

MINISTERIO DE EDUCACION
PUBLICA
Escuela de Servicio Social
Santiago

Las Condiciones Económico-Sociales del
Obrero Especializado de la Fábrica de Ma-
terial de Guerra del Ejército

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

ELIANA ALVAREZ JIMENEZ

SANTIAGO DE CHILE

1947

b.Social
3c
7

MINISTERIO DE EDUCACION
PUBLICA
Escuela de Servicio Social
Santiago



Trab. Social
A 473c
10/47
c.1

Las Condiciones Económico - Sociales del Obrero Especializado de la Fábrica de Ma- terial de Guerra del Ejército

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



ELIANA ALVAREZ JIMENEZ

SANTIAGO DE CHILE

1947

REGISTRO N. ~~1013~~ B

Esta Memoria fué calificada
con 2.1
un máximo



UTEML50076004

UNIVERSIDAD DE CHILE
SEDE SANTIAGO ORIENTE

Con todo cariño a mi madre:
Sara Jiménez vda. de Alvarez,
y a mi hermana, Eugenia Alva-
rez Jiménez.-

Eliana Alvarez J.

INTRODUCCION.-

En nuestra época el hombre vive en un mundo de incesante transformación en que el progreso técnico avanza cada día más y más y la lucha por la vida se hace sentir en forma más profunda; razones por las cuales se pone de manifiesto como nunca, la capacitación técnica del individuo, su rendimiento y su valorización como fuerza creadora de riqueza y progreso.

La técnica moderna ha alcanzado más que antes a servir las aspiraciones económicas del obrero, y la especialización cada vez más creciente, parece comprimir siglos de progreso en una sola década.

Es así como se nota en las diversas actividades productivas individuos dedicados exclusivamente a una de dichas actividades.

La fortuna del obrero no reside fuera de sí mismo, en un patrimonio heredado, en un bien adquirido; sino que reside en sí mismo y depende de sus condiciones morales, de su capacidad de trabajo y de iniciativa, de su perseverancia, del trabajo u oficio que ejecuta o posea y en las energías que en él ponga.

En la presente Memoria examinamos las condiciones económico-sociales del obrero especializado, tipo bien definido en-

tre todos los trabajadores y con características propias.

Este estudio fué efectuado en la Fábrica de Material de Guerra del Ejército, única fábrica en su género en nuestro país y que se diferencia fundamentalmente de las demás en su organización.

En el primer Capítulo hacemos un análisis de ella y de la forma por la cual se rigen sus obreros, especialmente en lo que se refiere a la labor social que se desarrolla con ellos.

En esta Memoria miramos hacia el pasado distante e inmediato, y observamos los hechos: vida de la población obrera, casos de diversa índole que entre ellos se presenta, diferencias entre las categorías de obreros con que la Fábrica cuenta, para luego formarnos un programa guía para la futura acción del Servicio Social en un campo tan vasto y tan complejo, representado por el obrero especializado, por una parte, y por el obrero común o no especializado por otra.-

C A P I T U L O I.

MODALIDAD POR LA CUAL SE RIGE EL OBRERO DE LA FABRICA DE MATERIAL DE GUERRA DEL EJERCITO.-

Antes de iniciar la exposición de la forma por la cual se rige el obrero de la fábrica de Material de Guerra del Ejército, es necesario dar una mirada retrospectiva para poder comprender en toda su magnitud, el grado de progreso y organización alcanzado por esta importante Repartición de la República.

Sus orígenes se remontan al año 1811 en que, por acuerdo del primer Congreso Nacional, celebrado el 8 de octubre de aquel año, el Diputado Dn. Francisco Ramón Vicuña, fué comisionado para organizar una fábrica destinada a la confección y reparación de las armas del Ejército Patriota. Las actividades del Sr. Vicuña fueron hábilmente secundadas por un fraile entusiasta y abnegado, Fray Luis Beltrán, quién antes de ingresar a la carrera eclesiástica, había sido un competente herrero-cerrajero y especialista en la mecánica de precisión.

Ya estaba en funcionamiento esta incipiente fábrica de armas cuando el Desastre de Rancagua motivó la emigración

de los patriotas a la República Argentina; allí en Mendoza, el infatigable armero-sacerdote, organizó una Maestranza para la preparación del armamento que requería el ejército que debía venir a Chile en pro de la Reconquista de la Patria.

Esta Maestranza llegó a contar con doscientos operarios que fabricaban desde pólvora, cureñas, cartuchos, granadas, sables, hasta herraduras para los caballos y calzado para las tropas.

Declarada la Independencia Nacional, la fabrica de armamentos funcionó en Chile y el fraile-soldado que había sido nombrado Director de la Maestranza del Ejército, instaló los talleres en la calle de la Ollería, (hoy Avda. Portugal).

Más tarde a la muerte de Fray Luis Beltrán, fué trasladada a la ciudad de San Francisco de Limache, donde continuó funcionando.

La Guerra del Pacífico obligó al Gobierno a dar la debida importancia a este primordial servicio del Ejército, y así, el Presidente Dn Aníbal Pinto, por Decreto del 15 de Mayo de 1879, creaba la Dirección General de Maestranza y Parque de Artillería, cuyos talleres fueron trasladados a la Avda. Blanco Encalada.

Una catástrofe que se recuerda con el nombre de incendio de la Artillería, ocurrida el 27 de Enero de 1880 y que destruyó casi la totalidad de los talleres, hizo que el Gobierno determinara construir los edificios para la Maes-

tranza y Fabrica de Cartuchos en los terrenos fiscales que actualmente ocupa.

El desarrollo progresivo de la Fábrica en conjunto armónico con la modernización del ejército, puede decirse que data desde 1892.

Transcurrieron años progresistas; alumnos egresados de la Escuela de Artes y oficios que completaron sus estudios en Alemania, reorganizaron los talleres empleando nuevos métodos en el trabajo que en breve plazo, fueron colocando al plantel en condiciones superiores.

Y así llegamos al año 1924, en que por la Ley N° 4043 del 11 de Septiembre, se le concedió personalidad Jurídica para los efectos de fabricar y comerciar en toda clase de maquinarias, herramientas y artículos de su producción en general, quedando sometida a las leyes que rigen en las industrias fabriles de particulares, sin perjuicio de que su misión primordial fuera la confección y reparación del material de guerra.

Actualmente la representación legal de la Fábrica y su administración, corresponde al Director de Fabrica y Maestranzas del Ejército, que debe ser un jefe de grado no inferior al de Teniente Coronel.

La supervigilancia y fiscalización de los Servicios, en lo que se refiere a suministros militares, corresponden al General Director del Material de Guerra.

En lo referente a las actividades comerciales, el Director de Fábrica, está obligado a proceder de acuerdo con un Consejo de Vigilancia, que fué creado por la misma ley que le concedió personalidad Jurídica.

Este Consejo de Vigilancia está formado por siete miembros, a saber: el General Director del Material de Guerra, que lo preside, un Jefe Superior de la Armada, nombrado por el Presidente de la República, el Jefe del Departamento de Tracción y Maestranza de los Ferrocarriles del Estado, el Director de Fábricas y Maestranzas del Ejército, un Miembro del Directorio de la Sociedad Nacional de Agricultura y de la Sociedad Nacional de Minería, designados por la Institución respectiva y un Miembro del personal de obreros, nombrado por el Presidente de la República.

Las atribuciones del Consejo son:

- a).- acordar el plan general de trabajos en el primer trimestre de cada año;
- b).- aprobar el proyecto de adquisiciones que sean necesarias;
- c).- autorizar la celebración de los contratos cuyo valor exceda de cinco mil pesos;
- d).- pronunciarse sobre las cuentas que rinda el Director de Fábricas y Maestranzas del Ejército, en lo que se refiere a la Sección Comercial;
- e).- fijar las normas a que debe ajustarse el precio de venta de los artículos que fabrique;

f).- presentar al Ministerio de Guerra en el mes de Enero de cada año una Memoria y un balance comercial de las operaciones efectuadas, calculando un castigo del 1% sobre el valor de las maquinarias y, estimándose al precio de costo los trabajos que la fábrica ejecute para el Ejército o la Marina;

g).- aplicar hasta el 20% de las utilidades líquidas a la adquisición y reparación de maquinarias y a las instalaciones de nuevos talleres;

h).- informar al Gobierno sobre la capacidad de las industrias privadas para abastecer el Ejército de los artículos que fueren necesarios en caso de guerra y sobre los medios de obtener su completa adaptación y dedicación eventual a fines bélicos.

Respecto del capital destinado a la explotación comercial de la fábrica, el Consejo está autorizado para contratar con garantía fiscal, un crédito en cuenta corriente hasta cinco millones quinientos mil pesos a la orden del Director de Fábricas y Maestranzas del Ejército y solo se puede girar sobre estos fondos con el Visto Bueno del General Director del Material de Guerra.

El 40% de las utilidades líquidas es destinado anualmente a la formación de un capital de explotación comercial.

Así vemos que, dentro de las industrias de nuestro país la Fábrica de Material de Guerra del Ejército, constituye una

modalidad que reviste caracteres especiales dada la intervención militar que en ella cabe, lo que la hace diferenciarse fundamentalmente de las demás.

Dirigida obligatoriamente por un militar de alta graduación, teniendo como jefes de Departamentos y Secciones Oficiales Técnicos en Material de Guerra especializados en la Academia Técnica Militar y, contando con una Compañía de Guardia, cuya función es velar por los intereses y seguridad de la Fábrica, se puede apreciar mejor la disciplina propia de las Fuerzas Armadas.

El hecho de constituir la Fábrica una Repartición del Ejército, y por ende del Gobierno, prohíbe a sus obreros a diferencia de las demás industrias lo siguiente:

a).- Organizarse sindicalmente; y

b).- Declararse en huelga y por ninguna razón suspender sus labores.

El Sindicato, la célula de la organización nueva del trabajo que lleva involucrada la necesidad inherente a la naturaleza humana, la asociación de los individuos y que beneficia a los trabajadores al colocar al obrero asociado en igualdad de condiciones para contratar las fuerzas para el trabajo, desapareciendo en esta forma la forzada inferioridad del trabajador aislado, ha sido prohibida en virtud del Artículo N° 365 del Código del Trabajo que dice: "No podrán sindicalizarse ni pertenecer a sindicato alguno los empleados u obreros que presten sus servicios al Estado, a las Municipalidades o que

pertenezcan a Empresas Fiscales."

Asimismo, se les prohíbe declararse en huelga y suspender sus labores por ninguna razón y, según el Art. 2 de la Ley N° 6226 sobre Seguridad Interior del Estado, los que promuevan estimulen y sostengan esta clase de huelgas o suspensión de labores cometen delito en contra del orden público, y serán castigados con reclusión, relegación o extrañamiento en sus grados mínimos y medio y multa de doscientos a tres mil pesos.

Como hemos visto, la modalidad de esta industria priva a sus obreros de la libertad de acción para procurarse por sí mismos el logro de sus aspiraciones y alcanzar con su unión los anhelos de un mayor bienestar económico-social. Pero al establecerse estas prohibiciones, se ha tomado en cuenta el lado negativo del Sindicato, o sea, huelgas que podrían producirse en períodos de guerra; el hecho de que el Sindicato puede ser campo propicio de agitadores políticos profesionales, etc., de manera que se ha antepuesto al interés individual o de unos pocos, el interés público, la seguridad de la colectividad, en una palabra, la seguridad y existencia misma del Estado.

En esta forma el obrero de la Fábrica de Material de Guerra del Ejército, desde que ingresa está sometido a leyes y reglamentos que velan: por el Estado, por los intereses de la Fábrica y por el obrero mismo.

Para ingresar a los servicios de la Fábrica, todo postulante a obrero, debe inscribirse previamente en un libro de

matrícula que para este objeto existe en la Sección Administrativa.

En este libro se anotan todos los requisitos que debe poseer el obrero para trabajar en esta fábrica. Una vez llamado para su ingreso debe presentar su carnet de Identidad, su certificado de antecedentes; si fuere mayor de 19 años, su certificado de haber cumplido con la Ley de Reclutas y Reemplazos; si hubiere estado ocupado anteriormente, Libreta de Seguro Obligatorio con las imposiciones correspondientes a los últimos salarios percibidos; si fuere menor de 18 años, debe presentar autorización escrita de su padre, madre o representante legal para prestar sus servicios en el establecimiento y certificado de haber cumplido con la Ley de Instrucción Primaria Obligatoria; certificado de competencia de la especialidad o actividad para la cual ingresa y, por último, presentar certificado de capacidad física el cual debe ser extendido por un Médico de la Fábrica.

Cumplidos estos requisitos se hace el Contrato de Trabajo, se le nombra por Decreto de la Dirección y se le asigna su ficha de trabajo, ficha metálica que lleva el número que le fué indicado por Decreto de Incorporación y por la cual se le identifica en toda la documentación y pago de la Fábrica. Una vez llevado a efecto lo anterior, el obrero pasa a ocupar el puesto para lo cual fué contratado y se integra a la labor en el taller correspondiente.

Organicamente los talleres se agrupan en Secciones y

éstas a su vez, en Departamentos, siendo, tanto las unas como las otras, dirigidos por Oficiales Técnicos en Material de Guerra.

En cuanto a la jornada de trabajo, ésta es de 48 horas distribuídas en los siguientes turnos:

Turno Ordinario: Lunes a Viernes de 7 a 15,30 horas

Sábado de 7 a 12,30 horas.

Durante los meses de Abril a Septiembre este turno empieza y termina media hora más tarde.

Primer Turno: Lunes a Sábado de 6 a 14 horas

Segundo Turno: " " " " 14 a 22 horas

Tercer Turno: " " " " 23 a 6 horas.

La jornada de trabajo está interrumpida por un descanso de media hora, para la colación, de acuerdo con el Decreto N° 4392 sobre Jornada Unica de Trabajo.

El trabajo fuera de estas horas enunciadas precedentemente está prohibido. Salvo en casos excepcionales, debidamente calificados por la Inspección del Trabajo, se puede pactar por escrito con los obreros, horas extraordinarias de trabajo, hasta un máximo de dos horas diarias, las cuales les son canceladas con un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo. Los menores de 18 años no trabajan horas extraordinarias.

Diariamente el obrero, al entrar a su trabajo debe retirar su ficha de la Oficina ^{Fichera} General y depositarla en la Fichera del Taller; si no la retira de la Fichera General o no la

entrega en la del taller, se le considera como ausente. La Oficina Fichera General se encarga de controlar la asistencia de todo el personal del establecimiento, como del control de las horas extraordinarias de trabajo, de las inasistencias a fin de establecer el verdadero control de los obreros.

Una vez en el trabajo todo obrero tiene como obligación cumplir estrictamente las órdenes de sus jefes; velar por la conservación y buen uso de las maquinarias, herramientas o materiales que se emplean en el trabajo; el que tiene ropa proporcionada por la Fábrica debe cuidarla y mantenerla en las mejores condiciones posibles; presentarse al trabajo a las horas exactas y cumplir su labor en forma eficiente, caso contrario se le considera como ausente, cumplir estrictamente las disposiciones que se dictan mediante las Órdenes del Día de la Fábrica, las cuales se les da a conocer por medio de la pizarra que hay en cada taller; en caso de enfermedad dar aviso a la Fichera General confirmándolo por escrito dentro de 24 horas; comunicar todo cambio de domicilio a la Oficina del Personal y, en caso de accidente, por leve que sea, dar cuenta inmediata al Jefe de taller solicitando el aviso a la Policlínica del Establecimiento para su pronta atención o traslado al Traumatológico, en caso necesario.

Respecto al salario que percibe el obrero de la Fábrica de Material de Guerra, éste fluctúa entre \$2.40 y \$ 10.40 la hora; depende de la labor para la cual fué contratado, como depende de su capacidad y competencia, los aumentos que le hacen en el taller.

El salario mínimo, o sea el de \$2,40 la hora, es pagado al individuo que ingresa sin poseer conocimientos técnicos ni profesionales y al cual se le clasifica como aprendiz colocándosele en cualquier taller, según las necesidades de la industria y sin tomar en cuenta sus aptitudes, vocación ni inclinaciones para determinada labor.

Aparte de los aumentos de salario que se hace el obrero de taller, la Dirección de Fábrica, está autorizada para aumentar los jornales en forma general, hasta un 20%, imputándose este aumento, al precio de costo de los artículos que ella produce para el comercio o la industria.

Los períodos de trabajo para los efectos del pago son del 21 de cada mes hasta el 20 del mes siguiente. Las horas trabajadas, ratos y tiempo extraordinario correspondiente a este período le son canceladas el primer día hábil de cada mes en el taller respectivo y dentro de la jornada de trabajo.

Antes de efectuarse el pago el obrero recibe en la Oficina de Sueldos y Jornales la ficha de pago en que van anotados su nombre, el número de la ficha, el total ganado en el mes y el detalle de los descuentos efectuados. El día 16 de cada mes recibe un anticipo de su salario el cual no puede exceder al 50% de lo ganado.

La industria clasifica a sus obreros atendiendo al salario que perciben y, hasta cierto punto, el grado de preparación técnica o profesional. Sucede muchas veces que clasificando el obrero por su jefe de taller, la Dirección de Fábrica

hace un aumento general y el obrero debe pasar a un grado superior de la tabla de clasificación sin tener aún el grado de preparación para ser colocado en tal grado.

A continuación daremos a conocer una Tabla de Jornales Bases, con su correspondiente clasificación de los obreros:

En todos los oficios.-

Maestro Mayor. - Jornales actuales: \$ 6,60-6,80-7-7,40-
\$6,60 a \$10,40 hora - 7,60-10.-

Maestro 1°
\$5,60 a \$ 6,40 - Jornales actuales: \$ 5,60-5,80- 6 -
- 6,20-6,40.-

Maestro 2°.
\$4,60 a \$ 5,40 - Jornales actuales: \$ 4,60 - 4,80 - 5 -
- 5,20 - 5,40.-

Maestro 3°.- - Jornales actuales: \$ 3,60 - 3,80 - 4 -
- 4,20 - 4,40.
\$ 3,60 a \$ 4,40

Ayudantes.-
\$ 2,80 a \$ 3,40 - Jornales actuales: \$ 2,80 - 3 - 3,20 -
- 3,40.

Aprendices.-
\$ 2,40 a \$ 260. - Jornales actuales: \$ 2,40 - - 2,60.

Complementando el salario base que percibe el obrero de la Fábrica de Material de Guerra, en conformidad con lo establecido en el Decreto con fuerza de Ley N° 1545 del 11 de No-

viembre de 1943 tiene derecho a una asignación familiar de sesenta pesos por carga de familia.

Para este efecto se toma en cuenta: la cónyuge, la madre viuda, la madre soltera que haya reconocido al obrero como hijo natural; los hijos legítimos, naturales o adoptivos, los hijastros, siempre que sean menores de 21 y las hijas solteras que vivan a sus expensas.

La expresión "que vivan a sus expensas" se entiende como la obligación de sufragar sus gastos de alimentación, vestuario y educación siempre que la persona considerada como carga de familia, no disfrute de un sueldo que le permita costear parcial o totalmente sus necesidades.

Cuando ambos cónyuges trabajan en la Fábrica, el obrero no puede percibir asignación familiar por su esposa y, sólo uno de ellos recibe la correspondiente a sus hijos.

El obrero que tiene familiares considerados como carga y que no vivan en su hogar, para poder percibir la asignación familiar, debe contribuir a la subsistencia de éstos con una suma superior a la cuota que se le conceda como asignación. De acuerdo con este punto de vista, pueden, uno o mas hijos de madre viuda que trabajan en la Fábrica, percibir su asignación familiar, siempre que costeen sus necesidades.

El reconocimiento de cargas familiares lo hace la Dirección de Fábrica, por medio de un Decreto Administrativo, previa presentación en cada caso de documentos respectivos.

Además, agrégase al salario base y a la asignación familiar:

1°.- Una gratificación del 25%, establecido por la Ley N° 5660, sobre los emalumentos de que disfrutaban en la actualidad; y

2°.- El reconocimiento de los quinquenios, en virtud del cual el obrero tiene derecho a un aumento del 10% sobre su jornal base por cada cinco años de servicios. Para la computación de los quinquenios son servicios válidos:

a).- Los servicios efectivos prestados en la Fábrica, en el Ejército, en la Armada o en la Fuerza Aérea, como personal de planta, a contrata o a jornal pagados con fondos fiscales.

b).- El año de conscripción en cualquiera de las ramas de la Defensa Nacional.

c).- La totalidad de los servicios efectivos prestados en otros empleos fiscales con nombramiento Supremo o de la Autoridad competente de empleos de planta o a contrata, en las ex Policías Fiscales y de Carabineros de Chile; y

d).- La totalidad de los servicios prestados en otros empleos fiscales que den derecho a jubilar, siempre que por dichos servicios, el personal de la Fábrica de Material de Guerra no goce de pensión o haya recibido desahucio. En iguales condiciones, es válido el tiempo servido en el Ferrocarril Militar de Puente Alto al Volcán y en FF.CC. del Estado.

El derecho a percibir quinquenios empieza a regir desde el momento en que cumple los cinco años de servicios.

Los aumentos quinquenales no pueden exceder al 60% del salario base. Para el personal de obreros a jornal se considera

el salario que se consigna en el respectivo contrato de trabajo, si es a día, y sobre el valor de los tratos si tiene esta modalidad de trabajo.

No se considera para los beneficios de los quinquenios a los obreros que efectúan trabajos ocasionales o transitorios y que no son obreros de planta del establecimiento, entendiéndose como personal de planta a aquel que ha sido contratado previo ingreso por Decreto de la Dirección de Fábrica.

3°.- La gratificación. La Fábrica anualmente dispone del 20% de las utilidades líquidas que arroja el Balance comercial del establecimiento para gratificar a todo su personal.

El personal de obreros recibe su gratificación a prorrata de los jornales ganados durante el año, tomando en cuenta las utilidades provenientes de sus trabajos a trato.

No tienen derecho a esta gratificación, los que han trabajado menos de 30 días hábiles dentro del año, contando desde el 1° de Enero hasta el 31 de Diciembre.

Los obreros que han sido expulsados del servicio por actos contrarios a la disciplina, prédica revolucionaria, incitación a la huelga, actividades contrarias al orden establecido fraude, abuso de confianza o condena judicial, que no sea simple falta, son privados de toda la gratificación correspondiente al año en que se produce la separación o expulsión de los Servicios.

C A P I T U L O I I .

EL BIENESTAR SOCIAL EN LA FABRICA DE MATERIAL
DE GUERRA DEL EJERCITO.-

La Fábrica cuenta con Servicio de Bienestar que, dentro de la organización del establecimiento, constituye una Oficina dependiente de la Sección Administrativa.

Esta Oficina de Bienestar, está bajo la dirección de un jefe (empleado particular) asesorado por dos ayudantes, estos 3 funcionarios empleados de la Fábrica. Esta Oficina proporciona sus servicios al personal mediante las siguientes dependencias con que cuenta:

- a).- Servicio Social
- b).- Colonias Veraniegas
- c).- Restaurant Popular
- d).- Casino de Operarios
- e).- Sala Cuna
- f).- Hogar Infantil
- g).- Movilización
- h).- Funerales y Mausoleos
- i).- Habitación
- j).- Accidentes del Trabajo.

A.- SERVICIO SOCIAL.-

Fué creado en 1937 y comensó a iniciar sus labores con una Asistente Social. En la actualidad no se ha aumentado este número, habiéndosele nombrado solamente una Auxiliar. Esto constituye una diferencia sumamente grave, ya que hay que atender a 1476 obreros, 238 empleados particulares, 38 empleados civiles y 60 militares de la Compañía de Guardia.

En estas condiciones, en lo que se refiere a las modalidades del Servicio Social: Servicio Social Colectivo y Servicio Social del Caso Individual, el primero no se puede llevar a cabo y el segundo sólo se trata en aquellos casos en que él o los afectados requieren la intervención del Servicio Social y, sólo son atendidos los que materialmente son posibles.

En realidad, es imposible que la única Asistente Social que hay en este Servicio pueda efectuar una verdadera labor social y atender al mismo tiempo, las múltiples solicitudes que se presentan diariamente.

No es posible que los conflictos de los obreros golpeen a nuestras puertas para prestarles atención y además de esto que la Asistente Social que trabaja con número tan crecido de individuos está imposibilitada para conocer por medio de la visita domiciliaria, el ambiente familiar de cada uno de ellos, visita domiciliaria que le permite descubrir y comprobar los casos, descubrir aquellos problemas que radican en la per-

sonalidad del trabajador y que son imposibles captarlos durante la entrevista preliminar realizada en la Clínica de Servicio Social, tanto en el aspecto económico como social y cultural:

Las visitas periódicas son de suma importancia; 1° porque permiten a la Asistente Social el conocimiento amplio del cliente y de su grupo familiar; 2°.- porque los verá actuando en su propio medio y podrá apreciar los datos necesarios para un Diagnóstico Social preciso que la guiará hacia un buen tratamiento Social y, por consiguiente, a la correcta solución de los problemas que presente; 3°.- porque visitando periódicamente los hogares, se podrá efectuar el Control del desarrollo del Tratamiento de los Casos, se obtendrá la cooperación del grupo familiar con el que se trabajará en colaboración en la solución de sus problemas, obteniéndose la readaptación social del cliente y de este grupo; 4°.- porque mediante la Visita Domiciliaria periódica a cada uno de los hogares de los obreros, la labor preventiva y constructiva, las dos fases más importantes del Servicio Social, se hacen realidad; 5°.- porque dentro del hogar del obrero se trabaja por su comodidad, confort, inculcándole hábitos de higiene, de trabajo, de orden, de previsión; 6°.- porque se trabaja por la educación de la familia e incremento de la cultura de todos sus miembros, por la buena distribución de las entradas y un mejor aprovechamiento de las horas libres.

Asimismo se comprenderá, que a la Asistente Social que

está llamada a trabajar con 1476 obreros, 238 empleados particulares, 38 empleados civiles y 60 militares de la Compañía de Guardia, le es prácticamente imposible investigar causas de problemas generales del personal que le servirían para organizar un Servicio Social Colectivo, Servicio que está destinado a la solución y prevención de los problemas comunes y que le permite compenetrarse en el espíritu de la masa obrera con que trabaja, llegando así a conocer las características psíquicas y sociales comunes, sus aspiraciones, sus aptitudes y toda iniciativa para mejorar su ambiente social y económico. Sería muy conveniente que la Fábrica contara con el Servicio Social Colectivo, pues éste no sólo va en beneficio del obrero mismo, sino que en el suyo propio, porque mientras en mejores condiciones están sus trabajadores, estos responden con un mayor rendimiento y por ende, progresa la Industria.

Sin embargo, se desarrolla allí ciertos aspectos del Servicio Social Colectivo (Boy-Scouts, Biblioteca) en los que el Servicio Social de esta industria, desgraciadamente, no tiene ninguna participación.

Para la solución de los problemas jurídicos, aceptaciones de legitimación, reconocimientos de hijos naturales y rectificación de partidas, la Asistente Social trabaja en cooperación con el Abogado de la Fábrica.

Para la solución de los problemas económicos, el Servicio de Bienestar posee Reglamentos para los efectos de

conceder ayudas económicas en determinados casos: 1.º Fallecimiento, a).- Obrero servidor: Cuota mortuoria de \$800 para la familia.

b).- Cónyuge: Cuota mortuoria de \$ 800 para funerales (no asegurada).

c).- Hijos: Cuota mortuoria, menores de 7 años \$100; mayores \$150. A expensas.

d).- Padres: Cuota mortuoria de \$200. A exp.

2.º Enfermedad:

a).- Obrero: Abono a la diferencia de subsidios hasta completar el 75% del salario base para los que tienen cargas de familia, hasta el 35% para los asegurados que no las tengan.

b).- Cónyuge: Hasta el 50% de los gastos por enfermedad con tres o más cargas de familia.

c).- Hijos: Hasta el 50% de los gastos por enfermedad, con 3 o más cargas de familia.

d).- Padres: Hasta el 50% de los gastos por enfermedad, con tres o más cargas de familia.

Los acogidos a la Caja de Accidentes del Trabajo o a la Medicina Preventiva no tienen derecho a las ayudas que se conceden por enfermedad.

Para los empleados se consultan los mismos rubros, variando la suma que se les concede, así tenemos:

1°.- Fallecimiento:

- a).- Empleado servidor
- b).- Cónyuge Cuota mortuoria del 50% de su sueldo base por una vez.
- c).- Hijos Cuota mortuoria de \$300. menores de 7 años, mayores \$400. A exp.
- d).- Padres Cuota mortuoria del 50% de su sueldo base por una vez. A exp.

2°.- Enfermedad:

Los acogidos a la Medicina Preventiva no tienen derecho a esta ayuda.

- a).- Empleado servidor: se contribuye hasta^{con} el 50% de los gastos por enfermedad y hasta^{con} el 75%, con tres o más cargas de familia.
- b).- Cónyuge: Hasta^{con} el 50% de los gastos, con tres o más cargas de familia.
- c).- Hijos: Hasta^{con} el 50% de los gastos con tres o más cargas de familia.
- d).- Padres: Hasta^{con} el 50% de los gastos con 3 o más cargas familiares. Deben vivir a sus expensas.

Para efectuar estas ayudas económicas, no se toma en cuenta la necesidad del que la solicita; basta que lo solicitado esté de acuerdo con el Reglamento, cuyos rubros se han expuesto precedentemente, para que Bienestar acepte tal petición y proceda a hacerla efectiva.

Consideramos que esta medida es injusta, ya que sucede muchas veces que quienes recurren a esta ayuda, son personas que tienen un sueldo o salario que les permita sufragar ellos mismos gastos extraordinarios sin menoscabo de su situación económica.

En esta forma, dinero que podría salvar a muchos de los verdaderos necesitados; sólo sirve para fomentar y estimular la dependencia económica, la imprevisión y hacer que individuos que no constituyen casos sociales pasen en el futuro, a formar parte de los tantos que hay en la industria.

Otras veces sucede que el que solicita esta ayuda, merece en realidad y, aún más, que necesita una suma superior a la que el Reglamento establece, y pese a estas necesidades, debe conformarse con lo dispuesto. La Asistente Social se preocupa intensamente de la situación de éstos últimos consiguiendo muchas veces que la cuota de ayuda sea aumentada.

B.- COLONIAS VERANIEGAS.-

Esta actividad tiene lugar durante los meses de Enero y Febrero; una en la Cordillera y otra en la Costa. Para ello la Fábrica arrienda locales en condiciones especiales para la atención de cien niños por grupo.

Van a ella los hijos del personal del establecimiento cuya edad fluctúa entre seis y doce años.

Para llevar a cabo la selección de los niños que deben ir a la playa o a la cordillera, previamente son examinados en el Servicio Médico de la Fábrica y, así, pueden disfrutar de una temporada en el clima que sea más favorable a su salud. Sin embargo, es necesario hacer notar que estos niños, durante su permanencia en las colonias, no están controlados por un médico, como debiera hacerse.

Por otra parte, desgraciadamente estos menores van a cargo de un personal de cuidadores improvisados, los que no se preocupan por desarrollar su espíritu de iniciativa, trabajo, compañerismo, lealtad, cooperación, labor que sería desarrollada, sin duda alguna, si el grupo estuviera en manos de una Asistente Social.-

C.- RESTAURANT POPULAR.-

La Dirección de Restaurantes Populares del Estado, hace funcionar dentro del recinto de la Fábrica, un restaurant

exclusivamente para la atención del personal; se les proporciona almuerzo y comida por medio de vales de consumo que les son descontados mensualmente. La supervigilancia de este servicio está a cargo de Bienestar.

La concurrencia es de cuatrocientas a quinientas personas diariamente, quienes reciben por precios módicos una alimentación adecuada para recuperar las energías gastadas en el trabajo.-

D.- CASINO DE OPERARIOS.-

El Casino cuenta con una peluquería, una sala de entretenimientos (billar, ping-pong, ajedrez) y cantina, en la que se expenden productos de consumo y bebidas gaseosas a precio de costo y para lo cual el obrero hace uso de fichas proporcionadas por Bienestar. Sólo pueden consumir hasta cierta cantidad, suma que les es descontada mensualmente.

El Casino de operarios cuenta también con una Biblioteca; pero la cual no cumple con los fines para que fué creada debiéndose esto principalmente a la falta de propaganda y a la ausencia de un Bibliotecario que guíe a los lectores hacia los libros que les sean útiles, ya sea para aumentar sus conocimientos técnicos, para adquirir nuevos, para aumentar su cultura general o para recrearse. -

E.- SALA CUNA.-

Funciona ^{de acuerdo} con el Título III del libro II del Código del Trabajo, una Sala Cuna. Está a cargo de una cuidadora especializada y cuenta con una sala de lactancia y dos pabellones dormitorios. Los niños ingresan previa aceptación del Servicio de Bienestar, examen médico practicado en la Policlínica del establecimiento.

Movimiento y existencia de niños en la

Sala Cuna.- (1946)

<u>Meses</u>	<u>Existencia</u>	<u>Ingresados</u>	<u>Retirados</u>	<u>Total</u>
Enero	13	--	--	13
Febrero	13	--	--	13
Marzo	13	--	--	13
Abril	13	--	10	3
Mayo	3	1	--	4
Junio	4	--	--	4
Julio	4	--	--	4
Agosto	4	-1	--	5
Septiembre	5	--	--	5
Octubre	5	--	--	5
Noviembre	5	1	--	6
Diciembre	6	--	--	6

F.- HOGAR INFANTIL.-

Funciona anexo a la Sala Cuna y está destinada a los hijos del personal entre dos y seis años.

Son atendidos por una persona especializada que les enseña trabajos manuales, primeras letras, según su capacidad, y entrenimientos.

Movimiento y asistencia de niños en el Hogar Infantil.- (1946)

Meses	Existencia	Ingresados	Retirados	Total
Enero	10	--	--	10
Febrero	10	--	--	10
Marzo	10	--	--	10
Abril	10	--	1	9
Mayo	9	--	--	9
Junio	9	--	--	9
Julio	9	1	3	7
Agosto	7	8	4	11
Septiembre	11	1	--	12
Octubre	12	5	4	13
Noviembre	13	2	1	14
Diciembre	14	2	4	12

G.- MOVILIZACION DE OBREROS Y EMPLEADOS.-

Los obreros y empleados que viven alejados de la Fábrica se movilizan por cuenta de ésta en un microbús de su propiedad y destinado exclusivamente para este objeto.

O. Bienestar se encarga de proveer de tarjetas especiales al personal que tiene derecho a tal garantía.-

H.- FUNERALES Y MAUSOLEO.-

Fuera de la cuota mortuoria, la Oficina de Bienestar atiende al Servicio de funerales y sepultación, ya sea en nichos o en el mausoleo de la Fábrica, siempre que éste cuente con más de diez años de servicios ininterrumpidos.

Además, dispone de una carroza fúnebre y ordena atención funeraria para los familiares del obrero, teniendo compromiso con una Empresa de Pompas Fúnebres que ejecuta el servicio a precios módicos y se hace cargo de los gastos descontándolos al interesado por planillas.-

i.- HABITACION.-

La Fábrica cuenta con 52 casas fiscales ocupadas por jefes, Oficiales, empleados y obreros especializados en material de guerra. Para proporcionar casa al personal, se toma en cuenta el número de años de servicios, el estado civil, las cargas familiares, la conducta privada y la modalidad del tra-

bajo, dando preferencia a los que trabajan en turnos. Consideramos que además de estos requisitos, debe también tomarse en cuenta la situación económica del empleado.-

J.- ACCIDENTES DEL TRABAJO.-

El Establecimiento tiene un seguro en la Caja de Accidentes del Trabajo. Para prevenir los accidentes, la Oficina de Bienestar ha dictado una serie de disposiciones acerca de la seguridad industrial, desarrollando de este modo, una labor efectiva.

Para los accidentes leves, cada taller cuenta con un botiquín de emergencia atendido por un "práctico", siendo llevado el accidentado a la Policlínica de la Fábrica y si el caso es grave es conducido al Instituto Traumatológico de la Caja de Accidentes del Trabajo.

Próximamente será una realidad la organización y la especialización de un Grupo de obreros y empleados para evitar accidentes del trabajo. Este grupo se compondrá de un obrero por cada taller, del Oficial del Servicio, que desempeñará el cargo de Inspector de Accidentes y de un empleado de la Policlínica. Estos empleados designados como miembros del Grupo de Seguridad en el Trabajo, harán cursos de primeros auxilios en la Caja de Accidentes del Trabajo y tendrán carácter permanente, nombrándosele reemplazante por cualquiera causa que no se encuentre presente. En el taller donde

haya turnos, se nombrará uno más por cada período.

Los miembros obreros del Grupo de Seguridad, tendrán las siguientes obligaciones:

a).- Dar cuenta al Inspector de Accidentes de la falta de seguridad en cualquiera de los elementos de trabajo.

b).- Vigilar que el Botiquín del taller esté constantemente con sus elementos sanitarios completos.

c).- Vigilar que los afiches sobre accidentes del trabajo estén siempre visibles.

d).- Concurrir a todo accidente que ocurra en el taller, inspeccionando para formar juicio sobre la causa de lo ocurrido.

e).- Suministrar los primeros auxilios a los accidentados y llevarlos al Servicio Sanitario de la Fábrica o al Traumatológico.

El Inspector de accidentes, por su parte, deberá:

a).- Visitar diariamente las faenas en los talleres, inspeccionando si los obreros usan los medios de protección establecidos.

b).- Proponer las protecciones y medidas de seguridad de las máquinas, de acuerdo con los jefes de talleres y Miembros del Grupo de Seguridad.

c).- Inspeccionar la higiene, el vestuario adecuado y condiciones de trabajo de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.

El Jefe de Bienestar, en general, propondrá y solicitará a la superioridad los medios para que este Servicio tienda a disminuir los accidentes.

Estos organismos a que hemos hecho mención funcionan subordinados a la Oficina de Bienestar; pero existen otros independientemente de él, cuya finalidad es proporcionar mayores facilidades y atención al personal y a sus familiares, ellos son:

- a).- Policlínica
- b).- Caja de Socorros
- c).- Adquisiciones (Artículos de primera necesidad)
- d).- Brigada de Boys-Scouts
- e).- Club Deportivo Famae
- f).- Club de Tiro al Blanco
- g).- Festividades.

a).- Policlínica.- Funciona dentro del establecimiento, en un buen local y con instrumental de primer orden. Está a cargo de un Médico Jefe, subordinado al Jefe del Departamento Administrativo.

Cuenta con las siguientes especialidades: Medicina General, Pediatría, Fisiología, Oftalmología, Obstetricia, Otorrinolaringología, Servicio Dental, Laboratorio, Rayos X y Farmacia. Cada uno de estos servicios está atendido por un especialista.

En esta Policlínica se atiende a todo el personal de la Fábrica y a los miembros directos de su familia.

Al obrero perteneciente a la Caja de Seguro Obligatorio, por un contrato de la Fábrica con dicha caja se le atiende en las mismas condiciones que en dicha Institución, incluso se le dá hasta subsidio.

El Policlínico cuenta con una Asistente Social que tiene a su cargo los problemas relacionados directamente con los enfermos: hospitalizaciones, solicitudes de reposo preventivos, cambio de climas, etc. Esta Asistente Social trabaja en colaboración con la Asistente Social de Bienestar que es la Jefe directa y a quién debe dar cuenta de su trabajo.

B.- CAJA DE SOCORROS.-

Pertenece a ella todo el personal que voluntariamente lo desee.

Los fondos de dicha Caja se forman con el aporte del 2 al 10% del sueldo base a jornal y con el interes del 6% anual de los préstamos los que se conceden por 6, 12, 18 meses y aún por tres años en casos particulares.

Su finalidad es hacer préstamos de auxilio a sus imponentes, en casos de enfermedad, fallecimiento de familiares compra de bienes raíces, educación, etc.

C.- ADQUISICIONES.-

La Fábrica además de facilitar la compra de materiales que hay en ella, (maderas, leña, artículos de bronce, maletas, etc.) adquiere productos alimenticios para su personal

cuyo valor se les descuenta mensualmente.

Además, provee a aquéllos que lo solicitan, de ordenes de crédito para algunas casas comerciales, descontándoles por planillas el valor de la compra realizada.

D.- BRIGADA DE BOY-SCOUTS.-

Está subvencionada por la Fábrica y cuenta con más de cien miembros, hijos del personal y obreros mismos.-

E.- CLUB DEPORTIVO "FAMAE".-

Es una institución netamente deportiva que cuenta con las siguientes ramas: basquet-ball, foot-ball, atletismo, box y natación. Está subvencionada también por la Fábrica y además con el aporte de las cuotas mensuales de \$2.- de sus asociados. Para el desarrollo de sus actividades posee un estadio, aún con piscina. Las diferentes ramas están asociadas a las Asociaciones Deportivas Nacionales.-

F.- CLUB DE TIRO AL BLANCO.-

Depende de la Dirección de Reclutamiento y Tiro Nacional. Cuenta con una cancha en la Fábrica para sus prácticas y concursos y se mantiene con el apoyo de ésta y con las cuotas mensuales de \$ 2.- de sus asociados.

Estos cuatro Organismos: Caja de Socorros, Club Deportivo "Famae", Brigada Boy-Scouts, y Club de Tiro al Blanco, funcionan con cierta autonomía.

G.- FESTIVIDADES.-

Las festividades dentro del Establecimiento son:
la Pascua y el Aniversario de la Fábrica.

Para la Pascua se obsequia a todos los niños hijos del personal; ropas, golosinas, juguetes, precedido de una fiesta que se verifica con la asistencia de todos los familiares.

En la misma forma, para el Aniversario de la Fábrica, se hace una fiesta con asistencia obligatoria de todo el personal, al que se obsequia, ropa de trabajo y entre el cual se reparten los premios de estímulo por: constancia en el trabajo, espíritu de sacrificio, lealtad, puntualidad, rendimiento en el trabajo, asistencia; asimismo en el deseo de estimular al personal que invente algo útil o que tenga ideas sobre mejoramiento de dispositivos y órganos de maquinarias que sean susceptibles de ser llevados a la práctica y que tiendan a mejorar y aumentar la producción.

Los premios consisten en diplomas, medallas, dinero; los nombres del personal que se ha hecho acreedor a ellos son dados a conocer en la Orden del Día de la Fábrica y se les hace la anotación correspondiente en su Hoja de Vida.

Estos premios de estímulo dan excelente resultados muy beneficiosos para el obrero; pero más aún lo son para la industria.

Así como el obrero contribuye al progreso de la industria con el aporte de su trabajo físico e intelectual, ésta

debería establecer al lado de los premios anteriores, premios que redundarán en beneficio directo del hogar del obrero, dándose premio al mejor hogar, al hijo del obrero que sobresaliera en el colegio, etc., premios que estimularían la preocupación del obrero por su familia y el deseo por un hogar cada vez mejor.

Por lo expuesto anteriormente hemos visto, que la Fábrica de Material de Guerra posee un Servicio de Bienestar en forma dispersa, sin cohesión y a pesar de que cuenta con muchos elementos para proporcionar una atención eficiente al personal, hace falta un Servicio de Bienestar bien organizado para desarrollar una labor efectiva en beneficio real del obrero y por ende, de la colectividad.

Como hemos visto la Jefatura del Servicio de Bienestar de la Fábrica está a cargo de una persona que no es técnica (un militar retirado) y el Servicio Social que según los reglamentos de la Fábrica, es subalterno en todas sus actividades al Servicio de Bienestar, está a cargo de una Asistente Social, técnica y práctica en la materia. Por supuesto, que ambos Servicios deben tener relación directa, pero en ningún caso estar el uno supereditado en forma tan estricta al otro, y esto es más grave aún porque está servido por una persona no especializada. A menudo se presentan casos que merecen ser considerados por la Asistente Social y son desestimados por el Jefe de Bienestar. Esto a menudo va en perjuicio directo del obrero y el desprestigio del Servicio Social en general.

El Jefe de Bienestar debe ser un individuo preparado convenientemente para ello, con un amplio criterio social y que valore el papel que la Asistente Social tiene dentro de la Sociedad, en su justa importancia. Desgraciadamente hasta ahora en nuestro país, no existen planteles que sirvan para preparar el elemento masculino de Jefes de Bienestar; ya que en la mayoría de las Industrias de importancia, éstos cargos son desempeñados por hombres. Actualmente dichos jefes se improvisan, eligiendo para ello personas que se destacan en uno que otro aspecto del problema, como la literatura, el deporte, etc. Estos jefes, difícilmente pueden hacer una labor eficiente en el campo tan complejo de la comprensión humana y los conflictos entre capital y trabajo.

Precisamente, en aquellas industrias donde el trabajador debe permanecer aislado, por prohibirle las leyes el derecho de asociación a sus compañeros, como es en la Fábrica que nos preocupa, es donde el Jefe de Bienestar debe ser una fuerza conciliadora y coordinadora del capital y del trabajo.

C A P I T U L O I I I . -

EL TRABAJO Y SU EVOLUCION. -

Se ha definido el trabajo en el sentido amplio de la palabra, diciendo que es toda clase de actividad, cualquiera que sea su objeto. Así se habla del trabajo de los animales, de la máquina, etc.

Pero lo que a nosotros nos interesa es el trabajo del hombre, aquél en que el ser humano pone sus fuerzas, su inteligencia, aquellas actividad consciente, aquel esfuerzo racional que se impone como un deber.

Según Gide, trabajo es el esfuerzo reflexivo del hombre para satisfacer las necesidades de toda índole de su existencia.

El trabajo es el factor por el cual la mayoría de los seres humanos obtienen los medios de subsistencia.

Es una Ley ineludible a la que el ser humano está sometido desde los albores de sus existencias. En la primera época del hombre fué instintivo; pero a medida que evolucionaba la sociedad y variaban los regímenes sociales, este también fué evolucionando.

Del trabajo depende el bienestar del hombre, de la familia, de la sociedad, de la patria y por ende del Universo

entero. Esta actividad consciente lo dignifica.

Si bien es cierto, que hay trabajos pesados, desagradables, insalubres hasta cierto punto, también es cierto, que ellos son absolutamente indispensables para el mantenimiento de la sociedad; pero esta tiene el deber de hacerlos lo menos incómodos y nocivos posibles, proporcionando mayores comodidades al obrero que lo ejecuta, en resguardo de su salud física y moral.

Poco se conoce el trabajo en la Prehistoria; pero fácil es imaginarse la preocupación de los hombres de las cavernas en su lucha por la existencia; sin instrumentos con que hacer frentes a la naturaleza, para defenderse, alimentarse, vestirse, etc., han debido tener como exclusivo medio de vida el apoderamiento de los frutos silvestres, la caza y la pesca y, como primeras herramientas han debido utilizar los materiales tal cual los encontraron: troncos y piedras en bruto.

Poco a poco fueron desarrollando más sus facultades mentales y con el transcurso del tiempo lograron tallar y pulir la piedra, aprendieron a domesticar animales, descubrieron el bronce y el hierro y pudieron perfeccionar sus herramientas siéndole posible con ellos producir artículos de maderas, hueso y utilizar la lana de los animales en la fabricación de sus vestidos en mejores condiciones. La producción era doméstica y el trabajo se hacía libremente. La principal actividad de esta época es el pastoreo y la característica

de estos pueblos, su condición de nómades.

Desarrollada la civilización de los pueblos, aumentadas sus riquezas, su población y su cultura, se hizo imposible la vida errante y tuvieron que radicarse en territorios determinados donde se dedicaron a la agricultura. Nacieron las ciudades y apareció la primera forma de la industria doméstica destinada a la confección de vestidos.

Sin embargo, los pueblos no se conformaron con sus propios territorios, sino que pretendieron arrebatarse el de sus vecinos; es así, como se originó la guerra y con ella la esclavitud aplicada a los prisioneros del enemigo a quienes se hacía trabajar en forma obligatoria y gratuita para el vencedor.

El esclavo era una cosa que ni existencia propia tenía, anulada su voluntad, y sometido al predominio de un dueño, estaba obligado a trabajar en beneficio de su amo, tanto cuanto éste lo deseara; siendo un ser humano estaba en un grado de inferioridad con respecto al animal, ya que se le coartaban las posibilidades que todo ser racional tiene y se le anulaba su personalidad.

La esclavitud, esta institución por la que han pasado el trabajo, es la apropiación del hombre por el hombre. Hoy nos parece monstruosa y, no obstante, ha sido un régimen general en la humanidad; civilizaciones, avanzadas, como las de Grecia y Roma, etc. la tuvieron.

El trabajo material en la Antigüedad fué, en realidad, despreciado y generalmente ejecutado por esclavos y, en lo que ha trabajo intelectual se refiere fué, en muchos pueblos, exclusivamente propio de las castas sacerdotales.

Sin embargo, durante los primeros siglos de la civilización helénica, no se le despreció; pero más tarde, en la Grecia Clásica el trabajo material ejecutado por esclavos como hombres libres, se le despreció.

La misma coexistencia, del trabajo servil y del trabajo libre existió en Roma, donde fué también considerado despreciable.

El trabajo en la ciudad era hecho por esclavos y hombres libres; éstos últimos se unieron en asociaciones, colegios de artesanos por oficios, semejante a las mutualidades que tuvieron los trabajadores libres de Grecia; pero que nunca tuvieron un verdadero carácter profesional; sus facultades fueron restringidas y no tuvieron como las corporaciones medievales privilegios ni monopolios. En el campo, la agricultura, único trabajo al que podían dedicarse los patricios en un principio, fué ejecutado más tarde por esclavos y libertos; recurriéndose a veces al sistema denominado Colonato. El colono, ya fuera un hombre libre o un esclavo, estaba ligado a la tierra y se transmitía conjuntamente con ella. El Colonato Romano fué precursor de la servidumbre medieval, institución intermedia entre la libertad y la esclavitud.

En lo que a la lucha contra la esclavitud se refiere, solamente el cristianismo con sus doctrinas igualitarias la condenó, motivando con ello la libertad de los esclavos cuyos dueños eran cristianos; pero sin que trajera como consecuencia su abolición definitiva, pues se le volvió a establecer como institución lícita en las colonias europeas de toda América.

El sistema de trabajo durante la Edad Media lo constituyó en la ciudad, la Corporación o Gremio y, en el campo, la servidumbre. El trabajo, en realidad no fué libre, las corporaciones tenían los monopolios de las diversas actividades del trabajo y, el trabajo del hombre si no estaba sujeto a la reglamentación de un gremio, estaba sometido a la voluntad de un señor feudal.

La Corporación con la triple clasificación de sus miembros en: maestros, oficiales y aprendices, fué una institución especializada en una determinada actividad productiva y, asimismo, sus miembros eran individuos que a través de un aprendizaje riguroso y lleno de normas llegaban a ser profesionales o especialistas en ciertos trabajos.

Con el tiempo, las exigencias que el gremio imponía a sus asociados se fueron haciendo cada vez mayores y se ponía toda clase de trabas para impedir que el aprendiz llegara a ser maestro.

La pugna de intereses entre aprendices y oficiales

por un lado, y maestros por el otro, hizo que los primeros buscaran en la solidaridad, la ^{posibilidad} de luchar por defender sus derechos constituyendo asociaciones propias.

La decadencia del régimen corporativo se inició a principios del siglo XV, bajo la influencia de diversos factores: el trabajo del taller autónomo del régimen corporativo fué insuficiente para responder a las exigencias del creciente capital. El mercado local se convirtió en nacional y éste a su vez, en internacional; los obreros empezaron a contratar sus fuerzas sin tomar en cuenta el régimen corporativo; la mano de obra fué desplazada por la fuerza motriz.

Paulatinamente se formó un movimiento de opinión favorable a la libertad de trabajo. Los principios filosóficos del siglo XVIII, con su culto a la libertad individual, se declararon enemigos del trabajo de las corporaciones. La Revolución Francesa proclamó la libertad de trabajo y abolió totalmente el régimen existente.

Se robusteció la producción industrial a la que favorecieron los adelantos técnicos, el progreso del maquinismo y los descubrimientos geográficos; el maestro convirtiéndose en industrial; el oficial anteriormente candidato a maestro, se transformó en oficial vitalicio, profesional del artesano fabril y junto a él, obrero hábil, educado profesionalmente, empezaron a trabajar en masa los no formados, los no calificados, como consecuencia de la libertad de trabajo. El obrero

quedó aislado y su trabajo personal se transformó en una mercancía sujeta a las leyes de la oferta y la demanda.

El hombre había obtenido su libertad; pero ésta lo había hundido en la miseria, pues trabajaba 12 a 16 horas diarias, en pésimas condiciones y con un ínfimo salario, no tenía ninguna garantía en caso de invalidez o accidente, y en su vejez era expulsado como elemento inservible; además se le prohibía asociarse y la huelga en pro de sus reivindicaciones sociales era considerada un delito.

Se necesitaron brazos para producir lo que dió lugar al éxodo de los campesinos hacia las ciudades y se ocuparon mujeres y niños, los que después de trabajar largas jornadas, recibían ínfimos salarios.

La explotación y los abusos cometidos por los industriales, verdaderos atentados contra la vida de sus obreros promovieron un movimiento de protesta; nacieron las primeras leyes del trabajo, originadas, generalmente, por el temor de los capitalistas a las fuerzas de la clase obrera organizada.

El régimen de trabajo contemporáneo es el llamado capitalista, aquí solo nos referimos al régimen industrial. Entre sus principales características, las que se han modificado bastante en forma favorable para la masa obrera, se nota: la separación entre capital y trabajo y la concentración capitalista y la aglomeración de grandes masas de población en

las ciudades y centros industriales. Ya no existe la solaridad, casi familiar que se notaba entre los trabajadores del régimen corporativo; el patrón es, generalmente, una sociedad anónima, cuyos intereses van dirigidos a la obtención de un mayor dividendo para repartirlo entre sus accionistas. Pero, no obstante, las grandes concentraciones de la producción en inmensos capitales, la pequeña industria se mantiene y subsiste en el régimen actual.

La protección y la preocupación de los patrones por la situación de sus obreros, que anteriormente constituía una excepción, es en la actualidad, la preocupación preferente de los Estados.

La Organización Internacional del Trabajo, creada por la ya no existente Liga de las Naciones, tiende a asegurar la justicia social y mejorar las condiciones del trabajo en cuanto a descanso, salarios justos, libertad sindical, lucha contra la desocupación, horarios de trabajo, protección contra accidentes, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, etc. La finalidad de ésta Organización es alcanzar un mismo criterio universal en materia de Derecho del Trabajo.

Los Estados Modernos, en su gran mayoría, se han preocupado de proteger y favorecer a la masa obrera mediante una legislación adecuada. Nuestro país ocupa un lugar destacado en esta tarea.

Con una Legislación Social avanzada, cuyos principios sean aplicados y cumplidos, entra en vías de realización una de las aspiraciones del Servicio Social, o sea, el desarrollo de un mejor estilo de vida del obrero, la unidad armónica de la vida y el trabajo, garantías del desarrollo de una forma nueva de vida para llegar a constituir una sociedad mejor.

Ahora bien, uno de los hechos más importantes y más característicos de la civilización, actual es el extraordinario desenvolvimiento de la especialización del trabajo, que se divide y progresa cada vez más a medida que las sociedades crecen en volumen y en densidad.

El progreso científico y técnico determina nuevos avances de la división del trabajo y con ello se acentúa su descomposición y su fraccionamiento en especialidades, (Trabajos especiales).

Existen dos clases de especialización: la especialización profesional y técnica, que es la dedicación del individuo a determinado trabajo y que consiste en el aprendizaje de una profesión u oficio y, la especialización intelectual o científica, que es la investigación profunda de un sector bien delimitado del conocimiento humano. La primera forma de especialización es la que a nosotros nos interesa para esta trabajo.

El fenómeno de la división del trabajo, cuyo desen-

volvimiento progresivo en la vida económica constituye el gran hecho económico actual, nos ofrece variadísimos campos de actividades en que el ser humano puede aplicar sus fuerzas y especializarse. Además, todo el sinnúmero de especialidades (oficios y profesiones) que se ofrecen a la actividad humana son susceptibles de descomponerse en operaciones fragmentarias que, dentro de cada oficio, componen la operación global de éste, pudiendo constituir nuevas especialidades; es ésta la llamada especialización técnica.

Nuestra época es la época de la técnica y de la especialización.

-----o-----

C A P I T U L O I V . -

EL OBRERO EN RELACION CON LA FABRICA.-

En este Capítulo nos referimos al obrero en relación con la Fábrica, desde el punto de vista del ausentismo de los accidentes, de su rendimiento y de su sentido de responsabilidad en el trabajo.

Antes de entrar al fondo de la materia es necesario, dar a conocer que en la Fábrica de Material de Guerra, se distinguen dos tipos de obreros: el grupo especializado y el no especializado, o sea, el no calificado.

El grupo de los no especializados está formado por los jornaleros, los aprendices y los ayudantes; siendo estos últimos los mismos aprendices con cierto tiempo de práctica y algunos conocimientos elementales. Este grupo, en general, es el que pasa de una labor a otra y sólo llega a adquirir un oficio, después de haber prestado cinco o más años de servicios en la industria y haber demostrado en uno de sus continuos cambios de labor interés por determinado trabajo.

La forma y condiciones con que trabajan estos distintos tipos de obreros, son diferentes, notándose en la práctica de su labor diferencias fundamentales.

Ausentismo.- Uno de los problemas de gran importancia que se produce en la industria, es el del ausentismo, originado por causas:

a).- Voluntarias o injustificadas, (alcoholismo, irresponsabilidad, indisciplina) y

b).- Por motivos ajenos a la voluntad del obrero, o sea, por causas justificadas, (enfermedad del obrero o de parientes, accidentes). Esta ausencia en el trabajo, significa pérdidas o disminución de las entradas económicas del hogar del trabajador y provoca, al mismo tiempo, pérdidas para la industria.

Según la clase de trabajo que ejecuta el obrero se nota un mayor o menor ausentismo a su labor.

Examinando el problema del ausentismo desde dos ángulos distintos: desde el obrero que tiene una profesión, que conoce su trabajo y posee por lo tanto, el dominio de su labor y desde el del obrero especializado que pasa de una faena a otra, hemos encontrado en el estudio de este importantísimo problema que es el ausentismo, los siguientes resultados en la investigación efectuada durante seis meses, entre 100 obreros especializados y 100 no especializados.

TABLA DE AUSENTISMO DE OBREROS ESPECIALIZADOS

EN CINCO OBSERVADOS.-

Causas	N° obreros	Días de inasistencia.
Enfermedad	4	98 ds.
Inasist.sin aviso..	2	3 ds.
Permisos	20	34 ds.
Accidentes	4	16 ds.
Total	30 obreros	151 ds.

Además, encontramos en los obreros observados, ausentismo por las siguientes causas: por enfermedad y permiso particular, por enfermedad, permiso e inasistencia sin aviso y por último, por permiso e inasistencia sin aviso.

He aquí el cuadro estadístico de estas inasistencias:

Causas	N° de obreros	Días de inasistencia.		
		Enfermedad	Sin aviso	Permiso.
Enf. y permiso..	14	54	--	59
Enf.perniso e inas.sin aviso..	8	32	16	22
Permiso e inas. s/a.	4	--	18	11
Total	26	86	34	92 ..

Total de obreros especializados inasistentes en los 100 observados: 56 obreros.

Total de días de inasistencia durante los seis meses de trabajo: 363 días.

Como puede apreciarse por los cuadros anteriores, hay mayor número de obreros que fallan a su labor con permiso.

El 25% de estos permisos corresponden a días Sábados en que el obrero aprovecha para salir fuera de Santiago, el 30% a días Lunes y el otro porcentaje a permisos solicitados *durante los demás días* y para hacer trámites personales.

Las inasistencias sin aviso se deben en 10% a fallas por alcoholismo; el 20% por salir de Santiago; el 15% por no haber contado con movilización; el 10% por enfermedad pasajera que les permite presentarse al día siguiente al trabajo, y el 45% por tener que atender asuntos personales.

En general, hay un mayor número de inasistencias sin aviso durante los días Sábados y Lunes.

TABLA DE AUSENTISMO DE OBREROS ^{NO} ESPECIALIZADOS
EN CIEN OBSERVADOS.-

Causas	Nº de obreros	Días de inasistencia.
Permisos	32	178
Inasist. s/aviso...	8	22
Total	40 obreros	200 días

Igual que entre los obreros especializados, se ha encontrado, en grupo de obreros, que además, de faltar a su trabajo por causas expuestas anteriormente, fallaban por enfermedad, accidentes, permisos particulares e inasistencia sin aviso.

Daremos a continuación el cuadro estadístico:

Causas	Nº obreros	Días de inasistencia.			
		Enferm.	S/aviso	Permiso	Accid.
Enferm. y permiso	6	90	6		
Permiso e inas. s/a.	12		54		
Enf. e inas. s/aviso.	2	134	2		
Enf., inas. s/aviso permiso y accid.	2	2	10	28	6
Inas. s/aviso, Permi- so y accidentes.	2		2	6	64
Enf. s/aviso, e inas. y permiso.	4	22	36	6	
Total	28 obr.	248	104	100	70.

Total de obreros no especializados inasistentes en 100 observados: 68 obreros.

Total de días de inasistencia, durante los seis meses de investigación: 722 días.

Estudiando este problema entre esta categoría de obre-

ros, se pudo apreciar que los permisos correspondían en un 40% a solicitados días Lunes y en un 35% los días Sábados y el resto durante los demás días y que se relacionaban con trámites personales.

Las inasistencias de los días Lunes, se deben a que generalmente, el obrero, individuo joven, cansado por el deporte hecho el día anterior o por fiestas, se queda dormido y falla a su trabajo, sin aviso; hay otros que dan aviso a la Fábrica de su inasistencia, por temor de ser suspendidos o dados de baja.

También falla el día Sábado con o sin aviso, porque su jornada es de 5 1/2 horas y, por lo tanto, gana menos, prefiere entonces salir fuera de Santiago o dedicar ese día a hacer "cartillas" para las carreras, vicio muy avanzado en nuestros obreros.

Agrégase a lo anteriormente citado, que obreros de esta categoría, muchas veces no sienten amor a su trabajo y sin saber explicarse la causa, tratan de eludir su labor, porque no les agrada la faena que están efectuando, en una palabra, están desadaptado.

Refiriéndonos a las inasistencias cuya causa es la enfermedad, es comprensible que en este grupo de obreros que tienen inferiores salarios que los especializados, las enfermedades cuyas causas se encuentran en la mala alimentación, habitaciones insalubres, y vestuarios escasos, haga más fácilmen-

te presa de ellos y aumento entre este grupo de obreros el porcentaje de ausentismo debido a tal factor.

El porcentaje de ausentismo disminuiría en esta industria si se implantase el pago de la semana corrida, o sea, que aquel obrero que no falla durante ella, tiene derecho a percibir un salario en el que va comprendido el día Domingo.

Accidentes del Trabajo.-

Como hemos expuesto en un Capítulo anterior, la Fábrica posee un Seguro de Accidentes en la Caja de Accidentes del Trabajo y, al mismo tiempo, reglamentos que obligan al obrero a dar cuenta inmediata del más leve accidente que sufra.

Examinado 100 obreros especializados y 100 no especializados encontramos los siguientes resultados por accidentes:

OBREROS ESPECIALIZADOS.-

Exceso de confianza en el trabajo	N° de obreros accidentados. 21.
---	---------------------------------

Total 21.

El obrero especializado por ^{ser} un individuo que conoce su trabajo y está habituado a él, pasa por alto muchos detalles y peca de exceso de confianza, dando origen ésta a accidentes, en su gran mayoría. Esta misma confianza por lo tanto, los lleva

hacia el descuido y hacia una temeridad insensata que les hace no usar los métodos de protección establecidos en la industria.

Como hemos visto, anteriormente, cuando nos referimos al ausentismo al trabajo, observamos que los accidentes del trabajo como causa de ello, en esta clase de obreros ascendía a 4 en los 100 observados, cuyo total de días de ausentismo a la labor era de 16 días. El porcentaje de días de inasistencia al trabajo, debido a esta causa es inferior al de las otras causas anotadas, sin embargo, el número de accidentados registrados es mayor, y esto se debe a que como ya dijimos, existe un Reglamento de la Fábrica que ordena dar cuenta de los accidentes más leves, que no obligan al obrero a faltar a su labor, a la que se reintegran inmediatamente de ser atendidos en la Policlínica del Establecimiento.

Entre los obreros no especializados de 100 observados, encontramos un mayor número de accidentes, cuyas causas anotaremos a continuación:

OBREROS NO ESPECIALIZADOS.-

Falta práctica. No usaron prot. Curiosidad. Desorden. Descuido.

10	5	4	5	14
----	---	---	---	----

Total obreros accidentados: 38

Se comprende que entre estos obreros haya un mayor número de accidentes, porque entre ellos hay cierto número de individuos recién ingresados que desconocen la labor; en igual forma los aprendices y los ayudantes que no poseen los conocimientos en forma integral de su trabajo y de sus peligros.

El que sean descuidados, desordenados y que no usen métodos de protección, se explican por el hecho de que no están habituados al trabajo y que la curiosidad sea también una de las causas de accidentes por el deseo de algunos de ellos de aprender el trabajo que no conocen bien y desconociendo los peligros a que se exponen, son presa de accidentes por esta "curiosidad de saber".

Los factores anotados como causas de accidentes son fácilmente evitables. Basta para ellos que patronos y obreros tengan conciencia del peligro y de sus dolorosas consecuencias y pongan de su parte lo que la prudencia y necesidad aconseje en cada caso.

Sabemos que los accidentes no son el fruto de la fatalidad, sino de hechos y de causas positivas al alcance del hombre y, por lo tanto, susceptibles de prevenir.

En nuestra consideración el sistema de Prevención de Accidentes que próximamente empezará a regir en la Fábrica, o sea, la Organización del Grupo de Seguridad del Trabajo, del cual hablamos en el segundo Capítulo de esta Memoria,



disminuirá en un gran porcentaje el número de accidentes.

RENDIMIENTO.-

La mayor o menor producción en la Industria, consecuencia ésta del rendimiento de cada obrero, depende de la clase de obreros que tenga la Fábrica, de su grado de preparación técnica o profesional que necesita para las diversas actividades que existan en ella.

El obrero especializado, con un amplio conocimiento de su trabajo, inamovible de la faena que ejecuta, tiene por consiguiente, mayor rendimiento que el obrero no especializado, quién pierde en sus continuos cambios de labor, tiempo en aprendizajes, períodos que significan un mayor consumo que producción.

Los problemas del ausentismo y de los accidentes del trabajo tiene relación con el rendimiento de cada obrero y, por lo tanto, es importante prevenirlos, para beneficio recíproco de los factores que intervienen en el progreso de la industria y por ende del país.

RESPONSABILIDAD.-

Los puntos anteriormente citados, ausentismo, accidentes del trabajo y rendimiento están vinculados íntimamente con el sentido o responsabilidad que cada obrero tiene frente a su trabajo. Mientras más sentido de responsabilidad tenga el obrero en su trabajo, menores serán las cifras de

ausentismo y de accidentes y mayor la de la producción.

El sentido de la responsabilidad, en forma general, es manifiesta en el obrero especializado que ha adquirido dicha especialidad por su perseverancia y aplicación al trabajo. En efecto, la responsabilidad que posee ha sido moldeada por su trabajo cotidiano y por los recursos materiales que éste le procura.

En lo que se refiere al sentido de responsabilidad del obrero no especializado, en su mayoría individuos jóvenes, como ya hemos dicho, es inferior, excepto cuando se trata de jóvenes que son el único sostén del hogar y que luchan por tener una mejor situación para los suyos o cuando se trata de aquellos que por sí mismo desean obtener el conocimiento y adquirir una profesión, no así en forma general, ya que por su calidad de jóvenes piensan que tienen mucho tiempo por delante para trabajar y eluden el trabajo constante y se conforman con lo que son y tienen en el presente.

C A P I T U L O V.-

EL OBRERO ESPECIALIZADO Y SU GRUPO FAMILIAR
EN LA FABRICA DE MATERIAL DE GUERRA
DEL EJERCITO.-

El obrero especializado en dicha Fábrica no es en su mayoría el que se ha graduado en las Escuelas Industriales o de Artesanos, de éstos son el 20%. Los demás son aquellos individuos que han empezado de aprendices, con un salario exiguo que apenas les permite sufragar sus gastos primordiales para su subsistencia. Estos aprendices después de algunos años de servicios constantes e ininterrumpidos, en las diferentes actividades de la Fábrica y que han demostrado interés y aptitud especial por un trabajo determinado, son dejados por su Jefe respectivo en dicha actividad, a fin de que adquieran el dominio de ella y después de esto pasan a la categoría de obrero especializado.

Este individuo que antes desempeñaba labores de segundo orden, llega a ser con su especialización, un individuo más útil y más necesario a la Fábrica y de más difícil reemplazo. El mismo se siente más feliz entre sus compañeros de trabajo por su categoría superior y más feliz también porque su obra es de colaboración más efectiva en el esta-

blecimiento y, además, se siente seguro de su porvenir, porque con su especialización, no sólo tendrá trabajo en la Fábrica, sino que se le abren las puertas en cualquiera otra industria y no correrá el riesgo de quedar cesante, aumentando el número de amagados y de cargas sociales al país.

Este obrero, al mismo tiempo, mejora notablemente su situación económica y, por consiguiente, la de su hogar.

En el estudio hecho entre estos obreros, hemos encontrado que su instrucción es como sigue:

El 20% tiene una instrucción primaria incompleta (hasta 4° año de preparatorias), el 28% una instrucción primaria completa, el 32% una instrucción secundaria (entre 1° y 4° año de Humanidades) y el 20% una enseñanza industrial (entre 1° y 4° Industrial, siendo los últimos muy escasos).

Estudiando cien obreros de esta categoría en sus hogares y en relación con su grupo familiar, podemos apreciar que, generalmente, sus hogares estaban bien constituidos, que sus esposas eran buenas dueñas de casa y que, tanto ella como su marido, el obrero, se preocupaban del hogar tanto en el aspecto material como en el espiritual procurando siempre el mayor bienestar económico-social para todos los suyos.

Este obrero, con el aporte de su salario aumentado con el 10% por cada quinquenio, (Generalmente, tiene dos a

cuatro quinquenios), con el 25% de gratificación sobre la base de su salario; con la asignación familiar y con la gratificación anual, tiene un relativo bienestar económico que le permite la satisfacción de las necesidades de: alimentación, habitación, vestuario y de las necesidades de orden espiritual.

El obrero de nuestro estudio es el hombre que vive en una cité o casita independiente, compradas algunas de ellas por cuotas mensuales a la Caja de la Habitación Popular, y otras construidas por ellos mismos en terrenos de su propiedad, que fueron adquiridos poco a poco con sus ahorros y salario.

Las casas de estos obreros, en su mayoría, tienen el menaje necesario para su comodidad y el orden y el aseo reinan en el hogar.

Pudimos comprobar también que el vestuario de estos obreros como el de su familia correspondían a sus necesidades y categoría.

En cuanto a la alimentación, esta era, en la mayoría, de los casos suficiente y completa, no tanto por la cantidad de dinero de que se disponía, sino que por el sentido de ahorro de la dueña de casa, la que en lugar de recurrir a los almacenes a comprar los artículos de primera necesidad lo hacía en las ferias y vegas, obteniendo con ello artículos más baratos.

Las relaciones familiares en esta clase de obreros son casi siempre, armónicas, notándose que el hogar está dirigido de común acuerdo ~~por el~~ obrero y su esposa, lo que da lugar a que reine entre ellos la armonía derivada del respeto mutuo, el cariño y la comprensión.

Tanto en el obrero como en su esposa predomina el deseo de que sus hijos no sean obreros, a pesar de estar contentos con su oficio, anhelan porque aquellos salgan de su calidad de tales, procurando en lo posible proporcionarles una carrera profesional, como ser: médico, Ingeniero, Dentista, Profesor, etc. Preocupación digna de todo encomio porque sabido es que, entre los hijos de obreros que estudian carreras Universitarias, resultan por lo general, los mejores profesionales, ya que en su esfuerzo por salir del medio social en que viven, agudizan su inteligencia y son más empeñosos en sus estudios haciendo de la carrera que han elegido un verdadero apostolado.

Sucede muy a menudo que los padres obligan a sus hijos a seguir una carrera que no está de acuerdo con sus gustos, intereses o aptitudes.

Esto acarrea más bien perjuicios que beneficios porque al seguir una carrera obligada, se corre el riesgo de que fracase y llegue a ser un desadaptado.

También sucede que los obligan, por ignorar el perjuicio que se les hace a hacer un esfuerzo superior, en sus

estudios de lo que son capaces.

La Asistente Social, dentro de estos aspectos debe hacer comprender a los padres los peligros que significa, tanto para la salud física como mental del niño.

Además tiene la misión primordial de hacer un estudio de las aptitudes de los niños de estos obreros, a fin de orientarlos en la profesión que deben seguir, evitando con ésto que el estudiante se enferme, por el exceso de esfuerzo mental al no elegir una carrera de acuerdo con sus aptitudes e intereses, que se aburra porque no le interesa la materia elegida o que fracase por no estar al alcance de su mentalidad. También debe orientarlos a que sigan una profesión de acuerdo con lo que el país más necesita, (sin descuidar las aptitudes) esto no sólo redundaría en la economía nacional, sino que también en beneficio directo del individuo, y por ende, de la colectividad.

La ocupación de las horas libres de estos obreros, se reparte entre la vida familiar armónica y sin conflictos de importancia. A menudo se les puede ver, leyendo diarios, revistas u obras que les interesan, ayudando a sus hijos en sus tareas escolares o preocupados del confort y belleza de su hogar, arreglando chapas, sillas o plantando flores u hortalizas, etc.

Otras poseen en su casa un tallercito ya sea de mecánica o carpintería, aprovechando sus horas libres a fin

de aumentar su renta para tener mayor comodidad.

Sin embargo, en esta clase de obreros también se presentan problemas de orden económico, por enfermedad de un miembro de la familia y especialmente, del jefe del hogar, en este caso el obrero, problemas que se originan por la falta de previsión y sentido del ahorro, a pesar de que tienen un salario suficiente que les permitiría tener un fondo de reserva para casos de emergencia. Esta falta de previsión da origen a que la desesperación se apodere no sólo de la esposa y su familia sino que muy especialmente del jefe del hogar y probablemente esto, contribuya a que se agrave su mal. A menudo, recurren a la Oficina de Bienestar, la que soluciona el caso, según el Reglamento; pero esta solución es sólo de beneficio momentáneo y sin proyecciones para el futuro, ni para la educación del individuo, llegando por esta razón a ser perjudicial.

El bienestar de la situación económica-social del obrero y de su grupo familiar, a pesar de estar íntimamente relacionados con el salario que percibe, no depende exclusivamente del mayor aporte económico que dicho salario significa entre los obreros, sino que de sus propias características personales y las de su grupo familiar, ya sean éstas físicas, morales o intelectuales.

Dichas características, tanto del individuo como de

su familia, son superiores entre los obreros especializados que en los no especializados.

En nuestro estudio efectuado en la Fábrica de Material de Guerra del Ejército, encontramos cierto grupo de obreros entre los especializados que, ya sea por su educación, por sus características personales, por influencias extrafamiliares negativas, etc., constituían casos sociales en los que predominaban los problemas de orden moral. Así encontramos desavenencias conyugales (7 casos), conflictos familiares (6 casos), conflictos con los vecinos (2 casos), abandono de hogar (2 casos), uniones adulterinas (2 casos), uniones libres (2 casos). Encontramos también, problemas de orden económico (2 casos) pero cuya causa la constituía el problema moral de fondo: juego, alcoholismo, etc. Ambos vicios significaban la disminución total o parcial de la contribución del obrero a la mantención de sus familiares, con las consecuencias funestas de: pobreza, miseria, enfermedades, degradación moral del individuo y de toda su familia; la irresponsabilidad se acentuaba y trataba de eludir sus deberes de padre y jefe del hogar. En estos casos la esposa y los hijos tenían que trabajar y, muchas veces, para suplir la falta de las entradas económicas del padre, eran ayudados por sus parientes. Estos hechos contribuían a que el obrero continuara en el mismo estado de vicio e irresponsabilidad, y se le hiciera un hábito acostumbrándose a vivir, en el

futuro a expensas, de los suyos, no obstante trabajar y cumplir con su trabajo que le reportaba un buen salario para dilapidarlo durante las horas libres, en la cantina, en los centros de juego y perversión y con los amigos que tenían sus mismos vicios. Estos no llegaban a sus hogares porque allí los esperaba las reconvenciones de la esposa, el silencio acusador de los hijos y la miseria que se había enseñoreado de su casa y de la cual ellos mismos eran los causantes.

La labor de la Asistente Social en estos casos, fué difícil de mucha paciencia y acuciosidad. Tuvo que efectuar una labor de convencimiento, de educación.

Sabemos que por medio de la educación familiar que ella efectúe, se solucionan los problemas del alcoholismo, del juego, de la falta de responsabilidad, del sentido del ahorro y de previsión y, a la vez que se solucionan, se previenen los problemas de abandono de hogar y se les conduce hacia un buen aprovechamiento de las horas libres.

Fuó necesario, entonces, hacer consciente al obrero de la responsabilidad que tenía para con su hogar, sus hijos, su esposa y de los medios que poseía para tener una buena situación económico-social y proporcionársela a sus hijos, y que podía vivir en mejores condiciones si de ello se preocupara.

El trabajo, entonces, de la Asistente Social para que rinda frutos es: curar, prevenir y construir para el fu-

turo, sobre el conocimiento de las experiencias desafortunadas que éstos tuvieron anteriormente.

En la Fábrica de Material de Guerra del Ejército, como en todas las Fábricas, es de gran utilidad el Servicio Social Colectivo con todos los obreros porque con él cumple sus fines de prevenir y construir en forma sólida y consciente.

Por consiguiente, y por las razones expuestas, se hace necesario la formación de Centros de Cultura.

La Asistente Social tiene como misión primordial, en estos Centros de Cultura, la formación de grupos especializados, ya sea con el mismo personal de la Fábrica o con personas ajenas a ella, con el objeto de impartir al obrero:

1° Enseñanza Técnica con el fin de ampliar y completar sus conocimientos.

2°.- Enseñanza humanística para que adquiriera mayores conocimientos, a fin de que sea un individuo más culto, más responsable de sus deberes tanto en la Fábrica como en el hogar y se dé cuenta lo que significa su trabajo para la colectividad y el valor que él mismo tiene dentro de la sociedad, y.

3°.- Una enseñanza física, enseñanza que es de suma importancia no sólo para el obrero, sino que al mismo tiempo para la sociedad misma, porque redundando en bien de la salud de éste, lo aleja de los centros de vicio y, todo en benefi-

cio del mejoramiento de la raza y por ende de la Nación.

Para completar esta enseñanza la Asistente Social debe organizar periódicamente Círculos de Charlas; para ello podrá solicitar dentro del mismo establecimiento, la cooperación de carácter técnico y cultural de los jefes de Talleres, Oficiales Técnicos en los asuntos relacionados con el trabajo y, en lo cultural la colaboración del abogado, de los médicos de la Policlínica y, a veces, ella misma debe dictar charlas sobre problemas sociales. Además, se puede solicitar la cooperación de personas ajenas a la Fábrica.

Estas charlas y conferencias deben en lo posible, ser complementadas con exhibición de películas para que aclaren la comprensión de las materias que se tratan y sean más objetivas y ajenas.

Para que la labor de la Asistente Social sea completa y dé resultados más positivos, muy importantes y de grandes proyecciones, es la organización de una Biblioteca. Ella debe contar con obras de especialización, manuales sencillos al alcance del obrero, adquirirá por medio de ellos sin imposiciones, mayores conocimientos en su especialidad, completará sus estudios interrumpidos; con obras de cultura general, para que le abra nuevos horizontes y, al mismo tiempo, lo haga más culto, dentro de la Fábrica, de su hogar y de la Sociedad; con obras de recreación, las que le harán la

vida más amena y agradable, contribuyendo a hacerlo más optimista y más feliz.

Concurriendo a la Biblioteca, donde encontrará una Bibliotecaria amable, pronta para servirlo por medio de los libros en sus menores inquietudes e intereses y donde encontrará un lugar acogedor, lleno de luz y de ventilación, aprovecha bien sus horas libres y se aleja del vicio y de las malas compañías.

La Fábrica contribuye a la cultura del obrero con un periódico "El Deportivo Famae". Esta revista sólo trata de deportes y se publica una vez al año, para el aniversario de la fundación de la Fábrica. El ideal sería que su publicación se hiciera mensualmente y abarcara, además, materias sencillas al alcance del obrero, de carácter técnico-cultural. Esto no sólo redundaría en beneficio del obrero, sino de la Fábrica misma, ya que sería una manera fácil de interesar al obrero en las actividades técnicas del establecimiento y contribuiría al mismo tiempo, a perfeccionarlo en su trabajo, como asimismo, a proporcionarle un mayor nivel cultural.

En general, el periódico de la Fábrica debe ser un elemento de coordinación entre todos sus trabajadores, de divulgación de nuevas ideas, de educación y de entretenimiento.

Para terminar su labor educativa, la Asistente Social

debe además organizar un Círculo Musical, no sólo con fines de recreación, sino que muy especialmente, para contribuir al mejoramiento psíquico del obrero, porque por medio de la música se sublimizan los sentimientos. Mientras más importancia se le dá al arte en un país, sobre todo al musical, menos sentimientos malignos y mayor comprensión y tolerancia y colaboración habrá entre los individuos, redundando directamente en beneficio de la Fábrica porque la convivencia social y armonía entre los obreros, no será un problema.

-----0-----

C A P I T U L O VI.-

LA LABOR DE LA ASISTENTE SOCIAL EN LA ORIENTA-
CION PROFESIONAL Y RELACIONES DE LA FABRICA
CON LAS ESCUELAS INDUSTRIALES.-

Las familias obreras, generalmente, se ven compeli-
das por el imperativo categórico de la necesidad de aumen-
tar las entradas familiares haciéndo trabajar a sus jóvenes
miembros, los que ingresan a cualquier labor sin conocimien-
tos algunos sobre trabajo y con una instrucción elemental.
Estos son los obreros comunes, los no especializados, que
por carecer de conocimientos son colocados en cualquier tra-
bajo, según las necesidades de la industria, sin tomar en
cuenta para nada que los individuos poseen distintas cuali-
dades físicas, psíquicas específicas que permiten a quienes
las tienen, el desarrollo de particulares formas de traba-
jo. Impulsados por la necesidad aceptan el trabajo que se
les presenta, siendo el "azar" el que resuelve si se les pro-
porciona una labor de acuerdo con sus aspiraciones, capaci-
dades, aptitudes. Muchas veces, sucede que, tardíamente, la
observación, la experiencia les proporciona la certeza de que
estaban en condiciones para desempeñar un trabajo distinto
al que tienen y cambian posteriormente de ocupación, pero

con frecuencia para sentirse incómodos en ella nuevamente; a otros ni esto les es dable saber por ignorar lo que quieren, de lo que son capaces y de lo que pueden hacer.

Los individuos que se encuentran en trabajos que no corresponden a sus cualidades físicas y psíquicas, no aman su tarea, sienten odio hacia ella, la hacen mal y fracasan irremediablemente, constituyendo en el futuro seres desadaptados socialmente.

Es por esta razón que uno de los problemas importantes con que tiene que trabajar la Asistente Social Industrial, es el de la Orientación Profesional.

Podríamos decir que la Orientación Profesional es el procedimiento científico, que implica el estudio detallado de las profesiones y de las condiciones psicofísicas que requiere el individuo para efectuarlo, así como también del conocimiento de los factores sociales y económicos determinantes de la vida profesional de cada país, con el fin de colocar al individuo en el trabajo que esté de acuerdo con sus cualidades específicas.

Es necesario, entonces, que la Asistente Social vele para que desaparezcan estas causas de conflictos entre el obrero y su ambiente industrial: falta de simpatía del trabajador para el trabajo que debe hacer; los obstáculos que encuentra para el desarrollo de sus aspiraciones o cuando las aptitudes del obrero no están de acuerdo con las que su tra-

bajo que exige. Para evitar esta clase de conflictos la Orientación Profesional se impone como una necesidad.

En la Orientación Profesional dentro de la Industria, es necesario, en primer lugar, que la Asistente Social solicite y obtenga la cooperación de los jefes de los diferentes talleres, para así, conocer y tomar los casos que se presenten y, al mismo tiempo conocer los diferentes trabajos que haya en la industria y las posibilidades de obtener las vacantes para el obrero. La doble cooperación y coordinación entre la Asistente Social y Jefes de Talleres y de éstos entre sí, facilitan enormemente la solución de este importante problema.

Los casos que se presentan en la Fábrica son los siguientes: hay casos en que el mismo individuo solicita se le obtenga el traslado a otra labor por no gustarle el trabajo que ya tiene, porque le pagan muy poco o porque se encuentra capaz de efectuar otro mejor o porque lo encuentra muy pesado y, al que, en realidad, le corresponde otro; hay otros individuos que solicitan el cambio a otra faena; pero que deben permanecer en ella por ser la que corresponde a sus cualidades; y otros casos en que el Jefe de Taller observa que el obrero no ejecuta bien su labor ni se interesa mayormente en ninguna otra.

Para solucionar estos casos investigamos el ambiente de trabajo del obrero, la modalidad de trabajo que efectúa,

la forma en que lo ejecuta, el interés que por él tiene; datos que obtuvimos por medio del Jefe del Taller o del Superior que lo tenía bajo sus órdenes. Por otra parte dentro del mismo aspecto, investigamos con el individuo mismo, sus gustos, sus aspiraciones, por medio de la conversación directa con él y mediante la investigación dentro de su hogar. En su hogar el individuo se comporta tal cual es y hace lo que a él mas le guste.

Para obtener estos antecedentes que necesitábamos nos relacionamos con sus familias. Individualizado el obrero, efectuando el estudio concienzudo y prolijo de su personalidad en sus aspectos psíquicos y físicos y con los antecedentes proporcionados por el Jefe de Taller que lo mantenía en observación por cierto tiempo, la Asistente Social se puso en contacto con el Departamento de Psicotecnia al cual le aportó los datos obtenidos anteriormente e hizo al obrero objeto del examen correspondiente.

En el caso de obtener como resultado de que se le debía cambiar de labor, trasladándolo a otro taller donde hubiera trabajo de acuerdo a sus aptitudes y capacidades, la Asistente Social solicitaba la vacante correspondiente al Jefe de Taller y se le ubicaba en dicho taller.

Con el conocimiento de las naturales capacidades e incapacidades del individuo, de las aptitudes y, por otro lado, con el conocimiento de todas las disposiciones morbosas

que, luego a causa del trabajo o en ocasión de él, pueden ser agravadas y más fácilmente transformadas en enfermedades o en factores predisponentes al infortunio y; por medio del consejo profesional proporcionado por el Departamento de Psicotécnica, la Asistente Social es competente para colocar al individuo en aquellas particulares formas de actividades para las cuales tienen mejores condiciones.

El colocar al individuo en determinada labor que ha sido especificada científicamente, da lugar a una mejor adaptabilidad del trabajador a esa faena, obteniéndose como resultados un beneficio, no sólo para el obrero que emplea sus energías de acuerdo con sus particulares aptitudes; sino también para el empleador debido al mayor rendimiento que en dicho trabajo tiene el individuo.

En el caso del obrero que desea cambiar de trabajo por parecerle mejores otros que el que tiene y, habiéndose obtenido como resultado del examen psicotécnico que debe continuar en él, se hace necesario una labor de convencimiento con el obrero, haciéndole ver las mayores perspectivas que tiene en la labor que en la actualidad está efectuando, que en otras que desconoce completamente. Para solucionar esto es muy importante obtener la cooperación del Jefe de Taller en todo sentido, tratando de que se preocupe del obrero, observe su trabajo, lo estimule dándole mejores oportunidades, proporcionándole trabajos de mayor responsabilidad, dentro

de la misma rama de labor que efectúa, que lo haga sentirse feliz y capaz de mejoramiento. Con ello se consigue el progreso y mejores condiciones económico-sociales.

Además, al ser colocado el obrero en el lugar que le corresponde, emplea un principio de dignidad y de conciencia profesional que él trata de demostrar, cumpliendo bien con sus obligaciones, con agrado, eficiencia y provecho.

Más importante que esta labor, o sea, que la Orientación Profesional con los obreros ya colocados en un trabajo no de acuerdo con sus aptitudes, es el establecer la Orientación Profesional antes del ingreso del obrero a la labor.

Establecida la Orientación Profesional antes del ingreso de los obreros; la Asistente Social trabaja en este aspecto, haciendo objeto al individuo de un examen psicotécnico y ubicándolo, previa cooperación con la Administración de la Fábrica y con los Jefes de Talleres, en la labor que le corresponde.

Al llegar el obrero a la Fábrica por primera vez, va muchas veces dispuesto a ocuparse en determinado trabajo del cual por una u otra fuente ha tenido noticias; en la misma forma, otras veces, la familia lo impulsa a solicitar tal o cual trabajo por ser mejor remunerado o por parecerle que en él obtendrá posibilidades de llegar a ser "alguien" pero sucede que, hecho el examen psicotécnico da como re-

sultado de que el individuo no es apto para desempeñar tal labor. En estos casos, cuando el individuo no se encuentra dispuesto a aceptar la faena que por sus condiciones específicas le corresponde y en la cual la Asistente Social trata de ubicarlo.

Imprescindible es, además, mantener relaciones y cooperación con Asistentes Sociales de otras industrias, para orientar hacia ellas a los individuos para quienes no hubiese trabajo adecuado en la misma Fábrica.

Con la Orientación Profesional antes del ingreso del individuo a la labor ordinaria, se evitaría que un número considerable de trabajadores cambiase de labor varias veces en la vida, evitaría que se interrumpiese la preparación de los aprendices, porque no se avienen a la labor que ejecutan la consideran una imposición odiosa, lo que se traduce en una disminución de las cifras de pérdidas, como en igual forma, disminuiría el malestar permanente en la colectividad trabajadora y dentro del seno de la familia, producida por los constantes cambios de trabajos de sus miembros los que después de múltiples traslados, llegan a la vejez sin saber nada, por haber pasado de una a otra labor captando conocimientos variados; pero que no le sirven, sino que para no morir-se de hambre.

En esta forma, las consecuencias sociales y económicas de la Orientación Profesional son indudables: mayor rendimiento, disminución de las cifras de pérdidas, economía

de tiempo en tanteos profesionales y disminución de descontento social. Añádase a lo anterior que, individuos colocados en trabajos adecuados a sus condiciones especiales, son capaces de perfeccionarse técnicamente.

En este sentido, se hace una necesidad de que la industria mantenga cursos de perfeccionamiento técnicos o de enseñanza industrial, o en su defecto, mantenga estrechas relaciones con las Escuelas Industriales para enviar a aquéllas a los obreros en los Cursos nocturnos.

Fué labor de la Asistente Social mantener relaciones haciendo interesar a los obreros por la adquisición de nuevos conocimientos en su trabajo; obteniendo vacantes en dichas Instituciones y controlando a aquellos obreros que a ellas asistían tanto en su asistencia a clases, como en su grado de aprovechamiento y al mismo tiempo, correspondiendo a las facilidades dadas por estas Instituciones, proporcionando vacantes en la misma industria a sus egresados o a aquellos alumnos que estudiaban en cursos diurnos y que deseaban trabajar en las vacaciones para hacer práctica relacionadas con dichos estudios.

Las Escuelas Industriales al mismo tiempo que proporcionan los conocimientos técnicos que el obrero necesita en su trabajo, lo sociabiliza y le permite el mejor aprovechamiento de las horas libres; los Centros de Alumnos, con que generalmente, ellas cuentan, lo hacen más sociables, despiertan

tan su conciencia de persona humana y civilizada y, por último lo hacen sentirse más digno y elevar su afán de superación.

Es necesario hacer notar, que al efectuar esta labor tendiente a despertar el interés de los obreros por ingresar a dichas Escuelas, la Asistente Social se encontrará con algunos casos en que el interés de éstos era muy grande; pero que por su escasa escolaridad fué imposible el ingresarlos. Con estos obreros fué necesario efectuar una labor de convencimiento para que, en primer lugar, completaran su instrucción primaria, enviándolos a Escuelas Nocturnas.

-----0-----

CAPITULO VII.-

EXPOSICION DE CASOS.-

C A S O N° 1.

Nombre: M.S.R.

Ficha: 325.

RESERVA DEL CASO.-

M.S.R., obrero especializado, soltero, vive en unión adulterina con O.G.G. De esta unión hay cuatro hijos de 10, 8, 5 y 3 años, respectivamente, y de los cuales el menor no está reconocido como hijo natural por sus padres. Buena situación económica.

SITUACION ACTUAL.-

M.S.R., trabaja en la Fábrica desde hace diez y seis años; es un buen obrero en su oficio, con buena conducta, competencia y asistencia a su trabajo. Tiene 1^{er} Año de Hdes. estudios en la Escuela de Artes y Oficios y estudia por correspondencia.

Este obrero convive desde hace doce años, con O.G.G., de estado civil casada, sin hijos legítimos; actualmente se encuentra embarazada. Los dos hijos mayores asisten a la Escuela.

Habitan en una casa de la Caja de la Habitación, que están pagando. Se observa armonía en las relaciones de ambos convivientes, demostrando el obrero una conducta ejemplar en el hogar.

DIAGNOSTICO SOCIAL.

I.- Problemas de Orden Moral.

Unión adulterina

Hijos ilegítimos.

II.- Problemas de Orden Jurídico.-

Unión adulterina

Falta de reconocimiento como hijo natural del menor de los hijos.

III.- Problemas de Orden Médico.-

Embarazo de la conviviente.

LABOR SOCIAL EFECTUADA.-

Mediante las visitas domiciliarias al hogar del obrero, se hizo el estudio e investigación del caso, llegando a la conclusión que si vivían en una forma que no corresponde a lo normal, se debía a la imposibilidad de efectuar el matrimonio por ser casada la conviviente. Se ubicó al esposo y se comprobaron las causas del abandono de ésta que había sufrido de su parte; se obtuvieron pésimos antecedentes de él. Después de una investigación profunda, se llegó a la conclusión de proceder a la nulidad.

Como el legalizar este unión es favorable a todo el grupo familiar y el obrero se interesa por ella; se hizo interesar también en la situación al esposo y se logró obte-

ner, sin mayores dificultades, su consentimiento para efectuar la nulidad de su matrimonio, beneficiosa a ambas partes, ya que no hay hijos de esta unión legal que pudieran agravar la situación.

Se les orientó hacia los servicios de un abogado que hiciera la tramitación a un precio módico, obteniendo por parte del esposo de la conviviente el pago de la mitad de los gastos que ella demandara. Actualmente se encuentra en tramitación dicha nulidad; con ello será posible legalizar la unión del obrero y efectuar la legitimación de los hijos.

El problema de unión ilegal se solucionará una vez terminada la tramitación anteriormente citada.

El hijo que no había sido reconocido por los padres, lo fué, al efectuarse los trámites de reconocimiento de hijo natural, con el abogado de la Fábrica.

El embarazo de la conviviente del operario fué atendido en su hogar. El hijo nació en condiciones normales y buen estado de salud. Fué inscrito en el Registro Civil por ambos padres y efectuado el reconocimiento como hijo natural.

C A S O N° 2.-

Nombre: F.H.S.

Ficha: 635.

RESERVA DEL CASO.-

Obrero especializado, casado, con cuatro hijos menores de 6, 4, 2 años y 1 mes, respectivamente. Los dos menores tienen aspecto débil. Los padres son alcohólicos existen desavenencias conyugales entre ambos.

En el hogar reina un ambiente de desorden y de desaseo. Viven en una habitación insalubre.

SITUACION ACTUAL.-

La esposa es alcohólica consuetudinaria; desatiende el hogar, a su esposo, hijos y el obrero debe dejar todas las cosas del hogar bajo llave, caso contrario su esposa las saca y las vende para satisfacer con aquel dinero su vicio.

Asimismo, es el obrero quién hace las compras de los alimentos para que su mujer confeccione las comidas; pero aún así, ésta saca parte de ollas y las cambia por licor en cantinas cercanas a la casa. Actualmente, ha llegado a dejarlos sin almuerzo o comida y, al extremo de vender hasta su ropa interior recién comprada. El obrero la deja encerrada para impedir sus salidas hacia la cantina, pe-

ro ella, siempre encuentra motivos para salir de su casa.

El obrero es alcohólico ocasional y golpea brutalmente a su esposa cuando la encuentra bebida o cuando él llega en estas condiciones.

La habitación que ocupan es insalubre, reinando en ella el desorden y el desaseo.

DIAGNOSTICO SOCIAL.-

I.- Problemas de Orden Moral.-

Vicio de la madre por la bebida.

Alcoholismo ocasional del obrero, por la situación del hogar.

Mal ejemplo para los hijos.

Desavenencias conyugales.

Irresponsabilidad de la madre.

II.- Problemas de Orden Médico.-

Alcoholismo de la madre.

Aspecto débil de los dos hijos menores.

III.- Problemas de la Habitación.-

Habitación insalubre.

Aglomeración por pieza y por lecho.

Ambiente de desorden y desaseo.

LABOR SOCIAL EFECTUADA.-

Se desarrolló una labor de reeducación y convencimiento con ambos cónyuges; la que sólo encontró acogida por parte del obrero. Su esposa continuó bebiendo y en las mismas condiciones de antes. Se inició el tratamiento antialcohólico en el Hospital San Luis al que la misma alumna llevó diariamente a la esposa del operario en un principio y, luego, cada dos o tres días. El tratamiento no dió resultados del todo satisfactorios, como era de esperar.

En cuanto al obrero dejó de beber y de maltratar a su esposa y cooperó con la alumna en el tratamiento procurando que su esposa cediera a los consejos y labor de convencimiento que con ella se hacía.

Como el primer tratamiento antialcohólico no tuviera resultados, se tentó de efectuar un segundo en el Manicomio Nacional, internándola por el tiempo que aquél dura. Esto según indicación del médico que hizo el primer tratamiento.

A pesar, de haber solucionado donde dejaría a sus hijos mientras ella estuviese hospitalizada, la esposa del obrero rehusó tenasmente.

Los hijos del obrero fueron examinados en la Palioclínica donde se les indicó el tratamiento a seguir para su estado de debilidad. Siguen controlados por el Servicio Médico de la Fábrica.

Se obtuvo que el obrero se comprara otra cama completa y ropa para sus familiares. El problema de la habitación insalubre está pendiente por no haberse podido encontrar otra para cambiarse.

Se consiguió que el obrero se preocupara de su hogar en lo que a orden y aseo se refiere, se trató de hacer comprender a su esposa que esto era deber suyo, pero sólo se consiguió en forma aislada. Posteriormente enfermó la esposa del obrero, se le diagnosticó ictericia; falleció repentinamente.

Al fallecer la esposa del obrero, los hijos quedaban solos al salir su padre a trabajar y como carecían de parientes, la alumna les proporcionó una persona que los cuidara durante el día, mientras el padre trabajaba. Esta persona es de reconocida moralidad y se preocupa mucho de los niños.

Los dos mayores regresan al hogar con su padre, después de la comida en común de éste con todos sus hijos; los dos menores quedan en casa de la persona anteriormente nombrada.

El padre con la preocupación de sus hijos ha dejado la bebida.

Actualmente se está haciendo una labor tendiente a que el obrero tome un seguro de vida.

C A S O N° 3.

Nombre: M.T.C.

Ficha: 66.

RESERVA DEL CASO.-

M.T.C., obrero especializado práctico con 4 $\frac{2}{7}$ prep., viudo, con cuatro hijos legítimos de: 13, 11, 9 y 5 años, respectivamente, vive en unión libre. De esta unión no hay hijos. Buena situación económica.

SITUACION ACTUAL.-

El obrero tiene cuatro hijos de los cuales los tres mayores asisten a la escuela. El obrero hace tres meses vive en unión libre con E.A.D., quién cuida a los menores; se preocupa del hogar. La unión no se ha legalizado por falta de los documentos necesarios para efectuarla, por parte de la conviviente, quién no sabe si está inscrita en el Registro Civil. Su madre que vive en los alrededores de Temuco, está disgustada con ella, no contesta las cartas que su hija le escribe.

DIAGNOSTICO SOCIAL.-

Problema de Orden Moral.-

Unión libre.

Ruptura de relaciones de parte de la conviviente del obrero con la madre.

Problemas de Orden Jurídico.-

Falta de matrimonio civil.

Desconocimiento sobre la inscripción de nacimiento de la conviviente.

LABOR SOCIAL EFECTUADA.

Se investigaron las condiciones morales de la conviviente con el fin de ver las posibilidades de efectuar el matrimonio, llegando a la conclusión que éste era favorable.

Como las relaciones de la conviviente con su madre estuviesen rotas desde el momento en que empezó su unión libre, se le escribió con el fin de aproximarlas y darle a conocer la clase de hombre que era el obrero y el interés de efectuar su matrimonio. Al mismo tiempo, se convenció a éste para que le escribiera personalmente lo cual trajo como consecuencia que se reanudara la armonía entre madre e hija. Por intermedio de su madre se supo que la conviviente no estaba inscrita en el Registro Civil.

Se procedió a efectuar la inscripción y luego a efectuar el matrimonio.

C A S O N° 4.

Nombre: H.A.V.

Ficha: 159

RESEÑA DEL CASO.-

H.A.V., obrero especializado, de 19 años, casado, tiene 1 hijo de 1 año 3 meses que nació antes del matrimonio y cuya aceptación de legitimación no se ha efectuado. Entre el obrero y su esposa hay desavenencias conyugales. Buena situación económica.

SITUACION ACTUAL.-

El obrero, su esposa e hijo, viven en la casa de los padres del primero, donde pagan el arriendo de las piezas que ocupan y su pensión. El obrero pasa sus horas libres en compañía de sus amigos, yendo a fiestas y bailes y llegando tarde a su hogar. Golpea a su esposa cuando le hace algunas reconvenciones. Esta es enferma, tiene sombra al pulmón. Los padres del obrero dejan que éste haga lo que desea y no intervienen cuando maltrata a su esposa.

DIAGNOSTICO SOCIAL.-

Problemas del Orden Moral.-

Desavenencias conyugales.

Malos tratos que el obrero da a su esposa.

Indiferencia de los padres del obrero por lo que éste hace.

Afición del obrero a fiestas y bailes.

Problemas de Orden Jurídico.-

Falta de aceptación de legitimación del hijo.

Problemas de Orden Médico.-

Sombras al pulmón de la esposa del obrero

Peligro de contagio para el hijo.

Problemas de Orden Educacional.-

Mal aprovechamiento de las horas libres.

LABOR SOCIAL EFECTUADA.-

Se hizo una labor de reeducación con toda la familia, pero en un principio se consiguió muy poco de ella. Posteriormente la esposa del obrero abandonó el hogar, después de haber sido golpeada brutalmente por él. Se continuó el tratamiento con ella mientras estaba en casa de una tía y, al mismo tiempo, con su esposo y familiares de éste. Se intensificó la labor de reeducación con toda la familia, logrando obtener que ésta se interesara por la esposa del obrero. En cuanto a éste mismo reconoció su mal comportamiento y una vez que se notó un cambio favorable en él, se aconsejó a su esposa volver al hogar. Durante la separación de ambos el hijo se dejó con el obrero para hacerlo responsable de él y comprender sus deberes de padre y por estar también la esposa delicada del pulmón. A la vuelta al hogar terminaron las desavenencias entre marido y mujer y los malos tratos para ella.

La esposa del obrero estaba en tratamiento médico cuando se tomó el caso. Como medida preventiva se hizo examinar a su hijo y se le encontró sano; se controló su asistencia a la Policlínica y se le indicó los cuidados que debía tener para prevenir esta enfermedad entre los suyos. Actualmente se encuentra bien, la radioscopia del tórax ha dado resultados negativos.

Se efectuó la aceptación de legitimación. Actualmente el obrero recibe asignación familiar por este hijo, pues antes no tenía derecho a ella por no haberse efectuado la tramitación anteriormente expuesta.

Se llevó a cabo una labor educacional con el obrero tendiente a obtener que éste ocupara sus horas libres en una forma provechosa y constructiva. Como para el buen ejercicio de su profesión y perfeccionamiento, necesita conocimientos de Dibujo Técnico, se le hizo interesar en dichos estudios, lográndose ampliamente captar su interés. Se le matriculó en una Escuela Nocturna Industrial, donde ya está asistiendo a clases regularmente.

Actualmente se ha presentado el problema de cumplimiento del Servicio Militar por parte del obrero. Se está efectuando la tramitación de eximición, por ser casado con hijo.

C A S O N° 5.

Nombre: I.N.E.

Ficha: 410.

RESEÑA DEL CASO.-

I.N.E., obrero especializado, casado legalmente y sin hijos; tiene en su casa a su madre y hermano casado, con su esposa e hijo, de 2 meses de edad. La madre es causa de disturbios y conflictos en el hogar. Buena situación económica.

SITUACION ACTUAL.-

I.N.E., hace siete años que trabaja en la fábrica habiéndolo observado siempre una asistencia muy buena, competencia y conducta. Tiene 3^{er} año de Hdes. y 3° año de estudios industriales.

En su matrimonio ha reinado siempre armonía y comprensión. Es propietario de la casa en que viven y ha cedido a su madre la mitad del terreno de su propiedad, donde ha construido un departamento para que ella viva. Además, vive con él un hermano casado, con su esposa y un hijo, de 2 meses de edad. Existen buenas relaciones entre ellos, excepto con la madre, quién ocasiona disturbios en el hogar por su afán de dominio sobre los hijos y la aversión que siente hacia sus nueras, a pesar de que entre ambos hijos sufragan

sus necesidades y se desviven por que nada le haga falta.

Actualmente esta señora ha llegado hasta perseguir a pedradas a la esposa del obrero y a provocar el abandono de hogar por parte de la esposa de su otro hijo.

El obrero se encuentra amargado y preocupado por lo que en su hogar sucede, lo que ha tenido repercusión en su trabajo, en el que no tiene tranquilidad.

DIAGNOSTICO SOCIAL.-

Problemas de Orden Moral.-

Conflictos familiares

Adversión que siente la madre del obrero por sus nueras.

Afán de dominio de ésta sobre sus hijos.

Intranquilidad del obrero por la situación de su esposa.

Abandono de hogar por parte de la esposa del hermano del obrero.

LABOR SOCIAL EFECTUADA.-

El obrero consultó su situación con la alumna y de acuerdo con él se hizo una labor de reeducación con la madre, encontrando en ella una tenaz oposición a seguir los consejos indicados, al mismo tiempo, se aconsejó a los demás familiares para que la atendieran como hasta ahora lo habían hecho. A pesar, de la insistente labor con la madre se encontró

posteriormente peleándose con su nuera y con su hijo. Varias veces, a solas con ella, se le hizo ver que sus hijos estaban casados, que así como cumplían para con ella los deberes de hijos y velaban por su bienestar, tenían obligaciones para con sus esposas y que no ^{era} ella la que debía impedir que cumplieran los deberes de jefes del hogar. Se le hizo ver que en sus nueras debía ver hijas en lugar de enemigas.

Por un tiempo la madre del operario siguió los consejos de la alumna y dejó de intervenir en los asuntos relacionados con los demás. Se hizo volver al hogar a la esposa del otro hijo, la que se encontraba en casa de familiares de ella.

Como volviera a suceder lo anterior, se tomaron otras medidas. De común acuerdo con la madre del obrero, quién manifestó no poder seguir viviendo junto a ellos ni menos junto a sus nueras, se aconsejó al obrero hacer un cierre entre el pedazo de terreno que había cedido a su madre y entre el que vivían ellos. Se le facilitó la compra de maderas en la Fábrica y éste fué hecho.

Ambos hermanos continúan ayudando económicamente a la madre y sus esposas, por consejos de la alumna, frecuentan su trato, encontrando buena acogida en ella.

La tranquilidad ha vuelto a la casa del obrero, el que puede, ahora, ir a su trabajo sin preocupaciones y concurrir a la Biblioteca a solicitar libros de su especialidad para leerlos en su hogar.

C A S O N° 6.

Nombre: B.A.3.

Ficha: 479.

RESEÑA DEL CASO.-

B.A.3., obrero no calificado, de 16 años de edad, cursó hasta VI primaria, es un muchacho despreocupado y negligente; no demuestra interés por su trabajo. Mala situación económica. El padre trabaja como obrero, no tiene vicios.

SITUACION ACTUAL.-

B.A.3., pertenece a un hogar legalmente constituido, siendo de él el hijo mayor. Sus hermanos tienen 12, 9, 7, 5 años y 2 meses de edad, respectivamente. Los mayores asisten a la escuela.

Entró a trabajar impulsado por la necesidad de aumentar las entradas al hogar. Hasta ahora no ha demostrado interés por ningún trabajo, excepto hasta cierto punto por la mecánica. El padre trabaja, pero hay mala situación económica debido a la numerosa familia y debido a que B.A.3. contribuye, escasamente con 100 pesos mensuales, pudiendo aportar mayor cantidad.

B.A.3., ha sido notificado por su jefe de ser despedido de su trabajo si no demuestra interés. No obstante esto, no se ha preocupado mayormente de su situación

y pasas sus horas libres en compañía de los amigos y yendo a centros de juego. Llega tarde a su hogar, al extremo de haberse quedado fuera de él una noche.

DIAGNOSTICO SOCIAL.-

Problema de Orden Moral.-

- Malas compañías del obrero.
- Mal ejemplo que está dando a sus hermanos.
- Falta de interés del obrero por su hogar.

Problemas del Trabajo.-

- Posible trabajo inadecuado.
- Falta de una Orientación Profesional

Problemas de Orden Económico.-

- Entradas escasas.

Problemas de la Habitación.-

- Aglomerada por pieza y por leche.

Problemas de Orden Educativo.-

- Mal aprovechamiento de las horas libres por el obrero.

LABOR SOCIAL EFECTUADA.-

Se hizo una labor de reeducación del obrero, labor en que se obtuvo ampliamente la cooperación del padre del muchacho. A pesar, de que hubo resistencia, por parte del obrero, a seguir en un principio los consejos de la alumna, se obtuvo resultado positivo en esta labor.

Se hizo hacer el examen Psicotécnico del obrero, después de haber investigado las condiciones en que ejecutaba su trabajo y la forma de éste. Con el resultado del examen anteriormente nombrado, se solicitó al jefe de taller su cooperación para ubicar al obrero en el trabajo que correspondía a sus aptitudes y capacidades. Fué colocado en el trabajo de torno, notándose desde entonces una mayor aplicación hacia él.

Después de un tiempo se confirmó que el obrero era apto para la labor en que había sido colocado y que con estudios técnicos de dicho trabajo sería un buen obrero especializado.

Se hizo una labor de convencimiento con el obrero, interesándolo en tales estudios. Después de una ardua labor en cooperación con el jefe de taller, se obtuvo éxito.

El obrero asiste a clases nocturnas a la Escuela Industrial de Adultos de San Miguel, donde se le consiguió vacante.

Se estimuló al obrero para que proporcionara al hogar una mayor cantidad de dinero, lo que se consiguió.

Los problemas de la habitación están pendientes pues no se ha podido encontrar casa donde cambiarse y en la pieza que habitan no hay cabida para otras camas.

C A S O N° 7.-

Nombre: E.A.J.

Ficha: 53.

RESEÑA DEL CASO.-

Obrero de 32 años de edad se interesa vivamente por ingresar a una Escuela Industrial Nocturna para Adultos, para estudiar una especialidad.

SITUACION ACTUAL.-

E.A.J., es un individuo soltero, sin familiares; no tiene vicios. Vive en casa de una familia respetable donde tiene su pensión.

Hace dos años que trabaja en la Fábrica, donde ingresó como aprendiz, Actualmente está como ayudante de tornero. Desea obtener un mayor progreso en el trabajo, razón por la cual solicita se le oriente hacia una Escuela Industrial y se le proporcione una vacante. Tiene escasa escolaridad.

D I A G N O S T I C O S O C I A L.-

Problemas de Orden Educativo.-

Escasa escolaridad del obrero.

Deseo vehemente de ingresar a una Escuela Industrial.

LABOR SOCIAL EFECTUADA.

Como el obrero manifestara grandes deseos de ingresar inmediatamente a una Escuela Industrial, fué necesario efectuar una intensa labor de convencimiento para obtener que no lo hiciera, ya que los que ingresan a ella sin tener completa su instrucción primaria, o por lo menos 4° de preparatorias, generalmente se sienten desadaptados en ella, y fracasan.

Se consiguió convencer al obrero que ingresara primero a una Escuela de Instrucción Primaria Nocturna para Adultos; se le estimuló intensamente y se le proporcionó libros para que estudiaría.

Su Jefe de Taller, en gran cooperación, le enseñó y repasó aritmética con lo que ha obtenido una mayor preparación.

Actualmente se le obtuvo una vacante en la Escuela Industrial Nocturna para Adultos de San Miguel, a la cual está asistiendo a clases.

C A S O N° 8.

Nombre: L.A.T.

Ficha: 92.

RESEÑA DEL CASO.-

Obrero no especializado, de 19 años de edad, hijo único de madre viuda a quien ayuda a sostener el hogar. Su madre solicita se le cambie de trabajo por parecerle que el que ejecuta es muy pesado.

SITUACION ACTUAL.-

L.A.T., trabaja como aprendiz de mecánico, su asistencia es regular al trabajo. Su madre trabaja en la misma Fábrica, se preocupa mucho de él y no desea que continúe en el mismo trabajo por el aspecto débil que tiene.

La situación económica es regular. Viven en una casa de la Habitación, que están pagando.

L.A.T., pasa sus horas libres en compañía de sus amigos, sin mayores preocupaciones, llegando al hogar a avanzadas horas de la noche.

D I A G N O S T I C O S O C I A L.

Problemas del Trabajo.-

Asistencia regular al trabajo.

Posible trabajo inadecuado al obrero

Problemas de Orden Educativo.-

Mal aprovechamiento de las horas libres.

Problemas de Orden Médico.-

Aspecto débil del obrero.

LABOR SOCIAL EFECTUADA.-

Al investigar el caso se vió que el obrero tenía asistencia regular a su trabajo por llegar, casi siempre, tarde al hogar, quedándose al otro día dormido, razón por la cual fallaba a su labor, solicitando, a veces, permiso y otras, sin explicación alguna. Se le hizo ver la importancia de su buena asistencia y se obtuvo que ésta mejorara.

En cuanto al posible trabajo inadecuado y pesado por su estado de salud, se le hizo hacer examen médico, encontrándosele en buenas condiciones físicas, siendo infundados los temores de la madre.

Al mismo tiempo, por medio del Jefe de Taller, se tuvo conocimiento que L.A.T., estaba en un trabajo en el cual demostraba interés y afición. Al hacerle el examen Psicotécnico se vió que éste tenía aptitudes y capacidad para tal labor, siendo con ello posible la adquisición de la especialidad en este trabajo (mecánica general).

Se le hizo interesar en cursos nocturnos de la Escuela Industrial. Se mostró muy interesado; pero sólo después de una labor de convencimiento con la madre del obrero que

no quería que su hijo estudiara por considerar que le podía hacer mal, se logró su consentimiento.

Se le obtuvo vacante en la Escuela Industrial de San Miguel donde, actualmente, está asistiendo a clases, ocupando en esta forma, en una manera constructiva sus horas libres.

Ha mejorado su asistencia y, por lo tanto, ha obtenido mejor salario, por ser pagado por horas de trabajo.

-----□-----

C A S O N° 9 .

Nombre: G.R.S.

Ficha: 346

RESUMEN DEL CASO.-

Obrero no especializado, de 20 años de edad, soltero, ha sido dado de baja por fallar tres días seguidos a su trabajo. Según antecedentes es flojo y despreocupado.

SITUACION ACTUAL.-

G.R.S., es huérfano de padre y madre, vive con cinco hermanos legítimos de 23, 22, 13, 12 y 8 años, respectivamente. Además del obrero, trabajan los dos hermanos mayores, manteniendo entre ellos el hogar. Los menores asisten a la Escuela; el de 13 y 8 años tienen aspecto débil y el de 12 presenta problemas de conducta, en el sentido de salir con sus amigos y llegar a horas inconvenientes a su hogar.

G.R.S., durante el tiempo que ha trabajado en la Fábrica, ha sido cambiado continuamente de trabajo y de taller. Actualmente, ha sido dado de baja por faltar 3 días sin aviso; se encuentra desorientado y no sabe que hacer. Ocupa sus horas libres con los amigos.

D I A G N O S T I C O S O C I A L .

Problemas de Orden Moral.-

Negligencia del obrero en su trabajo

Problema de conducta del hermano de 12 años.

Problemas del Trabajo.-

Mala asistencia al trabajo, motivo por el cual ha sido dado de baja.

Falta de Orientación Profesional del obrero.

Problemas de Orden Médico.-

Aspecto débil de dos de los hermanos del obrero.

LABOR SOCIAL EFECTUADA.

Una vez efectuada la investigación del caso, se llegó a la conclusión que, si el obrero tenía mala asistencia a su trabajo se debía a su negligencia y a que el trabajo en que estaba no correspondía a sus aptitudes y capacidad.

Estas se investigaron por medio de la observación e investigación dentro del hogar y por medio del examen psicotécnico. Según los resultados sus capacidades y aptitudes correspondían a un trabajo totalmente distinto al que tenía.

Como medida de emergencia, para que el obrero no quedara fuera de la Fábrica, se le consiguió se hiciera nula la tramitación de la baja y que se reintegrara al trabajo en el mismo taller, mientras se le conseguía vacante en el taller en que había el trabajo que correspondía a sus particulares aptitudes y capacidad.

Además se le consiguió que no trabajara en turnos de noche para que pudiera asistir a clases a la Escuela Industrial por la cual se le interesó para que aprendiera en ella el

trabajo que le fué indicado en el examen psicotécnico (electricidad).

Actualmente está asistiendo a clases. Se consiguió fuera trasladado al taller eléctrico.

Respecto al problema de conducta del hermano del obrero, se hizo una labor de educación con él y se le hizo ingresar a la Brigada de Boy-Scouts de la Fábrica, con lo que ^{se} han tenido excelentes resultados.

En cuanto a los hermanos que presentaban un aspecto débil, se les hizo examinar en la Policlínica de la Fábrica, donde se les proporcionó la atención adecuada a su estado de debilidad. Al menor de ellos se le consiguió vacante en las Colonias Veraniegas con que cuenta esta industria.

-----○-----

C A S O N° 10.

Nombre: E.E.H.

Ficha: 10.

RESEÑA DEL CASO.-

Obrero no especializado de 25 años de edad, casado, sin hijos, desea adquirir una profesión para elevar el standard de vida de su familia. Tiene 3^{er} año de instrucción primaria. Regular situación económica.

SITUACION ACTUAL.-

Ambos cónyuges trabajan. Existen desavenencias conyugales por celos infundados del obrero y porque este gana un salario inferior al de su esposa.

Con ellos vive la suegra del obrero quien tiene conflictos con él por las razones anteriormente expuestas. Por esto el obrero está vivamente interesado en adquirir una especialización, pues en su actual trabajo no tiene ningún porvenir.

DIAGNOSTICO SOCIAL.

Problemas de Orden Moral.-

Desavenencias conyugales.

Celos del obrero en su esposa.

Conflictos con su suegra.

Problemas de Orden Educacional.-

Instrucción Primaria deficiente.

Desos vehementes del obrero de ingresar a una Escuela Industrial para adquirir un oficio.

LABOR SOCIAL EFECTUADA.

Se efectuó una labor de reeducación con todos los componentes del grupo familiar. Se hizo comprender al obrero, después de efectuada la investigación del caso, que su desconfianza en su esposa era infundada. La labor de reeducación, tanto con el obrero mismo como con sus familiares dió amplios resultados.

El salario del obrero fué aumentado, cesando con ello, una de las causas de las desavenencias.

Respecto a los problemas de orden educacional, se efectuó el examen psicotécnico del obrero, encontrándosele apto para adquirir la especialidad de soldadura al oxígeno y al arco, pero, antes de hacerlo ingresar a una Escuela Industrial se le convenció que debía en primer lugar completar su instrucción primaria. Ingresó a la Escuela Nocturna N° 12, para adultos. Como terminó satisfactoriamente el año se le solicitó una vacante en la Escuela Industrial Nocturna en la especialidad anteriormente citada.

Para que asistiera en forma regular a clases se obtuvo que sólo trabajara en el turno ordinario, o sea, de 7 a 15,30 horas, exceptuando^{lo} de la obligación de hacer turnos

de noche, que son alternados con los del día.

Se trató de ubicarle en el taller que tuviera este trabajo; pero no será posible hasta cuando tenga cierta preparación.

-----0-----

CONCLUSIONES.-

1°.- El obrero especializado es el factor indispensable en la producción industrial que requiere de individuos con los conocimientos de la técnica actual.

En la Fábrica de Material de Guerra del Ejército la especialización la adquieren por la práctica, en el 80% de los casos; el otro 20% son individuos que han obtenido su especialidad en Escuelas de Enseñanza Especial mantenidas por el Estado.

2°.- Para obtener la especialidad en la Fábrica, el obrero debe trabajar, durante algún tiempo, en actividades que no corresponden, muchas veces, a su capacidad y aptitudes, lo que acarrea la desadaptación del obrero y la disminución de la producción.

3°.- Para subsanar esto es necesario implantar la Orientación Profesional antes de que el individuo ingrese a la labor.

Las consecuencias económico-sociales de la Orientación Profesional son evidentes: mayor rendimiento y eficiencia en el trabajo; mayor bienestar y agrado en la faena que se ejecuta; disminución de los accidentes del trabajo; economía de tiempo en tanteos profesionales; disminución del descontento social y, por consiguiente, mayor armonía entre

capital y trabajo.

4°.- La situación económico-social del obrero especializado de esta Fábrica es, generalmente buena, pero hay que considerar que a pesar de ^{esta} la situación social, la estabilidad y progreso de una familia están íntimamente relacionados con la situación económica, ello no es en forma absoluta, sino que depende también, de las cualidades psíquicas, físicas del individuo y de su grupo familiar, las que influyen en ella en forma negativa o positiva.

Considerando lo expuesto, la Asistente Social Industrial, debe trabajar con un programa de educación que, además de proporcionar al obrero las oportunidades de ahondar su especialidad, imparta entre ellos la educación familiar, procure formarles el concepto de la vida hogareña armónica y sin conflictos; la solidaridad y comprensión familiar.

5°.- Para hacer efectiva la labor de la Asistente Social es necesario organizar en esta Fábrica el Servicio Social Colectivo:

a).- Organizar Centros Culturales, con charlas sobre problemas sociales, con Enseñanza Humanística y con Enseñanza Física.

b).- Con el objeto de hacer aprovechar bien sus horas libres al obrero, de alejarlo de las malas compañías y de los vicios, para abrirles nuevos horizontes, para que

se perfeccione en su especialidad, es de necesidad primordial, organizar una Biblioteca con obras de recreación, de cultura general y manuales técnicos.

c).- Para que haya mayor coordinación entre los trabajadores de la Fábrica, divulgación de nuevas ideas y mejor convivencia social entre estos mismos, es necesario que el Periódico de la Industria, no sólo abarque temas deportivos, sino que también materias sencillas al alcance del obrero de carácter técnico y cultural y con la colaboración de ellos mismos.

d).- Con el objeto de contribuir al mejoramiento psíquico del obrero y despertar sus sentimientos hacia lo bello, la tolerancia y la comprensión, se debe organizar un Círculo Musical, compuesto por ellos mismos.

6°.- Para capacitar técnicamente y en forma científica a aquellos obreros que reúnen los requisitos para ingresar a las Escuelas Industriales, la Asistente Social debe interesarlos por tales estudios, obtener las vacantes en dichas Instituciones y controlarlos en su asistencia y aprovechamiento.

Para ello es necesario establecer relaciones con dichas Escuelas Industriales Nocturnas, correspondiendo, al mismo tiempo, a su labor, aportando la cooperación de la Fábrica. En este sentido la alumna tiene el agrado de expresar que se encontró amplia comprensión y colaboración en el Director de la Fábrica, General Sr. Juan Retamal.

7°.- Esta Industria por su modalidad especial, debería contar con Escuelas destinadas a proporcionar la preparación técnica y cursos nocturnos para sus obreros; con ello se contribuiría a la solución de uno de los problemas básicos que hoy tiene que afrontar nuestro país, cual es el de la preparación técnica de sus trabajadores.

8°.- El obrero de la Fábrica de Material de Guerra del Ejército, por la modalidad de ella debería pertenecer a la Caja de Retiro de las Fuerzas Armadas para obtener todos los beneficios cuando estuviese imposibilitado para trabajar, en lugar de pertenecer a la Caja de Seguro Obligatorio.

9°.- Para que la Asistente Social pueda llevar a cabo su labor y atender al obrero en forma integral, es necesario la reorganización del Servicio de Bienestar de la Fábrica.

Esta Oficina debería funcionar en forma más independiente y reunir en sí todos los elementos que contribuyen al bienestar del obrero y de sus familiares y que, actualmente, se encuentran dispersos y son proporcionados por diversos organismos dentro de la Fábrica misma.

El Servicio de Bienestar debería contar con un número de Asistentes Sociales en proporción al personal que debe atender (1476 obreros, 238 empleados particulares, 38 empleados civiles y 60 militares de la Compañía de Guardia),

ya que una sola Asistente Social no puede sino efectuar una labor de emergencia. Aumentando el número de Asistentes Sociales en la forma enunciada se podría realizar una tarea completa, abarcando al obrero en relación con su hogar y con su grupo familiar, por una parte y por otra con su trabajo, en forma integral y continuada.

UNIVERSIDAD DE CHILE
SEDE SANTIAGO
BIBLIOTECA CENTRAL



BIBLIOGRAFIA.-

- Adler, Max. Democracia Política y Social.
Imp. Cóndor.- 1937.
- Aguirre Cerda, Pedro..... El problema Industrial.-
Prensa Universidad de Chile.
1933.-
- Antolcoletz, Daniel..... Legislación del trabajo y Pre-
visión Social. Ed. Gno. Kraft
Ltda. Buenos Aires, 1941.-
- Azevedo, Fernando de Sociología de la Educación.-
México, 1942.-
- Clement, Alberto Investigación sobre las causas
de la indigencia. Imp. del Es-
tado. Lima, 1938.-
- Desmarás R., Carlos El tiempo libre de los trabaja-
dores. Ed. Jurídica.- Argentina,
1942.
- Fernández B., Enrique Defensa de la raza y aprovecha-
miento de las horas libres. Me-
moria de Prueba.- Universidad
de Chile. 1940.-
- Guzmán Llanos, Raúl Contrato de Aprendizaje. Memo-
ria de Prueba. Universidad de
Chile.- 1940.-
- Manríquez, Carlos Orientación y Reeduación Pro-
fesional.- Tall. Gráfs. "La
Tarde". San tiago, Chile, 1939.
- Poblete, Moisés El Standard de vida de las po-
blaciones de América.- Prensa
Universidad de Chile. 1942.-