas de seguridad, etc.

c) Mejoramiento Económico.

Aprobación de nuevas plantas y reajustes de las plantas de sueldos y jornales; aumento de los precios de los trabajos ejecutados a trato.

Finalmente se ha establecido que deberá disolverse todo organismo que no esté dentro de los principios que forman la base fundamental de la Federación Industrial Ferroviaria.

Cooperativas.

La palabra cooperativismo es un neologismo que empiezan a emplear aquellos que ven en la cooperación, no sólo un medio de realizar ciertas mejoras, sino todo un programa de renovación social. Sabemos que hay diferentes formas de asociaciones cooperativistas, v.gr.: de crédito, de consumo, de producción, de construcciones, etc., teniendo todas por fin, la emancipación económica de personas, con el objeto de que puedan ahorrarse los intermediarios y bastarse a sí mismas. Por otra parte sin suprimir el capital le quita a éste el papel preponderante que tiene en la producción. El valor educativo que envuelve el cooperativismo es considerable, en suena a sus adeptos no a sacrificar una parte cualquiera de su individualidad, de su espíritu, de empresa, sino al contrario a desarrollar sus energías para ayudar a los demás, ayudándose a sí mismos, e colocar el fin de la actividad económica

en la satisfacción de las necesidades y no en el afán de buscar el provecho, a moralizar las relaciones económicas por la supresión del reclamo, del fraude, de la falsificación; a impedir todos los modos de explotación del hombre por el hombre y las causas de conflictos.

En el conglomerado ferroviario se hizo sentir la necesidad de formar una cooperativa de consumo, para eliminar las concesiones o economatos que no reportaban ningún beneficio. Ya en 1923 se practicaban ensayos con el sistema de cooperativas de consumo, aunque iniciándose la empresa con capital muy reducido; pero con el apeño y entusiasmo que caracteriza al grupo ferroviario frente a sus propósitos.

De este modo vemos fundada y organizada la Sociedad Cooperativa Ferroviaria de Consumos LTDA. que reconoce domicilio en Santiago y en provincias y que responde primero a las disposiciones contenidas en el D.L. 603 del 14-X-25 y que se modifica posteriormente por D.L. 669 del 30-X-32.

Funcionan en el presente cinco cooperativas: la de Vallenar que surte desde P. Mundillo a Incahuasi y que reúne más de 400 socios; la de Coquimbo, desde Punta Colorada a Dalera y ramales, con más de 300 socios; la de ALAMEDA (Santiago), de Valparaíso a Talca y ramales con 9654 socios (1945); la de Concepción de Maule a Temuco y ramales con más de 3 mil socios y la de Valdivia a Puerto Montt con más de 2 mil socios. El total aproximado de 16 mil cooperados, cuyas familias están provistas de alimentación, menaje, festuario, por estas cooperativas, que con carros móviles recorren aún

los pueblos menos socorridos por el comercio, nos da una idea de la tarea que cumplen.

La Administración de estas cooperativas es autónoma. El régimen de ellas reconoce: un gerente, un personal superior, un Consejo de Administración compuesta de 7 miembros de los cuales 4 son de representación de la Empresa y 3 designados en libre elección por los socios. Este Consejo se renueva parcialmente cada dos años y está asesorado por la Junta de Vigilancia formada por cinco miembros que se eligen en las Juntas Generales de Accionistas y que entre otras cosas está facultada para aprobar cualquiera irregularidad de orden financiero o administrativo que se le denuncie o conozca.

Financieramente las Cooperativas se desenvuelven con capitales escasos, con la ayuda constante y oportuna de la Empresa de FF.CC. del E. (locales, equipo para el reparto en la línea, 50% de descuento en los fletes de mercaderías consignadas a las cooperativas) Y con fuertes préstamos y fianzas de la Caja de Retiros, P. Social de FF.CC. Esta situación crea grandes desventajas pues no se pueden formar stocks de artículos de primera necesidad, debiendo subordinarse a las fluctuaciones de los precios del día en vez de aceptar ofertas baratas en los centros mismos de producción.

Actualmente la Cooperativa de Alameda, (Santiago) cuenta con un capital total de \$ 12.683.013.71 (Capital pagado \$ 10.123.350.22; Fondos de Reserva \$ 1.954.662.42). El número de socios alcanza a 9.645. Datos obtenidos de la Decimo Cuarta Memoria de la Soc. Cooperativa de Consumo LTDA. de Stgo.

en que se expone además, la actual situación de la Sociedad no sólo como la más preciosa entre sus similares, sino que también como la más aguda, porque ha pasado en los últimos años.

(CAPITAL+RESERVAS-PRESTAMOS-BANCARIOS).

CAPITAL Y PRESTAMOS					
Año	Reservas	Bancarios	Suma	Ventas	% Suma y Total
1938	3.213.845	3.510.000	6.823.845.	24.318.707	28,4%
1939	3.984.574	3.250.000	6.834.574	27.178.087	25,3
1940	4.890.699	3.916.666	8.807.366	31.879.202	27,5
1941	6.099.261	4.966.666	11.065.927	38.195.948	29,1
1942	7.399.636	3770.000	11.099.636	47.712.688	23,7
1943	9.280.894	7.750.000	17.010.894	57.145.708	29,7
1944	10.303.801	6.000.000	16.303.801	62.608.138	26,3
1945	11.996.150	3.564.167	15.560.327	69.322.876	21,7

Este cuadro indica que por cada \$ 100 vendidos se disponía para la compra o reposición de mercaderías de: \$ 28.40 en 1938 \$ 29.10, en 1941; \$ 29.70 en 1943; y sólo \$ 21.70 en 1945. Esto hace ver claramente la necesidad imperiosa que exige de capitalizar en forma enérgica; para poder adquirir la libertad para efectuar compras con la oportunidad y en el volumen adecuado a las naturales exigencias de los asociados, evitando así que en épocas de escasez o especulación estos no cuenten ni con el mínimo de artículos de primera necesidad.

Los fines de las Cooperativas ferroviarias pueden resumirse en: adquirir al por mayor y en la forma más ventajosa posible artículos de uso personal, domésticos y de alimentación, para distribuirlos entre sus ecionistas al detalle y de acuerdo a reglamentos especiales. Aprender fabricación propia

de artículos necesarios para la vida, que haya ventajas en producirlos y obtener para los accionistas otros beneficios dentro de los fines cooperativos.

Pueden asociarse a estas cooperativas: los miembros del personal de los Ferrocarriles del Estado, en servicio activo y jubilado, el de la Caja de Retiros y Previsión Social de los FF.CC. del E., el del Transandino Sección Chilena; los empleados de las Cooperativas; los empleados y obreros de la Sociedad Anónima Gastón Ruffo.

El panorama que presenta la organización cooperativista ferroviaria nos haría creer que sus adherentes son verdaderamente privilegiados. Pero la realidad desfigura totalmente lo que en la teoría parece perfecto. Es penoso comprobar que a los mismos que debe beneficiar desvirtúan el sentido de la institución. Vemos como entre los cooperados, encontramos muchos, obreros principalmente, que recurren a los créditos no para abastecerse de lo que el hogar necesite, sino, para adquirir artículos de valor apreciable que son vendidos o empeñados a cualquier precio con tal de tener dinero en efectivo para financiar sus vicios. A pesar de haber una reglamentación de créditos que va estrictamente de acuerdo con las posibilidades económicas de cada uno; no se controla la inversión racional de ellos. En esta forma se endeudan rápidamente, disminuyendo cada vez más su capacidad de compra y aumentando los deudas que dejan escudados sus sueldos o salarios. Consecuencia: desfinanciamiento de los gastos primordiales, por falta de organización o por una existencia de vicios, especialmente alcohólico, que los lleva a proceder en tal manera.

Conclusión, que se desprende de lo expuesto es la necesidad de enseñar a distribuir las entradas a las dueñas de casa y una buena reglamentación en las cooperativas en cuento a la distribución de las mercaderías.

CAPITULO IV

EL SERVICIO SOCIAL Y LOS PROBLEMAS DEL PERSONAL DE LA EMPRESA

Un grupo tan definido como es el que nos presenta el gremio ferroviario, con problemas semejantes e intereses comunes, ofrece un campo de acción envidiable para el Servicio Social Colectivo.

La Empresa cuenta con un número muy limitado de Asistentes Sociales que deben dedicarse, salvo raras ocasiones, a la atención del caso Social Individual, que abunda en problemas de orden moral, jurídico, médico y educacional. Llevándose a fondo el caso Social Individual se cumple una labor intensa que tiende a mejorar la integridad moral, cultural y material de la familia ferroviaria.

En la sección jurídica del Servicio Social de la Empresa donde se practicó seis meses, llegan especialmente casos con problemas morales, tales como: desavenencias conyugales y con problemas jurídicos, que se solucionan con la cooperación del servicio jurídico. Los casos con problemas médicos deben ser atendidos por el Servicio Social del Servicio Sanitario. Ambas secciones no obstante funcionan coordinadas cuando los casos así lo requieren.

En los casos de desavenencias conyugales la Asistente Social agota los medios para evitar la separación y si después de investigar las causas y tratar de dar solución conveniente a los problemas que se presentan, no es posible lle-

gar e armonizar las relaciones entre los cónyuges; los interesados consultan con el abogado de la Empresa, quién les instruye sobre las medidas legales que favorezcan a los hijos y a la esposa. (Pensión alimentación). No se lleva a cabo la separación ni nada que anule el matrimonio, de manera que los que desean hacerlo deberán recurrir a la justicia ordinaria. Si las partes están de acuerdo, se efectúan los trámites necesarios para conceder la pensión alimenticia o mesada, que es independiente de la Asignación Familiar que la Empresa pasará a pagar directamente a los beneficiados. Mesada y asignación, una vez decretadas judicialmente, se descuentan todos los meses por planillas al ferroviario y se entrega a la madre en la Caja Pagadora que corresponda.

Ante problemas jurídicos se consultan y se entregan para su tramitación a los señores abogados, continuando la Asistente Social el tratamiento de los demás problemas del caso.

En general se procura dar solución adecuada a todos los problemas susceptibles de ella, con el fin de que la familia alcance medios de vida normales.

En el aspecto económico es la Asistente Social la encargada de informar a la Caja de Retiros y Previsión Social sobre los casos que solicitan pensiones, las que se reducen a valores no superiores a \$ 80 por unidad; de inválidas que son otorgadas a las viudas de imponentes que son incapaces de mantenerse, o sean para escolares menores de 18 años de edad, hijos también de imponentes fallecidos. Las solicitudes de préstamos extraordinarios deben en su asesoría, contar con

el informe social respectivo, lo que indica comprobación de la situación especial que se presenta. (nacimiento, fallecimiento, enfermedad, etc.).

Se ha debido abandonar la labor colectiva que se hace sentir en forma verdaderamente notable y que si se lleva a efecto, procuraría un mejoramiento integral en el personal de la Empresa. Por lo general éste desconoce la acción del Servicio Social, y por lo tanto, ignora el papel de sus agentes, las Asistentes Sociales, a quienes estiman, en su mayoría, como interventoras beligerantes en su hogar. Son contados los que acuden voluntariamente creyendo ver en ella la orientadora o encauzadora de sus condiciones personales o de sus familiares. Recurren al servicio para solicitar solución a pequeñas o grandes dificultades, que si no son resueltas favorablemente le atribuyen a incapacidad o mala voluntad para atenderlos. Muchos aún, creen ver en la Asistente Social una enemiga y no menos se complace en pregonar que es una funcionaria que no hace nada. En resumen, volveremos a repetir, desconocen el rol profesional de la Asistente Social.

El número de Asistentes Sociales no pasa de Veinte y se ha dicho en capítulos anteriores que la Empresa ocupa en sus actividades más de veinte mil personas de las cuales serán realmente pocas las que carezcan de problemas en el seno de sus familias o en sus ocupaciones mismas.

a) La situación Económica frente a problemas de otro orden.

Si bien es cierto que la remuneración económica del obrero no ha logrado aun ajustarse exactamente a la realidad económica en general; no lo es menos el que a pesar

de ser el obrero ferroviario el que goza de salarios y condiciones sociales mejores en Chile, nos revela un déficit considerable en su régimen de vida en los aspectos moral y cultural.

No podemos desconocer la gran influencia que tiene la situación económica en la familia; pero tampoco debemos exagerar su importancia y tendremos que reconocer que mayor trascendencia tiene la falta de cultura que la falta de recursos económicos.

El alcoholismo, la desintegración familiar, la ilegitimidad, las enfermedades venéreas, la ignorancia, son problemas que se presentan con más o menos apreciable intensidad.

Si nos referimos exclusivamente al ferroviario, especialmente obreros, la realidad práctica en el ambiente externo que los rodea nos demostrará claramente sus deficiencias al oír a menudo a la gente motejarlos de "carrilano" queriendo sintetizar en el apodo, que antes significó tenacidad y espíritu de sacrificio, las desfavorables condiciones de un individuo si se quiere indeseable y corruptor. En otros círculos se mira al trabajador ferroviario como inferior a otros ciudadanos esalaridos, en circunstancias de poder ser no tan sólo iguales, sino superiores a muchos.

b) Problemas de orden moral.

La organización familiar del ferroviario está en desacuerdo con la estabilidad de sus ingresos económicos. Sin querer dividir a aquella minoría que vive ordenadamente formando familias con bases morales sólidas, no podemos ignorar que es una gran parte de ellas las que se ven bloqueadas por la quehella conyugal, la ilegitimidad y otros problemas de orden

moral.

Son innumerables los casos de disgregación en los matrimonios que traen como consecuencia una red de problemas de carácter social que trastornan profundamente la normalidad en la existencia de todos y de cada uno de los miembros de la familia afectada. No es raro comprobar como el padre al alejarse, por esta causa, del hogar legítimo, cae en uniones ilegales que acarrea la concepción de hijos ilegítimos, que agravan aún más la situación, haciendo cada vez más distante la solución a sus problemas. La capacidad económica decrece, la moralidad se relaja y las responsabilidades se eluden con una indiferencia, tal vez aparente, pero que en ocasiones es intolerable. La educación de los hijos se descuida, se dificulta y aún se les priva de ella; por la sola incapacidad de los cónyuges para conservar la integridad del hogar.

No es ~~facil~~ ^{de} la tarea procurar el remedio a estos males, que no se trató de prevenir; pero los esfuerzos para lograr disminuirlos podrían resumirse en una acción compleja para culturizar y responsabilizar al gremio. Estar atentos a sus problemas y la necesidad de enseñarles oportunamente la actitud consciente que les corresponde frente a ellos. No es el caso de resolver sus dificultades, sino, de indicarles como desenvolverse en su ambiente para no dejarse vencer por las circunstancias más o menos accidentales que puedan perturbar el ritmo normal de vida. Es muy necesario además instruir a las madres en el deber de ser ellas las modeladoras de sus hijos y no las simples servidoras domésticas que se limitan a cocinar y asear las casas, sin preocuparse de la formación integral de sus descendientes.

Enseñarles a comprender la trascendencia de la organización familiar y los estragos que crea la desintegración de ella. Inculcarles el respeto hacia los demás y un afán digno de hacerse respetar. Siendo los cónyuges moral, cultural, y económicamente capaces, podemos esperar que los que de ellos dependen (desentendiéndose de las excepciones) sebrán comportarse como seres sociales normales. Obtenida la integración familiar tendremos la sólida base de una sociedad que no carece de problemas, pero que sabe combatirlos, vencerlos y prevenirlos.

4) Problemas de orden médico.

En este aspecto no nos podremos detener por no haber dedicado atención especial al asunto que es demasiado extenso para una tesis que se refiera exclusivamente a ello y que por lo tanto, en la presente, bastará con destacar sus características más sobresalientes.

La atención de la salud, en la Empresa, volvemos a repetir, se refiere únicamente al ferroviario y no a sus familias. De modo que ante el frecuente problema de un posible contagiante, en los numerosos casos de venéreas y T.B.C., se desatiende a los posibles contagiados al no proporcionarles la atención médica requerida limitándose solamente a indicarles donde deberán recurrir para tratarse.

Tomando en cuenta las faenas que realizan el personal nos enfrentaríamos con casos en que la enfermedad podría deberse en gran parte a ellas; pero que no se consideren con el interés que merecen. Nadie ignora los cambios bruscos de temperatura a que están expuestos los maquinistas y fogoneros que trabajan en máquinas a vapor y las enfermedades que pueden con

traer por esta causa. También son causas de contagios los empleos de conductores, bodegueros, boleteros, etc. y sin embargo, la muerte generalmente se atribuye a causas normales o simples descuidos, pero a nadie se le ha ocurrido considerarlo como enfermedades contraídas en acto de servicio.

Aparte de lo dicho es de gran influencia en las producción de problemas sociales médicos, los vicios y la falta de cultura. El alcoholismo principalmente, conduce fácilmente a las complicaciones mentales (psicosis) y fisiológicas (hepática y cardiovasculares) que en cantidad notable provocan la muerte.

La falta de cultura es también medio fácil de extender las enfermedades de trascendencia social como son las enfermedades venéreas y T.B.C. Y con decir que el alcoholismo y la incultura son compañeros regularmente fieles del gremio, podremos comprender la frecuencia con que se presentan los problemas médicos ya expuestos suscitadamente.

d) El problema educacional.

LABOR SOCIAL EN ESTE ASPECTO.

Es aquí donde con mayor dedicación y esfuerzo debería intervenir el Servicio Social. Siendo el problema educacional tan extendido en nuestra población en general, sería en este conglomerado más o menos uniforme, donde se podría llevar a cabo una gran tarea de culturizar. Impartir en las familias instrucción insistente, sobre la manera de tratar convenientemente los problemas médicos más diversos; además de abogar por los elementos adecuados para facilitar científicamente y prácticamente esta labor. (Servicio médico que se extiende a la familia, construcción de hospitales, centros de salud). Fomen-

tar el consumo de productos alimenticios de verdadero valor nutritivo dando a conocer en forma sencilla, como prepararlas y como adquirirlo en buenas condiciones y al justo precio. Todo esto agregado a una manera consciente de distribuir las entradas, que como se ha visto, no son del todo escasas si se recuerdan los salarios de que disponen, formará parte de un trabajo de la Asistente Social que pretenda la reeducación de una familia ferroviaria que no ha podido por sí sola encontrar el nivel de existencia que le corresponde. Todo este plan de trabajo podría impartirse en Centros de Madre u otras organizaciones similares que permitan el acercamiento de los miembros de las familias con la Asistente Social que les va a enseñar a vivir, a aprovechar en la forma más ventajosa los recursos de que disponen y eliminar la duda o la ignorancia que tenga relación con sus problemas. Despertar el interés por un sistema de vida mejor, las iniciativas dormidas. Tratar de desprenderlos de los hábitos de negligencia y desaseo a que están acostumbrados por gusto o por otras circunstancias. En fin es necesario enseñar al grupo a curar y construir.

C A P I T U L O V

EXPOSICION DE CASOS

CASO N° 1.
NOMBRE/ P.A.G.
FICHA N° 12.

Reseña del Caso.

Hogar legalmente constituido, sin hijos. El esposo es alcohólico, condición que perjudica su salud y le impide trabajar cuando se encuentra ebrio, teniendo por consiguiente mala situación económica.

SITUACION ACTUAL

P.A.G. tiene 26 años de edad y desde hace seis trabaja como jornalero en la Bodega de Descarga Estación Alameda, mereciendo actualmente un salario diario de \$ 55, valor que pierde por cada día que falta injustificadamente, además de la Asignación Familiar (\$ 4 diarios por la esposa). Es casado con C.L.F.; pero no tienen hijos. El licor provoca alteraciones anginales al cliente que lo imposibilitan para trabajar. Las constantes ausencias le han significado amenaza de separación del servicio, si no cambia de conducta. La esposa trabaja como lavandera en su casa, para poder subsistir a sus propias necesidades. Viven en casa de la madre de P.A.G., a quien paga \$ 300 mensuales.

DIAGNOSTICO SOCIAL.

Problemas de orden moral

Vicio del cliente
Falta de responsabilidad como jefe de hogar.

Problemas de orden económico

Inasistencia al trabajo.
Deudas y empeños.

Entradas insuficientes por el vicio del esposo.

Problema de orden médico.

Alcoholismo del cliente.
Matrimonio sin hijos.

LABOR SOCIAL EFECTUADA.

Para el problema del alcoholismo del cliente se consigue solución. Primero se le hace ver sus obligaciones en el hogar y en el trabajo y el peligro de perder la ocupación si continuaba dominado por el vicio. Se le propuso, a continuación, que se sometiera a tratamiento en el Policlínico Antialcohólico el que inició voluntariamente con excelentes resultados. Comenzó a asistir al trabajo con regularidad lo que hizo mejorar la situación económica, que estaba agravada con deudas y empeños. Ambos cónyuges arriendan una pieza, provista de menaje indispensable. Muy pronto, canceladas las deudas podrán vivir más holgadamente.

El primer problema médico se solucionó con el tratamiento antialcohólico. Respecto a la carencia de hijos se cree que la esposa no los ha tenido, debido a una intervención quirúrgica en un aborto que tuvo hace cinco años atrás. Consultado un médico en el Hospital San Borja diagnosticó trastornos ováricos. Se sigue tratamiento indicado.

C A S O N° 2

NOMBRE J.C.E.

Ficha N° 23

RESERVA DEL CASO.

Hogar legalmente constituido con cuatro hijos menores de 7, 5, 3, años de edad. El padre es alcohólico y maltrata continuamente a su mujer.

SITUACION ACTUAL.

J.C.E. es jornalero de la Bodega de Descarga de Alameda. Es casado con M.B.V. y tiene cuatro hijos menores. Debido a su embriaguez forma escándalos que molestan al demás vecindario, por lo que les han obligado a desocupar la habitación, con orden de lanzamiento.

Tiene deuda considerable en la Cooperativa Ferroviaria, donde J.C.E. compra artículos de valor para ser revendidos a cualquier precio con tal de obtener dinero para beber, desatendiendo de este modo las necesidades del hogar.

DIAGNOSTICO SOCIAL

Problemas de orden moral.

Desavenencias conyugales.
Maltrato a la esposa.
Vicio del padre.

Problemas de orden médico.

Alcoholismo del padre.
Control Médico del recién nacido y de la madre.

Problema de la Habitación.

Amenaza de lanzamiento.

LABOR SOCIAL EFECTUADA

Para atenuar las desavenencias conyugales se procedió a hacer labor de convencimiento entre ambos cónyuges. Se aconsejó a ella que cooperara en cumplir con sus obligaciones.

de dueño de casa especialmente en la puntualidad en las horas de comida, aseo de su hogar y presentación personal. Al cliente se le hace comprender que no debe maltratar a su mujer y que en cambio debe respetarla para que sus hijos tengan buen ejemplo en su hogar. Se aludió a su vicio que es la causa de su desarmonía con su mujer. En el primer momento se observó reacción favorable de parte del cónyuge. Pero desgraciadamente esto no continuó y hubo la necesidad de insinuarle se sometiera a un tratamiento antialcohólico. Rechazó de plano y groseramente esta insinuación y el mal trato a la esposa se agudizó. No habiendo medios posibles de conciliación se procedió a una separación por medio del 2º Juzgado de Menores donde se le exigió pensión alimenticia para los hijos, que alcanzó la suma de \$ 700. mensuales incluida la Asignación Familiar.

La esposa e hijos se fué a vivir con el padrino de casamiento, para evitar que J.C.E. fuera al hogar a producir desórdenes.

Esta separación a juicio de la Asistente Social se hace como una medida de emergencia, porque aún se pretende convencer al cliente para que se someta a tratamiento antialcohólico.

Tanto la madre como su hijo recién nacido fueron atendidos en el Policlínico Padre Restrepo.-



C A S O N° 3

HOMBRE D.O.G.

Ficha N° 35

RESUMEN DEL CASO.

Hogar legalmente constituido, con un hijo de 13 años de edad. El padre es alcohólico. Por esta causa la situación económica es deficiente, teniendo la madre que trabajar como lavandera para atender a los gastos del hogar.

SITUACION ACTUAL

D.O.G. es jornalero de la Bodega de Descarga Alameda, con salario diario de \$ 55. Como bebe con exageración, falta al trabajo, motivo por el cual está a punto de ser separado del servicio, como sanción. La esposa M.B.M. financia los gastos del hogar con el dinero que obtiene en el lavado. El hijo de 13 años de edad, B.O.B. cursa el 4° primario, en una Escuela Pública.

DIAGNOSTICO SOCIAL

Problema de orden moral

Vicios del padre.

Problema de orden médico

Alcoholismo del padre.

Problema de orden económico

Falta de entradas
Inasistencia repetida al trabajo, del padre

LABOR SOCIAL EFECTUADA

En este caso el problema fundamental alrededor del cual gira el desenvolvimiento de este hogar, es el alcoholismo del padre. Se trata de convencerlo de la necesidad de dejar el vicio y cumplir con sus deberes en el hogar y en el trabajo.

Pero no se da por aludido y desatiende advertencias y consejos. La insistencia de la Asiste Social, las exigencias en el trabajo y la cooperación de la esposa, llegaron a convencer al cliente y después de tanta resistencia, inició voluntariamente el tratamiento antialcohólico, el que sigue con éxito.

Alejado del vicio, comprende sus responsabilidades, mejorando por consiguiente la situación económica del hogar.

C A S O N° 4

NOMBRE F.M.J.

Ficha N° 15

RESUMEN DEL CASO

En este hogar las desavenencias conyugales amenazan desintegrar la familia. Hay un hijo de 11 años de edad. El padre es inclinado a la bebida y da maltrato a la esposa, pero proporciona todo lo necesario al hogar; de acuerdo con su salario.

SITUACION ACTUAL

F.M.J. es impresor de los Talleres Gráficos de la Empresa de FF.CC. del E. obteniendo un jornal de \$ 2.300 mensuales. Los conflictos conyugales derivados de cierta incompatibilidad de caracteres y la afición a la bebida del padre, ha llevado a la esposa a querer separarse, manifestando F.M.J. que no proporcionaría ayuda económica a su esposa e hijo, en caso que esto sucediera. El hijo cursa 5° preparatoria, en el Liceo Amunátegui donde manifiesta indisciplina y negligencia.

DIAGNOSTICO SOCIAL

Problemas de orden moral

Desavenencias conyugales.
Afición a la bebida del cliente.
Maltrato a la esposa.

Problema de orden médico

Afección nerviosa y cardíaca de la madre.

LABOR SOCIAL EFECTUADA

A pesar de la tenaz decisión de la esposa de separarse, se logró convencerla de que no debía abandonar su hogar,

por la gran responsabilidad que tenía en la educación de su único hijo, cuyo mal comportamiento en el colegio, no era sino el reflejo de las discordias en el hogar. Por su parte el padre ~~que~~ pretextaba que bebía por la desarmonía con su esposa. La Asistente Social logra convencer y estimular a ambos cónyuges en sus deberes en el hogar y se obtuvo de ambos mejor comprensión y tolerancia, lo que ha favorecido al hogar, pues se nota moderación en la inclinación a la bebida del cliente, quién se muestra muy interesado en mantener su casa económicamente y moralmente en buenas formas. Se hizo hablar con el hijo de este matrimonio cambiándolo de establecimiento educacional continuando sus estudios en la Escuela N° 58 donde asiste a clases todo el día y terminará el 5° primario.

A la madre se le hizo efectuar examen médico y si que tratamiento adecuado para su afección.

C A S O N° 25

NOMBRE A.A.V.

Ficha N° 45

RESUMEN DEL CASO

Hogar disgregado, con un hijo legítimo de un año que vive con la madre en casa de los padres de ésta. El padre abandonó a su familia, por desavenencias conyugales.

SITUACION ACTUAL

A.A.V. armador de trenes de 33 años de edad, casado civil y religiosamente con O.G.P. de 21 años de edad, se encuentra embarazada de seis meses. Las riñas constantes, los llevó en esta ocasión a deshacer su casa y separarse de común acuerdo sin la menor intervención de la justicia. Esta es la tercera vez que se separaban yéndose cada uno a la casa de sus respectivos padres.

DIAGNOSTICO SOCIAL

Problemas de orden moral

Conyuges separados por desavenencias.

Problemas de orden médico

Embarazo de la madre.
Alimentación inapropiada del hijo (a base de leche materna únicamente).

Problemas de orden económico

Deuda en la Cooperativa Ferroviaria.

LABOR SOCIAL EFECTUADA

Se inició labor de convencimiento con ambos conyuges en el sentido de tratar de reintegrar el hogar. Las causas que provocaron estas desavenencias conyugales derivan del fallecimiento del primer hijo de este matrimonio, debido a una

bronconeumonía. A pesar de que muy pronto nació el segundo hijo, el cliente no reaccionó favorablemente en el hogar, guardando cierto rencor hacia su mujer a quién considera presunta culpable de lo ocurrido a su hijita mayor, y maltrata cruelmente ya fuera en estado de ebriedad o sano. O.G.P. se manifestó decidida a no seguir viviendo con su marido; pero ante la responsabilidad que se le hizo comprender tenía con el hijo que existe y el que está por nacer, concluyó convencida de volver a formar su hogar. Por su parte A.A.V. reconoció haber procedido mal y prometió cambiar con su esposa.

Como la madre desconoce la alimentación conveniente que debía dar a su hijo se la dirigió el médico, quién le indicó la alimentación adecuada, régimen que se controló repetidas veces y que la madre llevaba en forma correcta. En cuanto a su estado de embarazo, se la inscribió en la Unidad Sanitaria de Quinta Normal, para control médico y educación sanitaria.

Como fué imposible encontrar habitación independiente la familia pasó a ocupar dos piezas, que les proporcionó el padre del cliente, hasta que la situación económica les permita arrendar algo mejor. De este modo podrán cancelar las deudas de la Cooperativa Ferroviaria.

C A S O N° 6

NOMBRE C.R.D.

Ficha N° 18

RESUMEN DEL CASO

Hogar legalmente constituido con dos hijos menores de 4 y 2 años de edad respectivamente. Los cónyuges separados ella en Santiago, él en Valparaíso, por desavenencias en su hogar. Los niños están separados de sus padres.

SITUACION ACTUAL

C.R.D. , de 41 años de edad, es operario de la Maestranza de Barón. Contrajo matrimonio civil y religioso, hace 5 años con I.F.F de 21 años. Los conflictos en el hogar eran constantes y culminaron en separación voluntaria, después de haber realizado viaje a esta ciudad, donde el ferroviario dejó a su esposa, al hijo menor, regresando solo a Valparaíso. La hijita mayor quedó en Valparaíso en casa de su madre.

Aquí en Santiago la esposa se empleó en el servicio doméstico, ya a su hijo lo dejó en poder de un cuñado.

DIAGNOSTICO SOCIAL

Problemas de orden moral

Desintegración del hogar por desavenencias conyugales.
Falta de vigilancia de los hijos por parte de los padres.

Problemas de orden económico

Falta de pensión alimenticia por parte del padre para su hijo.

Problemas de orden médico

Afección pulmonar de la esposa

LABOR SOCIAL EFECTUADA

Se trató de convencer a los cónyuges de la necesi-

dad de reintegrar el hogar para poder dar a sus hijos un desarrollo normal; pero ambos se opusieron.

Encontrándose la madre ocupada en el servicio doméstico, se le hizo examinar por médico especialista, quién indicó que podía trabajar observando tratamiento y medidas que él recomendara. En vista de la negativa de los conyuges para vivir juntos, se convence a la madre que debía llevar a su hijo menor a su lado. Para este efecto la madre pide la tuteida legal de su hijo, que le es concedida. El padre se compromete a dar al menor ayuda económica mensual en dinero y en vestuario, y la entrega de la Asignación Familiar a la madre. La hijo de cuatro años de edad vive con una madrina en Valparaíso pagando el padre por sus cuidados y visitándola constantemente.

La madre ha controlado periódicamente su estado de salud y se ha comprobado que tiene un proceso pulmonar en período de regresión. El niño está sano.

C A S O N° 7

NOMBRE F.O.C.

Ficha N° 41

RESUMEN DEL CASO

Matrimonio legal separado desde hace más o menos 20 años. Los dos hijos que tuvieron fueron criados por familiares. Ambos cónyuges mantienen convivencias teniendo hijos ilegítimos.

SITUACION ACTUAL

F.O.C. es maestro herrero en los talleres de San Eugenio. Convive con B.C.P. tiene dos hijos reconocidos como naturales de 11 y un años y medio de edad respectivamente. El mayor de estos cursa 5° primario. La esposa legítima del cliente convive con A.V.E. viudo, de profesión zapatero. Tienen una hija de 12 años de edad.

F.O.R., el hijo legítimo de 20 años de edad es estudiante, vive actualmente con su madre; la otra hija E.O.B., de 24 años de edad es casada y vive con su marido independientemente.

DIAGNOSTICO SOCIAL

Problemas de orden moral

Hogar deshecho
Uniones adulterinas
Ilegitimidad.

LABOR EFECTUADA

Como fué necesario investigar las causas por las cuales el ferroviario no entregaba la Asignación Familiar a su esposa, se supo éste la negaba basado en que ella llevaba

una vida inmoral. Para verificar lo dicho por el cliente se hizo una larga y profunda investigación, que permitió comprobar las convivencias adulterinas de ambos cónyuges y la existencia de hijos ilegítimos.

Posteriormente F.O.C. acredita haber anulado el matrimonio con su esposa, procediendo luego a legitimar su unión con B.C.P. y a sus hijos B.O.C. y J.O.C. Estas tramitaciones fueron hechas por el cliente sin intervención del Servicio Social.

Se hizo comprender al cliente que sus hijos del primer matrimonio deben ser ayudados por él, en todo momento pues son igualmente legítimos como los posteriores, deberes que está dispuesto a cumplir.

A la primera esposa de F.O.C. se le aconseja legalizar su unión con A.V.E. y legitimar a su hijo I.V.R. de 12 años de edad, pero aún no ha sido posible convencerla.

C A S O N° 8

HOMBRE A.V.G.

Ficha N° 9

RESUMEN DEL CASO

Hogar legalmente constituido sin hijos. El cliente mantiene unión adulterina y tiene cuatro hijos de 11, 5, 3 y 1 año de edad respectivamente. Da maltrato tanto a su esposa como a su conviviente.

SITUACION ACTUAL

A.V.G. es albañil y gana \$ 55 diarios. Desempeña sus labores fuera de Santiago viniendo a esta ciudad todos los fines de semana, días que comparte en los dos hogares que mantiene económicamente en forma deficiente. De su conviviente, ha tenido cuatro hijos, de los cuales dos están reconocidos como naturales. La mayor de 11 años de edad fué entregada desde su primer año de vida a la esposa. El cliente proporciona escasas entradas económicas en ambos hogares y maltrata a su conviviente, a pesar de estar embarazada. Igual trato da a su esposa legítima.

DIAGNOSTICO SOCIAL

Problemas de orden moral

Unión adulterina.
Ilegitimidad de los hijos
Maltrato a su esposa y a la conviviente.

Problema de orden económico

Entradas insuficientes, en ambos hogares.

Problema de orden jurídico

Falta de reconocimiento de los hijos naturales, de los dos menores.

Problema de orden médico

Embarazo de la convivente.

LABOR SOCIAL EFECTUADA

Los problemas de este caso han sido de difícil solución debido a la personalidad de B.J.V. que no cumplía las indicaciones de la alumna y prestó escasa cooperación a través del tratamiento. Más responsable fué el padre que a pesar de su alejamiento constante debido a su trabajo, se preocupaba de sus hijos y estaba dispuesto a ayudarlos como su salario lo permitiera. Atraídos por éstos, prolongaba su convivencia, hasta que comprendió que era conveniente desistirse de ello pues dentro de poco tiempo más tendrá el 5° hijo. Se logró convencer a B.J.V. quién aceptó la separación. Llevado el caso al Juzgado de Menores se entregó la tuición de los dos hijos mayores al padre y el resto a la madre a quién se le fijó una pensión alimenticia de \$ 400 mensuales.

Para solucionar el problema jurídico se procedió a efectuar el reconocimiento de hijos naturales de E.V.J. y de C.V.J.

Por último se aconseja al cliente que debe cambiar su comportamiento con su esposa legítima quién es una mujer comprensiva y hacendosa y de mayor edad que él. Esto se consiguió fácilmente.

B.J.V. controla su embarazo en la Maternidad de San Vicente. Estado de salud actual es bueno.

C A S O N° 9

NOMBRE P.A.R.

Ficha N° 37

RESUMEN DEL CASO

Unión adulterina con cuatro hijos ilegítimos de 15, 14, 12 y 6 años de edad respectivamente. El padre es casado civil y religiosamente con otra mujer, con quién tiene tres hijos.

SITUACION ACTUAL

P.A.R. de 54 años de edad, casado, separado de su esposa legítima. Convive desde 16 años con C.L.L. con quién tiene cuatro hijos ilegítimos, de los cuales el mayor de 15 años trabaja y gana \$ 140 semanales; los otros dos de 14 y 12 años respectivamente, asisten regularmente a clases. El Cliente dice desconocer el paradero de su esposa. Sus hijos legítimos son mayores de edad y casados. Sabe de uno de ellos que lo visita.

DIAGNOSTICO SOCIAL

Problemas de orden moral

Unión adulterina.
Ilegitimidad de los hijos.

LABOR SOCIAL EFECTUADA

Se trató de ubicar a la esposa del cliente; pero con resultado negativo. Se continúa investigando con el fin de regularizar esta situación.

Para solucionar el problema de la ilegitimidad hace comprender al cliente que es necesario efectuar el reconocimiento de sus hijos como naturales, para que la Empresa les otorgue la Asignación Familiar que les corresponde. Estos

reconocimientos fueron tratados en el Servicio Jurídico de la Empresa.

C A S O N° 10

HOMBRE H.U.U.

Ficha N° 27

RESUMEN DEL CASO

Hogar legalmente constituido con tres hijos menores de 6, 4, y 1 año de edad respectivamente y otro por nacer. A consecuencias de un incendio en la vecindad perdieron todo el menaje y vestuario del hogar.

SITUACION ACTUAL

H.U.U. de 29 años de edad, mar tinetero de la Maestranza de San Eugenio, casado con E.M.V. y sus tres hijos se encuentran de allegados en la casa de la madre de H.U.U. Esta situación se ha provocado a causa de un incendio ocurrido en los alrededores del domicilio que terminó con todo lo que tenían. Han quedado en la peor situación económica.

DIAGNOSTICO SOCIAL

Problemas de orden económico

Carencia total de menaje.
Falta de vestuario.
Falta de casas.
Allegados en la casa de la madre del cliente.
Aglomeración; por pieza y por casas.

Problema de orden médico.

Embarazo de la madre.

LABOR SOCIAL EFECTUADA

Para la reconstrucción material de este hogar completamente destruido se contó con las siguientes ayudas económicas: préstamo extraordinario de \$ 1000 de la Caja de Retiros y Previsión Social de FF.CC. del E.; crédito especial de

la Cooperativa Ferroviaria; una donación de \$ 300 en dinero y utensilios de cocina de la Sección Bienestar. Además una indemnización de \$ 3.000 que le otorgó el propietario de la Fábrica de donde se originó el incendio, mediante la intervención Judicial. Con todas las ayudas que recibió y la tenacidad del cliente, éste logró muy pronto normalizar su hogar en cuanto a menaje y vestuario, ocupando una habitación conveniente.

La madre dió a luz una hijita que fué inscrita en el Registro Civil, solicitando posteriormente la Asignación Familiar correspondiente.

CONCLUSIONES

Considerando lo expuesto en los capítulos anteriores de este trabajo, podemos destacar las siguientes conclusiones principales:

1° El obrero ferroviario goza ~~álvez~~ de los salarios más altos de que disponen los obreros en nuestro país y las medidas legales que los protegen son también bastante amplias.

2° A pesar de la remuneración económica conveniente encontramos entre los obreros ferroviarios y sus familias problemas sociales en igual o mayor intensidad que otros obreros menos protegidos.

3° Uno de los problemas que habría que resolver con urgencia sería el de la Habitación. Se necesitan habitaciones higiénicas y baratas para estos obreros que en su mayoría viven aglomerados y en pésimas condiciones de salubridad.

4° En el aspecto médico se hace sentir la necesidad de disponer de elementos para atender a la familia del ferroviario, v. gr. Centros Maternales. (proyecto estudiado)

5° Un hospital ferroviario que permita la hospitalización de los enfermos que lo necesitan, sin tener que recurrir a la Beneficencia.

6° En cuanto al Servicio Social mismo, debemos expresar que no cuenta con los medios necesarios para llevar a cabo una labor positiva. Esto se refiere especialmente al escaso número de

de Asistentes Sociales que no alcanzan para desempeñar debidamente su profesión, teniendo que limitarse en muchos casos a efectuar mera labor paliativa.

7° Con elementos y personal apropiado sería interesante abordar ampliamente una labor colectiva que vendría a completar el trabajo del caso social individual que es llevado lo más a fondo posible.

8° Con el Servicio Social Colectivo se podría aumentar la cultura general del gremio y sus familias y con ello los haríamos más conscientes y responsables de sus deberes como seres sociales.

UNIVERSIDAD DE CHILE
SEDE SANTIAGO ORIENTE
BIBLIOTECA CENTRAL

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Millán Arrete Gonzalo..... "Bosquejos sobre la Seguridad Social"
Talls. Grafs. Simiente.
Santiago, 1945. Memoria.
- 2.- Mora Campos María "Protección de la familia Obrera"
Talls. Grafs. Simiente.
Santiago. 1945. Memoria.
- 3.- Stuvan Iván "Regimen Jurídico de los Ferrocarriles"
Empresa Periodística
"El Imparcial".
Santiago. 1936. Memoria.
- 4.- Arriagada Bruce Roberto "Previsión Social de los Empleados y obreros Ferrovialarios"
Imprenta Universidad de Chile,
Santiago, 1942.
- 5.- Campos Meléndez Alfonso "Hacia una Política Preventiva de los Seguros Sociales"
Ed. Ereilla.
Santiago, 1941. Memoria.
- 6.- Lagos Valenzuela Arturo "Estudio de la Legislación Ferroviaria"
Imprenta Comercial.
Valparaíso, 1934.
- 7.- Matus y Vassallo "Ferrocarriles de Chile, Historia y Organización"
Ed. Rumbo.
Santiago, 1943.
- 8.- González Novoa Guido "Sindicalismo de Funcionarios Públicos"
Imp. Geográfico Militar.
Santiago, 1940.

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I

Reseña Histórica de la Institución 1

CAPITULO II

Personal de la Empresa de Ferrocarriles del Estado 2

CAPITULO III

Situación Económica y
Social del Obrero 28

CAPITULO IV

El Servicio Social y
los Problemas del Personal
de la Empresa 44

CAPITULO V

Exposición de Casos 52

CONCLUSIONES 72

BIBLIOGRAFIA 74

INDICE