

MINISTERIO DE EDUCACION
PUBLICA
Escuela de Servicio Social
Santiago



AUSENTISMO OBRERO

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

~~MARICHEN~~
MARIA WAIDELE WOLFF

SANTIAGO DE CHILE

1945

ocial

MINISTERIO DE EDUCACION
PUBLICA
Escuela de Servicio Social
Santiago

Trab. Social
W138
1945
C-1



AUSENTISMO OBRERO

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



UTENL50051085

REGISTRO N

MARICHEN WAIDELE WOLFF

SANTIAGO DE CHILE

1945

REGISTRO N°

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

UNIVERSIDAD DE CHILE
SEDE SANTIAGO ORIENTE

BST5 / No de dist.: 33616

S U M A R I O

INTRODUCCION

CAPITULO I - Desarrollo de la industria en Chile

- a) Estado en que se encontraba a la llegada de los españoles;
- b) Organización de la industria después de la llegada de los españoles;
- c) Influencia de los extranjeros en la industria moderna chilena.

Paralelo del desarrollo industrial en Chile y en Europa

- a) En Chile: El sistema de Encomiendas de indios;
- b) En Europa: El sistema Corporativo

Origen del obrero chilenoCAPITULO II - Generalidades sobre el problema del ausentismo obrero en Chile y en extranjeroCAPITULO III - Causas de ausentismo obrero en Chile

- 1.- Causas voluntarias o injustificadas:
 - a) Alcoholismo;
 - b) Indisciplina e irresponsabilidad.
- 2.- Causa involuntarias o justificadas:
 - a) Enfermedad del obrero
 - b) Enfermedad de parientes
 - c) Accidentes del trabajo

CAPITULO IV - Medidas tendientes a disminuir el ausentismo obrero

a) El problema del ausentismo obrero en algunas industrias en Santiago y los métodos usados para su solución

b) Medidas propuestas en el extranjero para la solución del problema del ausentismo obrero

CAPITULO V - Importancia del control del ausentismo para la producción industrial y económica del país y para el obrero

Plan para disminuir el ausentismo obrero en Chile.

CAPITULO VI- El Servicio Social ante el problema del ausentismo obrero en " Tejidos y Vestuarios S.A. "

CAPITULO VII - Exposición de Casos

CONCLUSIONES

INDICE

I N T R O D U C C I O N

Hemos tomado como tema de Tesis para optar al título de "sistente Social del Estado, el " Ausentismo Obrero ", por su enorme importancia dentro del Servicio Social Industrial.

El ausentismo obrero ha pasado a ser un problema de suma actualidad y de repercusión universal, Por este motivo, todos los países se están preocupando de él en forma primordial, por cuanto repercute fuertemente sobre la economía de las naciones y sobre las condiciones del obrero en general.

En Chile los Servicios del Trabajo se preocuparon en 1943 de este asunto, por medio de encuestas efectuadas en numerosas industrias, pero no contaron con todo el apoyo y colaboración de parte de los elementos interesados.

Hasta la fecha no existe en nuestro país un estudio organizado sobre el ausentismo obrero y de este modo, puede decirse, que todo lo que hasta aquí se ha expuesto sobre la magnitud de las inasistencias obreras, está basado nada más que en cálculos aproximados.

De estos cálculos se ha llegado a establecer que las pérdidas en jornales experimentadas por los obreros ausentes llega a \$ 218,436,745 anuales y la producción industrial disminuye anualmente en \$ 459,488,261 , por las inasistencias de los obreros.

Hemos basado nuestro estudio en la práctica, llevada

a cabo en la fábrica " Tejidos y Vestuarios S.A. " (Vestex), además en varias otras industrias y en la investigación de la literatura nacional y extranjera existentes.

Consideramos de interés efectuar nuestra práctica como Asistente Social en una industria con bajo porcentaje de ausentismo obrero, como es el caso de la fábrica " Tejidos y Vestuarios S.A. ", con el objeto de estudiar los factores en juego que contribuían a determinar tal resultado, tomando de esta manera un punto de comparación al investigar el ausentismo en las otras industrias.

El problema en sí, es complejo y de una magnitud formidable, como ya se ha dicho, y por este motivo, no pretendemos llegar a abordarlo en forma completa y quizás si llegemos sólo a despertar más interés en él, dejando abierto el camino para iniciar nuevas investigaciones al respecto.

CAPITULO I

DESARROLLO DE LA INDUSTRIA EN CHILE

Estado en que se encontraba a la llegada de los españoles

Analizando las opiniones de personas autorizadas y definiendo industria como " la aplicación de la inteligencia del hombre a los productos y fuerzas de la naturaleza a fin de utilizarlos y servirse de ellos ", veremos que aunque muy rudimetaria, la industria existía en Chile desde antes de la llegada de los españoles en el siglo XVI, pues los indígenas habitantes del territorio sabían explotar los metales; aprovechar la lana de los animales en tejidos, que a menudo teñían con tintas extraídas de plantas, como el añil por ejemplo, que era un tinte negro; trabajar el oro, la plata, el cobre y el bronce; efectuar sus siembras, y sabían algo de alfarería, que les permitía comer sus alimentos cocidos.

Sin embargo, Barros Arana al referirse a la gente que habitaba el territorio chileno y al origen de la influencia de la vida económica del país dice: " la población de Chile era homogénea y los indios chilenos, eran perezosos e imprevisores; consideraban el trabajo manual indigno de los hombres y se lo confiaban a las mujeres ".

Todos los adelantos que encontraron los españoles, se debían según él, a la invasión incásica, ocurrida algunos

años antes. A este hecho le atribuye gran importancia para el desarrollo de la vida económica del país.

Según Ricardo E. Latcham, el suelo de Chile no estaba ocupado por una población homogénea, encontrándose en cada región diferencias fundamentales. El atribuye mayor importancia que a los incas en la vida económica del país, a un pueblo nómada, que recorriendo diversas regiones, llevaba de un lugar a otro los productos elaborados, influyendo de este modo, en la economía como en las costumbres de los pueblos de América.

Como no nos será posible considerar a cada una de las agrupaciones que formaban el territorio de Chile a la llegada de los españoles, tomaremos sólo en especial al pueblo araucano.

En la época de la conquista española, este pueblo ya había llegado al nivel más alto de los pueblos primitivos y se encontraba en una etapa de desarrollo inmediatamente inferior a las culturas medias.

Según Carlos Keller, los araucanos era un pueblo de campesinos, sedentario, que conocía los cultivos, que tenía una ganadería bien desarrollada, que practicaba la caza y la pesca en sus formas superiores y que incluso no ignoraba la elaboración de los metales (al menos entre los habitantes del Norte). Antes se pensaba que los araucanos no conocían el arte de los metales, pero Molina (citado por Keller) nos dice " que antes que arribaran los europeos al reino de Chile, sabían los natu-

rales separar la plata del mineral con la simple aplicación del fuego,.....cuando la hallaban impregnada de sustancias extrañas lo metían dentro de ciertos hornillos situados sobre la cumbre de las colinas, para que la ventilación continua avivase el fuego e hiciera las veces de fuelle, máquinas que también conocían muy bien con el nombre de pimohue ".

Los araucanos practicaban también numerosos oficios especializados, gracias a los cuales producían los diferentes artefactos y productos que les eran necesarios. Cada grupo se dedicaba a determinados productos, dando origen a un intenso intercambio.

Organización de la industria después de la llegada de los españoles

Los españoles llegaron a Chile ansiosos de riqueza, especialmente del oro. La encontraron, pero nó en la forma fácil que ellos imaginaron. Para lograrla debían obtenerla por medio de trabajo duro y forzado.

Los españoles emplearon a los indígenas para la mano de obra y les quitaron sus tierras anexándolas a sus Encomiendas, llegando a hacerlos depender de ellos y obligándolos a trabajar como esclavos en su beneficio. Los naturales de Chile debían efectuar de sol a sol faenas agrícolas, trabajar en los lavaderos de oro y prestarse a numerosos otros menesteres domésticos. Desde el punto de vista social, ésto significaba un des-

mejoramiento de su situación y desde el punto de vista económico, tiene la importancia de haberlos obligado a producir más.

Los productos elaborados entonces, fueron el primer paso hacia la industria en mayor escala que se iba a desarrollar más tarde en nuestro país.

Estos productos procedían de las faenas agrícolas y eran ejecutados exclusivamente por indios y mestizos, carentes del más elemental aprendizaje técnico.

Ya desde mediados del siglo XVI, se empiezan a establecer algunas industrias, pero siempre todas ellas de base agrícola : molinos, obrajes de paño, curtidurías, fabricación de jarcias y cordeles, elaboración de aceite, vino y vela. También se aprovechaba la carne para la fabricación del charqui.

Las limitadísimas actividades productoras, no podían surgir debido a la falta de caminos y medios de transporte, por lo tanto, su único comercio exterior era el Perú y aún éste, se hacía en malas condiciones. Además los españoles deseaban dejar estacionario el estado económico e industrial de Chile durante la Colonia, por conveniencia de la monarquía española.

Sin embargo, las pequeñas industrias subsistieron a causa del alto precio que debían pagar por los artículos llegados de España. De este modo, se favoreció en forma indirecta el progreso de la industria nacional.

La economía en esos tiempos era casi absolutamente natural, estando organizada en las haciendas y basada en el

auto-abastecimiento, con escaso intercambio. Allí se elaboraba todo lo necesario para el sustento: alimentos, tejidos, artículos de alfarería, cestería, aperos, herramientas, etc..

En este estado se mantuvo por mucho tiempo la economía nacional. En las exportaciones sólo participaban las haciendas que quedaban cerca de los puertos de La Serena, Valparaíso y Concepción, debido a que los artículos que se producían en sitios más apartados, debían pagar fletes muy subidos a causa de los escasos medios de comunicación y transporte, como hemos dicho anteriormente.

Más tarde, las empresas industriales se organizan más racionalmente y su técnica intensifica la labor del hombre, pero sigueⁿ siendo empresas pequeñas y en ellas predomina el esfuerzo humano.

Influencia de los extranjeros en la industria moderna chilena

Ya desde la Independencia, la psicología del chileno ha variado no sólo por la influencia de los españoles, sino que también por la influencia de algunas familias inglesas, latinas, alemanas y norteamericanas, que llegaron a Chile.

Esta influencia extranjera, ha permitido variar los métodos y las clases de trabajo, ya que el chileno de todas las clases sociales, generalmente ha carecido de sentido industrial y de criterio económico. De ésta época datan las grandes empresas de nuestro país.

Desde el año 1884, se autorizó a la Sociedad de Fomento Fabril para contratar inmigrantes industriales dándoles en su beneficio, preferencia a otros inmigrantes y seleccionando, de ésta manera, a los que entraban al país. Con éste motivo, empezaron a tomar parte en nuestras actividades industriales, obreros especializados extranjeros y que, no sólo venían a trabajar, sino a ayudarnos a ser un pueblo esforzado, aprendiendo de ellos muchas cosas útiles, como su hábito de trabajo, sus adelantos modernos, etc.. Así se dió vida y vigor al comercio y a la industria nacional.

Hoy, el gobierno comprendiendo que el porvenir de un país, se basa en la economía y en las fuerzas productoras, ha organizado una intensa labor en pro de la educación técnica del pueblo, creando Escuelas Industriales, Escuelas Granjas, Escuelas de Artesanos, etc..

Al chileno no le ha faltado iniciativa, puesto que es una raza viva de inteligencia, sino que le ha faltado oportunidad de especializarse y educación práctica.

Con este sistema, no sólo se ha proporcionado conocimientos técnicos, sino que al mismo tiempo, se ha dignificado la profesión del industrial, del comerciante, del agricultor, permitiendo apreciarlos, tanto a éstos, como al médico, al abogado, etc., cosa que antes no ocurría, Posiblemente ésto se debe en gran parte a la influencia extranjera que dá importancia primordial a lo técnico.

PARALELO DEL COMIENZO DEL DESARROLLO INDUSTRIAL EN CHILE Y
EN EUROPA

En Chile : El sistema de Encomiendas de indios

Las Encomiendas eran tierras que los gobernadores otorgaban a sus soldados y que explotaban, en su beneficio, con un grupo de indios, siempre que los adoctrinaran en religión.

El fin primordial de esta Institución, era el de adueñarse de las tierras americanas, sometiendo a sus naturales a la obediencia ciega del rey de España, y sirviéndose personalmente de ellos, con el fin de obtener provecho.

La Encomienda de Chile descansó desde un comienzo sobre una base esencialmente feudal, pero un feudalismo muy distinto del Viejo Mundo, puesto que en éste todos pertenecían a la misma raza; en cambio en la Encomienda de Chile, el indígena era explotado, mal tratado por considerársele de raza inferior, era un esclavo. No se eximía de ningún trabajo ni a las mujeres, ni a los niños, ni a los ancianos.

La Edad Media había hecho del español un hombre despótico, henchido de rapacidad y crueldad, por ésto la condición de los indios sometidos, fué equivalente a la de los esclavos de la antigüedad o a la de los siervos de la Edad Media.

Como el indígena estaba acostumbrado a la vida libre, el duro trabajo lo hacía fugarse de la Encomienda a que pertenecía, cayendo luego en poder de otro encomendero que lo trataba de igual manera. Los malos tratos dados a los indígenas o-

currían a pesar de existir ciertas medidas protectoras para los indígenas, como la tasa de Santillán y la tasa de Esquilache. Ellas fijaban condiciones justas y humanitarias para los trabajos del indígena, pero por lo general eran burladas por el encomendero.

La institución de la encomienda de indios, fué la base de nuestra evolución económica. En este sistema tuvo origen la industria nacional, aunque muy limitada en un principio por las razones anteriormente dadas, y en las condiciones más rudimentarias, por cuanto era el indio el que imponía su técnica.

Poco a poco este sistema fué mejorando, tanto en el trato que se daba a los indios, como en algunas franquicias que se le otorgaban. Así el encomendero pasó a ser hacendado y el indio su inquilino. Al primero éste no le producía daño a su situación social ni a su poder, pero no mejoraba en nada la situación del indio inquilino. Por esta razón, el obrero agrícola migró a las ciudades, transformándose de este modo, en obrero industrial sin ninguna base técnica.

En Europa: El sistema Corporativo

El desarrollo industrial en Europa estuvo casi exclusivamente a cargo de las Corporaciones.

A las Corporaciones se le atribuyen dos orígenes: para unos, son restos de instituciones anteriores; para otros, han sido una creación, casi por generación espontánea.

Las Corporaciones se crearon en la Edad Media con el fin de proteger a los artesanos. Su principal fin, era el de garantizar o asegurar trabajo o remuneración a sus miembros, y evitar diferencias odiosas.

En estas instituciones, que eran organismos profesionales gerarquizados con triple calificación de sus miembros en maestros, oficiales y aprendices, se pretendía alcanzar un gran perfeccionamiento técnico y manual.

El aprendiz que era el primer eslabón hacia la carrera industrial, era acogido por el maestro en su casa, como a un miembro de su familia y de la pequeña industria que era el medio de conservar la habilidad profesional, en la que la Corporación ponía todo su orgullo.

El oficial era el grado al que pasaba inmediatamente después. Este era el futuro maestro, sucediendo a veces que nunca llegaba a ese rango, por no poder establecerse. Ellos también formaban parte de la familia del maestro.

A pesar de que el oficial era pagado por el maestro, no existía para ellos ningún abismo infranqueable; tenían la posibilidad de llegar al nivel del patrón y podían participar en las leyes de la comunidad.

El maestro era el principal trabajador manual de su taller y el empresario capitalista. Para llegar a maestro pasando por las otras gerarquías, debía presentar una obra maestra, tener competencia y poseer condiciones morales.

En este estado se mantuvo el sistema corporativo hasta el siglo XIV, en que empiezan a decaer las Corporaciones debido a la llegada de obreros extranjeros que hacían bajar la mano de obra. Con este motivo, se empiezan a formar sociedades de obreros frente a la de los patrones, indicando con ésto que tenían conciencia de intereses y derechos distintos.

La decadencia del sistema corporativo se debió también a la introducción de familiares como directores de las Corporaciones, no dejando cabida a los otros miembros.

Cuando se fundaron los establecimientos manufactureros, las Corporaciones pasaron a ser instituciones que mas bien eran un tropiezo al progreso económico.

Los maestros se agruparon en grandes compañías, llegando a ser importantes personajes, burgueses ricos y políticos influyentes, separados por un enorme abismo de sus empleados. Esto ya no se parecía en nada a la primitiva organización corporativa.

ORIGEN DEL OBRERO CHILENO

La raza chilena tiene sus características propias. Desciende de españoles e indios, correspondiendo a los españoles el factor masculino y a los indios el factor femenino. Las mujeres mapuches fueron las que más intervinieron en la formación de la raza chilena.

El obrero y el campesino chileno tiene su origen en

los primeros conquistadores guerreros, viriles, enérgicos y audaces, pero que no eran industriales, y en las mujeres indígenas que los acompañaban en las guerras.

Estos primeros españoles fueron andaluces, extremeños, leoneses y castellanos nuevos. A ellos se deben muchas de las cualidades y defectos de nuestro pueblo.

Como no fueron industriales ni comerciantes, fueron luego desplazados por los vascos, castellanos viejos, navarros y gallegos, que llegaron a fines del siglo XVI con ímpetus de trabajo. Estos formaron la clase dirigente y los otros, los guerreros no industriales, la dirigida. Cada una de estas clases se separó desde un principio y tenía su psicología propia.

No es fácil hablar de la psicología del obrero chileno sin considerar en algunos aspectos la psicología de los pueblos que le dieron su origen.

El pueblo chileno debido a la mezcla de su raza, la española y la indígena, posee razgos de las dos.

De la araucana ha heredado: el coraje; la generosidad; su carácter taciturno y sombrío, salvo cuando se embriaga, complemento obligado de fiestas y ceremonias; la superstición y creencia sobre el origen de las enfermedades, que aún se conserva, a pesar de haber evolucionado bastante, y la resignación en su destino y la sumisión de la mujer del pueblo.

De los españoles ha heredado: el idealismo; la inteligencia; el desprecio por el trabajo manual y el comercio; su

confianza en el azar; su inconstancia en el trabajo; su afición a la aventura; su imprevisión y su afición al juego.

Afortunadamente desde hace algúntiempo la psicología del pueblo ha variado enormemente, gracias a los nuevos métodos de educación y al saberse protegidos por las leyes sociales.

La clase popular chilena es hospitalaria y generosa. Su casa, por humilde que sea, está abierta para todos, encontrándose a menudo familias con escasos recursos que se han hecho cargo de niños abandonados, considerándolos como a hijos propios.

El obrero chileno posee talento y astucia para cumplir las ordenes recibidas y es apto para ejecutar cualquier trabajo, que logra aprender con rapidez.



C A P I T U L O I I

GENERALIDADES SOBRE EL PROBLEMA DEL AUSENTISMO EN CHILE Y EN EL EXTRANJERO

Existe unanimidad en considerar como ausentismo obrero, la ausencia de un obrero durante una jornada completa de trabajo, excluyéndose las salidas en una parte de la jornada y los atrasos.

El problema del ausentismo, ha existido desde antiguo y hasta ha llegado a ser considerado como una enfermedad de la industria misma. Hasta hace poco no había recibido mayor atención, pero con el incremento industrial habido por las necesidades de la guerra, los países que necesitan de la energía activa del hombre para llegar al máximo de producción, han adoptado algunas medidas para reducir su porcentaje.

A pesar de la dificultad en la comparación de los datos acopiados en los diferentes países, sobre el problema en estudio, pretendemos en éste capítulo dar una idea general de las características que presenta el problema en Chile al compararlo con otros países.

EL PROBLEMA DEL AUSENTISMO OBRERO EN CHILE

El problema del ausentismo obrero en Chile, como en

el extranjero, ha sido considerado desde muy poco tiempo.

La primera estadística efectuada sobre la materia, data de 1943 y fué efectuada por los Servicios del Trabajo en algunos establecimientos industriales, agrícolas y comerciales. De las 56,534 encuestas enviadas, sólo se obtuvieron 2,316 respuestas.

Las conclusiones de la encuesta fueron las siguientes:

- 1.- El término medio de ausentismo obtenido fué de 6.55 % mensual;
- 2.- Mayor porcentaje se obtuvo en los establecimientos que ocupaban mayor número de trabajadores y donde existían mejores salarios;
- 3.- Mayor porcentaje de ausentismo por enfermedad se obtuvo en los establecimientos que tenían sistema de control de ausencias;
- 4.- Que la causa primordial del ausentismo era, según los empleadores, el alcoholismo;
- 5.- El mayor porcentaje de ausentismo se producía a continuación del día de pago, domingo o festivo, y disminuía en los días en que se efectuaba el pago;
- 6.- El menor porcentaje en pérdidas de jornales se producía en los establecimientos en que se cobraban multas al inasistente y se otorgaban premios a la mejor asistencia.

Analizaremos algunos puntos de las conclusiones obtenidas.

De esta encuesta se dedujo como la causa más importante del ausentismo del día Lunes, el alcoholismo. Pero este ausentismo es general, como lo veremos al analizar el problema en el extranjero, por lo que creemos, que en éste hay una exageración. Los patronos consideran toda falla del día Lunes como producida por el alcohol. Esto es tomado así, sin mayor discriminación desde el momento que en la mayoría de las industrias, no hay personal especializado en el control del ausentismo y al patrón, por lo demás, no le interesa conocer la causa de la inasistencia.

Se constató además, que existían menores ausencias en los establecimientos donde se cobraban multas a los que faltaban y se otorgaban premios a los mejores asistentes, porque el obrero que sabe que le van a descontar una parte de su jornal por faltar ciertos días, sólo lo hará en casos de suma urgencia.

Aún más, se encontró que en las industrias donde había control de ausencias por medio de comprobantes justificados, la enfermedad ocupaba un lugar más alto, por lo que es evidente que en los establecimientos donde no había control de ausencias, todo se englobó dentro del alcoholismo.

Al analizar el punto N° 2, referente al mayor ausentismo en establecimientos con mejores sueldos, se puede pensar que éste se debe a la escasa responsabilidad del obrero; a nuestro entender la consecuencia de esto, es la indiferencia abso-

luta del patrón para hacer comprender al obrero la importancia de su producción para la colectividad y la responsabilidad que en ella tiene, porque existe el convencimiento de que el patrón cumple con su deber al pagar buenos salarios y que el obrero sólo debe producir con fines económicos.

A manera de solución del ausentismo, los Servicios del Trabajo, proponían junto con las encuestas, los siguientes puntos para que fueran considerados por patrones y obreros:

- 1.- Pagar al obrero en día Lunes para sustraerlo del alcohol y el juego;
- 2.- Remunerar mejor los días inmediatamente después de los días domingos y festivos;
- 3.- Estimular el trabajo por medio de premios de asistencia o de rendimiento;
- 4.- Fiscalizar el cumplimiento efectivo de la jornada de trabajo, de 8 horas diarias y 48 semanales;
- 5.- Establecer el pago de los días festivos no domingos, siempre que se hubiera trabajado toda la semana.

Desgraciadamente hubo desacuerdo por ambas partes para aceptarlos.

Estudiamos también el ausentismo obrero en la industria del carbón, por medio de un estudio efectuado por la Corporación de Fomento en 1944. En él se considera someramente el aspecto del ausentismo en las minas de esa industria.

En este estudio se encuentran estadísticas de 1929 á 1943, de las minas de Lota y Schwager, notándose una tendencia al aumento de la inasistencia terminada la depresión económica en 1932-34. Las fallas al trabajo guardan alguna relación, pero no muy estrecha con el salario medio, ya que en Schwager en 1929, el salario medio fué de \$ 10.55 y las inasistencias de un 6,4 %, siendo en 1937 el salario medio de \$ 16.40 con 11,2 % de inasistencias. Pero, es indudable que el poder adquisitivo de los \$ 10.55 del 29, es muy superior a los \$ 16.40 del 37.

La influencia político-social, tampoco es evidente en esa encuesta, ya que al examinar las cifras de Lota, el aumento de las inasistencias se venía produciendo desde 1937 en que llegaba a 14 % y en 1938 con 15,8 %, mientras que en el período de 1940-43, las cifras son de 11,8 % y 11,4 %, respectivamente.

Para mejorar la asistencia al trabajo, el autor del estudio proponía el mejoramiento de las habitaciones y del nivel de vida, creando nuevas necesidades a los obreros e induciéndolos a trabajar para ganar mayor salario.

EL PROBLEMA DEL AUSENTISMO OBRERO EN EL EXTRANJERO

Hemos recopilado algunos datos sobre la materia en el extranjero que pasamos a exponer.

En Estados Unidos no se considera el problema del ausentismo como una causa del obrero, sino como síntoma de la ac-

titud del trabajador ante la atención que los jefes presten a sus problemas tanto técnicos como humanos. Surge de ésto claramente que hay entonces más conocimiento y comprensión sobre los problemas que presenta el obrero y por ende mayor interés por ellos.

En un trabajo efectuado en el mismo país (1940), se llegó a la conclusión de que el porcentaje de ausentismo es mayor en las mujeres que en los hombres (153 por mil en las mujeres y 96 por mil para los hombres). Esto se debería, a que la mujer obrera como en todos los países, se ausenta por la maternidad o porque tiene que ocuparse del cuidado de la casa, o de un miembro de su familia que requiere de sus servicios, etc..

En cuanto a los días en que se produce la falla al trabajo, hay tendencia a aumentar el porcentaje en los fines de semana. Entre el Sábado y el Lunes, se suma el 40 % del ausentismo total de la semana, debido a que estos obreros viven lejos de la industria y pasan estos días con su familia.

En el mismo trabajo citado anteriormente, se comprobó que el porcentaje es mayor entre la gente de edad y así entre los obreros de 40 á 50 años, el ausentismo es más alto.

Según una investigación efectuada en Australia, en 1942, la mitad del porcentaje de ausentismo correspondía a enfermedades y accidentes, notándose también un aumento en los días siguientes al pago, aunque ésto no en forma tan notoria.

Allí no se dá tanta importancia a las malas condicio-

nes del trabajo, ni a la edad, ni a los días de pago, sino que consideran de más importancia las enfermedades y accidentes, y enseguida la enfermedad de parientes, siendo ésta tres veces más corriente, como causa de inasistencias entre las mujeres en comparación con los hombres.

Tal como en Estados Unidos, en Australia consideran factor esencial para la solución del problema, la armonía, comprensión e importancia que debe existir entre el patrón y el trabajo que desarrolla el obrero.

Como en todos los países y obedeciendo a condiciones semejantes, en Australia el ausentismo es mayor entre las obreras (13 %), que entre los obreros (7 %).

En un estudio efectuado en fábricas inglesas, se ha visto que el ausentismo entre los hombres es de 5 % á 10 %, y el de las mujeres, es de 8 % á 20 %. En época de guerra se considera que el ausentismo del 8 % para el hombre y el de 10 % á 15 % para la mujer, no es demasiado. En cambio para tiempo de paz, el 5 % sería el máximo de ausentismo.

En Inglaterra se ha visto, que el estado civil en la mujer, influye en el ausentismo, correspondiendo el mayor ausentismo a la mujer casada.

C A P I T U L O I I I

CAUSAS DE AUSENTISMO OBRERO EN CHILE

Para abordar el problema del ausentismo obrero en Chile, es de primordial importancia, como es lógico, considerar los factores que participan en su formación.

Revisaremos en primer lugar los factores determinantes, y enseguida pasaremos a considerar las medidas tendientes a remediarlo en parte. Decimos en parte, considerando que el ausentismo no podrá eliminarse en su totalidad, por la existencia de factores imposibles de extirpar, como lo veremos más adelante.

Clasificaremos las causas de ausentismo obrero en dos grandes grupos :

- 1.- Causas voluntarias o injustificadas;
- 2.- Causas involuntarias o justificadas.

Hemos adoptado esta clasificación, por considerarla la más amplia ya que reúne los conceptos necesarios para estudiar las causas del problema, desde puntos de vista diferentes: tal como es considerado el problema antes de ser estudiado (voluntario o involuntario), y tal como se presenta después de estudiado (justificado o injustificado.).

1.- CAUSAS VOLUNTARIAS O INJUSTIFICADAS

Las dos causas voluntarias o injustificadas que con

mayor frecuencia se presentan en Chile son:

- a) El alcoholismo;
- b) La indisciplina y la irresponsabilidad.

a) AUSENTISMO OBRERO POR ALCOHOLISMO : El alcoholismo, según la investigación efectuada por los Servicios del Trabajo, es la causa básica del problema del ausentismo. Según la opinión de industriales y obreros, esta causa producía el 70,84 del ausentismo total.

Para tener una clara visión de la magnitud del problema del ausentismo obrero, en lo que respecta a este punto, que es verdaderamente alarmante, debemos estar seguros que esa cifra corresponde a la realidad.

Deseando investigar aún más esta parte del problema, lo estudiamos en algunas industrias. En la industria "Mademsa", el porcentaje de ausentismo en día Lunes es de 4,11 % y el de los otros días de 3,7 %. El ausentismo del día Lunes fué investigado por el Servicio Social, en algunos casos, llegándose a la conclusión que también se falta en este día por otras causas fuera del alcoholismo.

En la Fundición Libertad el promedio total de ausentismo es de 4,62 % y el del día Lunes de 4,75 %. Aquí el ausentismo del día Lunes no ha sido investigado, pero sólo la cuarta parte de las inasistencias en esos días corresponde a inasistencias sin aviso.

En la industria " Tejidos y Vestuarios S.A. " hicimos una prolija investigación a los inasistentes en día Lunes, llegando a los siguientes resultados:

- 40 % de inasistentes por enfermedad;
- 10 % " " " alcoholismo;
- 5 % " " " no contar con movilización en el lugar donde pasaron el fin de semana;
- 15 % de inasistentes por enfermedad de parientes;
- 10 % " " que preferían no entrar a trabajar ya empezada la jornada y no pagar la multa exigida y aprovechaban el día en asuntos personales;
- 15 % de inasistentes por asuntos personales;
- 5 % " " " el cansancio producido por un día de deportes.

De estas estadísticas se deduce que el ausentismo obrero no se debe al alcoholismo, sino a las causas indicadas más arriba con alto porcentaje.

Si el alcoholismo fuera causa de ausentismo, debemos analizar las razones que llevan al individuo a beber, para remediarlas. Coloquémonos en la realidad de nuestro pueblo.

¿ Cómo vive ? ¿ Cómo se le educa ? ¿ Cómo se le trata ? y ¿ Cuánto gana ?

El obrero que trabaja varias horas diarias, llega al término de la semana deseoso de descansar, de permanecer en su

casa, de ejecutar un trabajo casero, etc.. Pero, el hogar no lo atrae, ya que éste no existe nada más que en el nombre.

El cuadro que se le presenta en su hogar no es el más atractivo. La mujer obrera no ha sido educada para atraer al marido, ya que no se concibe que la mujer proletaria, como la de otras clases sociales deba presentarse bien y saber cómo halagar al hombre. El marido la encuentra desarreglada, la casa en desorden, los niños sucios, etc.. La mujer abrumada por su tragedia diaria de falta de medios económicos, elije el preciso momento en que el hombre regresa cansado de su trabajo, para comunicarle todo lo malo ocurrido en el hogar.

El obrero deprimido por la falta de atracción de su hogar, el sueldo insuficiente para cubrir todos sus gastos o por la mala distribución de las entradas, en lugar de irse al hogar, va con los amigos a la cantina. Esta a lo menos le brinda un mejor recibimiento, hay alguien que lo atiende de buen grado y por breves momentos olvida sus preocupaciones.

Estas causas son las que lo llevan a refugiarse a la cantina, que lo atrae por no tener un sitio agradable donde pasar sus horas libres. Lo que en un principio fué algo así como un desahogo, llega luego a transformarse en hábito.

El porcentaje de ausentismo obrero por el alcoholismo, disminuiría en forma considerable si el obrero tuviera viviendas cómodas, si los diversos barrios obreros contaran con sitios acogedores, entretenciones sanas y gratuitas, como ser

estadios, piscinas, bibliotecas, etc..

Los obreros se dan cuenta también, que el problema del alcoholismo se debe a los factores mencionados más arriba y que para la solución de éste, se debe atacar a las causas que lo producen.

Anotaremos a continuación algunas razones que consideran los obreros como causa del ausentismo por alcoholismo en las encuestas efectuadas por los Servicios del Trabajo, en que ellos también tomaron parte:

- 1.- Abuso del alcohol;
- 2 Abundancia de cantinas;
- 3.- Abundancia de clubes que comercian con el alcohol;
- 4.- Falta de hogar acogedor a causa de falta de habitación;
- 5.- Insuficiencia de alimentación por la carestía de la vida y el desconocimiento de la alimentación en nuestro pueblo;
- 6.- Inexistencia de organismos que proporcionen descanso grato a los trabajadores en sus horas libres;
- 7.- Falta de coordinación entre las autoridades para estudiar estos problemas.

Para completar en parte, nuestra afirmación sobre las causas que damos del alcoholismo que produce el ausentismo, en lo que se refiere a la alimentación y a la vivienda, da-

remos a conocer a continuación lo que sucede con los obreros en la fábrica " Tejidos y Vestuarios S.A. ", en cuanto a su manera de vivir y advirtiendo que se trata de una firma que paga buenos salarios:

En 130 familias estudiadas :

El 39,58 % tienen alimentación suficiente;

el 70,42 % tiene alimentación insuficiente o incompleta.

En ese mismo número de familias pudimos apreciar su vivienda:

El 37,5 % tienen habitación salubre;

el 62,5 % tienen habitación insalubre.

b) AUSENTISMO OBRERO POR INDISCIPLINA E IRRESPONSABILIDAD: Las hemos colocado en un solo párrafo por considerar que tienen una base común.

Mucho se habla de que el obrero chileno tiene espíritu aventurero y abandona su trabajo sin aviso previo. Puede que este problema tenga una base hereditaria, por lo ya expuesto en un capítulo anterior, de su descendencia del español conquistador que presentaba esa misma tendencia, pero mas bien, nos inclinamos a una base educacional.

Al pretender analizar estos problemas en su base, no deseamos disculpar al obrero por sus faltas, sino ir mucho más allá. Buscar el origen del problema para evitarlo en las gene-

raciones futuras y tratar de corregirlos en las presentes.

El obrero abandona su trabajo por sentirse desadaptado. Entró a ese trabajo porque momentáneamente suplía su cesantía. Luego se dá cuenta que el trabajo no lo atrae, ya que no está de acuerdo con sus aptitudes, aunque es imposible para él comprender la razón. Y vá de aquí para allá sin encontrar el trabajo deseado, cargando él con toda la responsabilidad de su " irresponsabilidad ", mientras los elementos responsables escapan inmunes.

Por la misma facilidad que posee el obrero chileno para aprender cualquier oficio, los recorre casi todos, llegando desgraciadamente a edad avanzada a ocupar un puesto insignificante.

Ultimamente con la creación de las Escuelas de Artesanos, que preparan obreros especializados, se ha podido apreciar que el número de obreros inadaptados ha disminuído y será aún menor, en cuanto se llegue a contar con un número superior de ellas.

Fuera de la educación técnica que debiera implantarse en mayor escala, hay otro factor muy importante como causa de la " irresponsabilidad " del obrero chileno. Nadie se ha interesado por hacerle comprender que es un elemento útil, que se aprecia todo lo que haga en beneficio de todos. Siempre ha sido considerado como una máquina, a la que se le paga su servicio, no existiendo fuera del pago, ningún lazo de unión entre

él y el patrón. Como consecuencia, no le tiene cariño a su trabajo, por no habersele enseñado la parte que desempeña en el rodaje del trabajo total y la importancia de su labor para con la sociedad.

En cambio, los patronos humanos y conscientes que se han acercado a sus obreros y les han hecho comprender lo que cada uno vale, interesándose a su vez por sus problemas, han visto que los obreros chilenos son capaces de responder en debida forma. Esto lo pasaremos a demostrar en el capítulo siguiente.

Esto que acabamos de exponer como " causas voluntarias o injustificadas " , se presentan en forma exclusiva en aquellas empresas en las que el obrero es considerado como una máquina o aún peor que eso, sin tomar en cuenta que tiene problemas y que necesita ayuda para resolverlos, y también en aquellas empresas que tienen una falsa idea de la disciplina, que creen actuar en mejor forma y solucionan el problema del ausentismo, pasando por alto todas las faltas del obrero.

No se trata de ésto, lo importante es atacar al problema desde su base, y ello se consigue con la educación adecuada, el interés por parte del industrial a los problemas del obrero, con la intervención estatal en la planificación de la industria, etc..

2.- CAUSAS INVOLUNTARIAS O JUSTIFICADAS

En este grupo estudiaremos las causas de ausentismo que son debidas a fuerza mayor, y por lo tanto, se presentan en casi todas las industrias, en mayor o menor porcentaje:

- a) Enfermedad del obrero, incluso maternidad;
- b) Enfermedad de parientes;
- c) "Accidentes del trabajo.

a) AUSENTISMO POR ENFERMEDAD DEL OBRERO: A pesar de que esta causa de ausentismo se encuentra cubierta en nuestro país, por los beneficios de la Caja de Seguro Obligatorio (subsidios, reposo preventivo, descanso maternal, etc.,), ocurre a menudo, como dice el Dr. Edward A. Strecker, " que el 50 % de los problemas de enfermedad y el 75 % de las dificultades de convalecencia, tienen su origen principal en la mente del paciente y no en el cuerpo ".

El concepto de enfermo es complejo. En la enfermedad no hay sólo un fenómeno somático, sino también un componente psicológico, y a lo biológico, se agrega también lo personal y social.

En nuestro país los seguros sociales han sido destinados a terminar con los efectos físicos de la enfermedad y en una pequeña parte con los efectos sociales, siendo que el enfermo requiere atención médica que debe ser complementada en

gran parte con la social.

El comienzo de la enfermedad invariablemente cambia la relación que existía entre el enfermo y el ambiente y por ende con la comunidad. El llamado "componente social" en medicina, está constituido por estos cambios del enfermo y el aspecto económico de la enfermedad.

El ausentismo obrero por enfermedad, tiene su base fundamental en las condiciones de vida de la masa obrera, mala alimentación, mala vivienda, trabajo en desacuerdo con su constitución, etc.. A esto se debe, a que la enfermedad que ataca más a la masa obrera sea la tuberculosis.

Si a todo lo expuesto anteriormente se agregan las preocupaciones de orden económico, que trae consigo la enfermedad, no es fácil que el obrero se restablezca en corto tiempo y en buena forma. Es manifiesto el cambio que opera el enfermo cuando se solucionan los problemas que le afectan y le preocupan, se les proporciona consejos de estímulo que hay que inculcarles y se les orienta hacia el tratamiento que debe seguir. De esta manera se vé aminorar la enfermedad y la convalecencia evoluciona en forma rápida y feliz.

Los Sindicatos de las industrias hacen espléndida labor con respecto a sus compañeros enfermos, ayudándoles a subsanar numerosos problemas de índole económica y moral.

En la industria "Tejidos y Vestuarios S.A.", el 65,24 % del total de inasistencias corresponde a enfermedad, incluyendo a las enfermas con descanso maternal.

b) AUSENTISMO POR ENFERMEDAD DE PARIENTES: Esta es otra de las causas justificadas que se presenta con más frecuencia en aquellas industrias que ocupan gran número de obreras. Estas se ven obligadas a faltar a su trabajo, por la enfermedad de alguno de sus familiares que requiere sus cuidados, y en especial por la enfermedad de los hijos.

En la misma industria indicada anteriormente, se ha comprobado que el 15 % del total de inasistencias se deben a enfermedad de los hijos.

El niño, luego de pasado el período de la Sala-cuna, es abandonado de toda atención médica y social, olvidándose que se le quita toda ayuda en una edad muy peligrosa. En esta edad necesita de cuidados físicos y morales, y en su abandono empieza a decaer y enfermar. Como la madre tiene que trabajar para ganar su sustento y el de sus hijos, éstos quedan entonces en poder de personas inexpertas, como ser hermanos poco mayores que él, vecinas negligentes, ignorantes y muchas veces poco conscientes, etc..

En esta época empieza la tragedia de la madre obrera. Su niño enfermo, mal alimentado, que ya no pertenece a la Sala-cuna, donde era bien atendido, tampoco pertenece al Seguro Obligatorio, por haber pasado los dos años de edad límite de atención en esa institución. Ella se desorienta, teme recurrir a los hospitales. De este modo, pierde varios días atendiendo a su manera al hijo enfermo; lo medicina según le ha indicado una

vecina; o recurre a algún médico particular. En todo caso ésto le significa un fuerte desembolso. Durante la enfermedad del niño, por supuesto, la obrera no recibe salario y sus gastos son superiores a los corrientes.

¡ Cuán fácil no sería para la madre obrera si todos sus hijos fueran atendidos por un médico de la fábrica, pagando una pequeña suma por su atención, que por otro lado le haría economizar tiempo y dinero. ¡ La atención del hijo obrero sería completa además de lo expresado, si las industrias que funcionan en los barrios donde viven las obreras tuvieran Jardines Infantiles, dirigidos por Asistentes Sociales y personal preparado ad hoc, para tal objeto. La madre tiene la ventaja de trabajar tranquila sin preocupaciones con respecto a su hijo, porque sabe que allí estará bien cuidado física y moralmente; el país ganará con ésto, porque tendrá un futuro ciudadano eficiente a su patria y no un individuo que será una carga para la sociedad; y por último, la fábrica producirá más porque no tendrá tanto ausentismo.

Ahora, en las industrias alejadas de los barrios donde viven las obreras, debieran organizarse más instituciones con el fin deseado, como son los Centros de Defensa del Niño, dependientes del Consejo de Defensa del Niño, porque aunque estos existen, son insuficientes para la población obrera y además faltan en muchos barrios.

c) AUSENTISMO POR ACCIDENTES DEL TRABAJO: Este ausentismo depende de la clase de trabajo que ejecuta el obrero y las condiciones de seguridad que presenta el trabajo. Generalmente es la causa de porcentaje más bajo de ausentismo.

En " Tejidos y Vestuarios S.A. " esta causa se presenta sólo en el 1,3 % del ausentismo total.

Las industrias que por la índole de su trabajo, tienen un alto porcentaje de accidentes, aseguran a casi la totalidad de sus obreros a la Ley de Accidentes del Trabajo, y gozan de sus beneficios.

El accidentado queda imposibilitado, parcial o totalmente para efectuar su trabajo. Los acogidos a la Ley de Accidentes del Trabajo, reciben por lo menos subsidios mientras dura su incapacidad. En cambio, los accidentados en aquellas fábricas que no cuentan con seguro contra Accidentes del Trabajo, por no creerlo necesario, se encuentran en situaciones bien difíciles. Estas firmas generalmente les asigna una cantidad, que se les dá a manera de privilegio, mientras se aclara si ha sido accidente del trabajo o nó. El Seguro Obligatorio, por otra parte, no lo atiende por considerarlo Accidente del Trabajo.

Según el Art. 254 del Código del Trabajo, en la parte referente a Accidentes del Trabajo, dice: " se entiende por accidente toda lesión que el obrero o empleado sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca una incapacidad para el mismo ".

A menudo el obrero accidentado que ha visto dificultades para solucionar su situación, solicita su finiquito en la fábrica y ese obrero que se ha incapacitado, sea por culpa suya o de otro durante el trabajo, queda a merced de su destino.

C A P I T U L O I V

MEDIDAS TENDIENTES A DISMINUIR EL AUSENTISMO OBRERO

Daremos a conocer en este capítulo las medidas tendientes a la solución del problema del ausentismo obrero, dedicando la primera parte a la exposición de las características que éste presenta en algunas industrias de Santiago y los métodos en uso para su solución.

La segunda parte estará destinada a exponer algunas medidas propuestas en el extranjero.

EL PROBLEMA DEL AUSENTISMO OBRERO EN ALGUNAS INDUSTRIAS EN SANTIAGO Y LOS METODOS USADOS PARA SU SOLUCION

Para hacer más interesante y más exacto este estudio sobre el ausentismo obrero, además de haber practicado en " tejidos y Vestuarios S.A. ", fábrica que elegimos para el estudio, investigamos el problema en : la fábrica " Mademsa ", fábrica Militar de Vestuario y Equipo, Cristalerías de Chile, Fundición Libertad, Fundición Grajales, cuyos resultados pasaremos a exponer. Para terminar y a modo de comparación, consideraremos dos industrias, que no tienen sistema de control de ausencias.

" TEJIDOS Y VESTUARIOS S.A." (VESTEX)

Esta industria se dedica a la manufacturación de tejidos y vestuarios y cuenta con un total de 1,046 obreros, en el que predominan las mujeres.

La firma proporciona a sus obreros atención del Servicio Social, solucionando con ésto muchos de los trámites que antes debía efectuar el obrero y faltar a su trabajo; atención médica para el obrero por un médico de la firma, quien vá a domicilio cuando el caso lo requiere; proporciona almuerzo nutritivo y económico a los obreros, pero que éstos a menudo no aprovechan, prefiriendo almorzar fuera de la fábrica; otorga regalos durante el año; proporciona atención a las guaguas en la Sala-cuna y les dá el alimento. Los obreros cuentan además con un día libre a la semana (Sábado), para ocuparse de sus asuntos personales; también se les otorga préstamos de urgencia en casos de enfermedad, controlados por el Servicio Social, etc..

El Sindicato de la firma hace una espléndida labor con sus afiliados enfermos, proporcionándoles ayuda económica y moral. Además, tiene curso de alfabetización y de juguetes, que los obreros aprovechan en sus horas libres.

En esta firma se ha puesto gran interés en el control del ausentismo obrero, Con este fin los obreros controlados según las tarjetas que timbran, pasan al Libro de Asistencia. Allí figurá también, los motivos de las inasistencias, De este

Con el objeto de disminuir el ausentismo obrero, la firma ha adoptado además, las medidas contempladas en el Código del Trabajo: despedidos de su trabajo los obreros que faltan a su trabajo por más de dos días seguidos sin aviso, y los obreros que faltan por más de dos Lunes en el mes. Estas medidas se han puesto en conocimiento de los obreros y su ejecución es inflexible.

Para llegar a los resultados que daremos a continuación en el cuadro 1, nos basamos en la asistencia total de la fábrica, tomando del libro de asistencia que posee, los datos que necesitábamos para el objeto. Dedicamos mayor atención al estudio de algunos casos aislados, que necesitaban de nuestra intervención y al estudio de la asistencia del día Lunes, cuyos resultados ya expusimos en el capítulo III. Con el objeto de hacer labor social con los casos de ausentismo, tomamos la lista de los obreros inasistentes para efectuar las visitas domiciliarias, investigar el motivo de la inasistencia, hacer labor en favor del problema y solucionar las causas que impedían la asistencia del obrero a su trabajo.

A través de nuestras visitas hicimos comprender a los obreros la importancia de la buena asistencia al trabajo y del cumplimiento de los reglamentos de la firma, que tantas ventajas materiales y morales les proporcionaba.

CUADRO 1

PORCENTAJES DE AUSENTISMO OBRERO EXPRESADO EN VALORES PROMEDIOS

	Lunes	Mártes	Miércoles	Jueves	Viernes
Porcentaje total	5,1	4,3	4,1	4,4	3,45
Porcentaje según la causa:					
Enfermedad	31	35	41	37	41,3
Inas, sin aviso	23	19	17	18	13
Permiso	24	19,5	15	19	12,5
Maternidad	15	18,7	18	18	23
R, preventivo	6	6,3	7,5	7	8,7
Accidentes	1	1,5	1,5	1	1,5

Este porcentaje ha sido calculado de un número de obreros que fluctúa entre 1,046 y 1,150 , según la asistencia de dos meses .

La diferencia de los porcentajes de un día a otro, es escasa y es posible, que de la aplicación del calculo estadístico, pueda decirse si tal diferencia es de algún significado.

INDUSTRIA " MADMSA "

Esta firma cuenta con un total de 1,093 obreros, de los cuales sólo 10 son mujeres.

El ausentismo en esta industria es controlado por la firma y el Sindicato. A éste llegan todos los permisos solicitados por enfermedad. Su control está a cargo del mismo Sindicato.

Aquí se aplican también las medidas contempladas en el Código del Trabajo acerca de los obreros que faltan a su trabajo sin aviso por más de dos días seguidos y dos Lunes en el mes.

El problema del ausentismo del día Lunes fué investigado en algunos casos por el Servicio Social, llegándose a la conclusión de que en ese día, también se falta al trabajo por otras causas fuera del alcoholismo.

Hemos obtenido los porcentajes de ausentismo de los libros de asistencia de la firma. Ellos son : para el día Lunes, el 4,11 % y para el promedio total de la semana, el 3,7 %. Al considerar estas cifras hay que tener presente, que la mayor parte de los obreros son hombres, y que el número de mujeres aumenta el promedio de ausentismo cuando ellas predominan, por las causas que ya hemos manifestado anteriormente.

Consideramos que las bajas cifras de ausentismo en esta industria, se debe al interés puesto por el Sindicato para su control y además a los beneficios que éste proporciona a

sus afiliados, como ser : préstamos personales, ayuda en dinero en caso de enfermedad, atención médica y de practicante, etc..

Existe el proyecto por parte de la firma para la edificación de una población obrera, la que se ubicaría en las cercanías de la fábrica.

FABRICA MILITAR DE VESTUARIO Y EQUIPO

Esta fábrica pertenece al Ejército de Chile y tiene régimen militar. Cuenta con un total de 536 obreros, correspondiendo el 51 % a mujeres.

El control del ausentismo se lleva en forma bien estricta, y además de las medidas adoptadas por las otras industrias en lo referente a las inasistencias sin aviso y a las inasistencias del día Lunes, se efectúa visita domiciliaria por parte del Servicio Social.

Aquí a diferencia de las otras industrias, el obrero cuenta con jornal corrido toda la semana, que pierde, en caso de inasistencias sin aviso o tres atrasos.

De una estadística efectuada en 1944, por la Dirección de la fábrica, se obtuvo un porcentaje de ausentismo total de 5,59 %, en el que se incluían enfermedades, descansos maternales, reposos preventivos y permisos extraordinarios. El ausentismo del día Lunes es más o menos de un 2 % sobre el total de las causas justificadas de ese día.

En esta industria se proporciona a los obreros numerosos beneficios. Por ejemplo: se ha formado una cooperativa de consumo que facilita abarrotes y vestuario a precios módicos; la Sala-cuna, proporciona el ajuar a cada guagua; el personal obrero trabaja sólo 5 días a la semana; los obreros cuentan con atención médica; se proporcionan préstamos en dinero en casos de urgencia; actualmente se cuenta con una Colonia permanente para los hijos del personal; se otorgan premios de estímulo por el buen comportamiento; etc..

Es de hacer notar que el aumento del porcentaje de ausentismo sobre la fábrica " Mademsa " se debe indudablemente al mayor número de mujeres, a pesar del estricto control militar y la buena organización de la fábrica.

CRISTALERIAS DE CHILE

Esta industria cuenta con 1,616 obreros, habiendo hombres, mujeres y menores entre los 14 y 18 años.

La fábrica se interesa por la asistencia del obrero en ciertas secciones y los estimula con premios en dinero a aquellos que no faltan en todo el mes. Estos premios consisten en un 10 % o 15 % del salario mensual, y los perciben un 90 % de los obreros de esas secciones. En ellas la asistencia es muy buena y los premios de estímulo han dado su resultado.

El porcentaje de ausentismo total de la fábrica no se

pudo obtener , por dificultad material para revisar las tarjetas que controlan la asistencia diaria. Por otra parte se lleva un libro, donde se consideran sólo las horas trabajadas por el obrero. La asistencia no es controlada en forma estricta en toda la fábrica, por no existir interés por parte de la firma.

La industria cuenta con un casino donde el obrero puede adquirir su almuerzo a precio módico y a precio aún más rebajado a las madres de muchos hijos y a los menores que trabajan en el establecimiento. Existe Sala cuna y se está tratando de habilitar un Jardín Infantil anexo al Sindicato. Se cuenta con atención médica para el obrero y sus familiares, los que pagan una suma reducida; también hay Servicio Social; y tiene otros beneficios.

FUNDICION LIBERTAD

Esta industria ocupa a 610 obreros, casi todos ellos hombres.

Sólo desde hace poco tiempo se está llevando un estricto control del ausentismo diario, con espléndidos resultados.

El porcentaje actual de ausentismo total es de 4,62 %. Este porcentaje fué obtenido del libro de asistencia de la firma y de los que se llevan en las distintas secciones.

El ausentismo por enfermedad ocupa más o menos el 50 % de la cifra anterior. El resto incluye los permisos extraordinarios y las inasistencias sin aviso.

El ausentismo del día Lunes es de 4,75 %, correspondiendo más o menos una cuarta parte a causas de inasistencias sin aviso.

Los métodos usados para combatir el ausentismo, son los mismos que rigen en las otras industrias, según el Código del Trabajo.

Se estimula la asistencia otorgando premios semanales y a fin de año, a los obreros de mejor asistencia.

La firma cuenta con Servicio Social, que le proporciona numerosos beneficios a los obreros. Cuenta además con Cooperativa de Consumo para sus obreros; otorga préstamos de urgencia y le proporciona otras ventajas.

FUNDICION GRAJALES

Cuenta con un total de 97 obreros, todos ellos hombres.

La industria lleva a efecto un método propio para eliminar la posibilidad del ausentismo obrero. Este se lleva a cabo sólo desde Febrero último, con espléndidos resultados.

“ los obreros se les dá la oportunidad de faltar 60 minutos al mes y la buena asistencia se les premia con un día de sueldo. Además, con el fin de beneficiar a los obreros y a la firma misma. se dá Asignación Familiar de acuerdo a los días trabajados. A cada día le corresponde \$ 1.- por la mujer legítima y \$ 1.- por cada hijo legítimo o legitimado, menor

de 14 años, recibiendo esta asignación la esposa. De esta manera, la esposa tiene interés en que su marido no falte a su trabajo.

La firma no cuenta con Servicio Social, pero la dueña de la industria hace las veces de "asistente Social, tratando de arreglar todas las situaciones de sus obreros e interesándose por ellos.

Aquí no ha sido necesario aplicar las medidas que indica el Código del Trabajo, ya que con la buena organización de la industria, el ausentismo, casi no existe y en caso de presentarse, es sólo debido a causas justificadas. De aquí que el porcentaje de ausentismo total que se registra actualmente, a veces no alcanza a 1 % diario.

A modo de comparación vamos a presentar el ausentismo que se registra en otras industrias, en que también se ha analizado el problema, pero que no cuentan con control de ausencias ni tienen interés por solucionarlo.

La primera industria que vamos a presentar cuenta con un total de 525 obreros. Todos hombres.

Esta industria no demuestra interés por los problemas de los obreros y prefiere no investigar las causas que producen el ausentismo, pasando por alto sus inasistencias, sin tomar medidas de ninguna especie para remediarlo.

El porcentaje de ausentismo entre los meses de Enero a Mayo de este año, fué de 8,71 %. El ausentismo del día Lunes

MEDIDAS PROPUESTAS EN EL EXTRANJERO PARA LA SOLUCION DEL
PROBLEMA DEL AUSENTISMO OBRERO

En esta parte del capítulo nos limitaremos a exponer algunos sistemas propuestos en el extranjero para la solución del ausentismo obrero

Sólo tomaremos a los Estados Unidos y Gran Bretaña, ya que a pesar de haber revisado bastantes obras y revistas de otros países no aparecen soluciones al problema que nos hemos abocado.

Iniciaremos nuestra exposición con un método propuesto, que apareció en una Revista estadounidense, por parecernos el más completo, ya que abarca todas las causas que pueden producir el problema del ausentismo y las medidas a tomar.

Ellos han hecho una división de las causas del ausentismo, a saber:

I- Ausentismo por enfermedad

- 1.- Mantener un servicio de dispensario o primeros auxilios;
- 2.- Efectuar exámen médico a todos los obreros nuevos;
- 3.- " " " periódico a todos los obreros;
- 4.- " " " a obreros que vuelven de una larga o repetida enfermedad;
- 5.- Vacunación o inmunización para evitar enfermedades contagiosas;
- 6.- Distribución de Vitaminas a los obreros;
- 7.- Visita de enfermeras a los hogares de obreras en puer-

es más o menos similar, no pudiéndose dar la cifra exacta por no contar con los datos precisos.

Esta industria en que se ejecuta trabajo pesado, y que por su trabajo y número de obreros es importante, tiene un promedio de ausentismo tan alto, debido a que en su organización interna no existe ninguna obra social y no se interesan por los problemas que presentan los obreros fuera de su trabajo. Estiman que es suficiente pagarles buenos salarios y tratarlos bien.

Aquí no se aplican los reglamentos pertinentes del Código del Trabajo, ni se aplican medidas para disminuirlo.

La otra industria a que nos vamos a referir, cuenta con 90 obreros, también todos hombres. La asistencia de los obreros está en manos de uno de los operarios, que alarmado con la mala asistencia de sus compañeros, ha tomado por su cuenta ciertas medidas, que han producido buen resultado. Por ejemplo, no deja trabajar en toda la semana, al obrero que falta en día Lunes. Estas medidas aunque un tanto arbitrarias y extremas, han dado sus resultados, porque el porcentaje de ausentismo antes de que el se hiciera cargo de su control, era de 8% y 9% diarios y actualmente acusa un porcentaje de ausentismo muy normal de 5%.

Como podemos ver en esta industria tampoco se toman en cuenta los reglamentos del Código del Trabajo.

- perio;
- 8.- Hospitalización de los enfermos;
 - 9.- Vacaciones y períodos de descanso adecuados;
 - 10.- Mejoramiento de las plantas de calor, ventilación e iluminación;
 - 11.- Instalación de baños y salas de vestir apropiadas;
 - 12.- Facilitar la alimentación, dando comidas nutritivas y calientes, a precios razonables;
 - 13.- Buena distribución de los turnos, para abolir los turnos de noche y de fin de semana;
 - 14.- Reducción de las jornadas largas;
 - 15.- Arreglo de jornadas cortas a mujeres y ancianos

b) Ausentismo por accidentes

- 1.- Prevención de accidentes por medio de folletos, boletines
- 2.- Cooperación con los servicios de sanidad

c) Ausentismo por mala locomoción y habitación

- 1.- Dar facilidades de transporte;
- 2.- Tratar de conseguir viviendas cerca del lugar del trabajo;
- 3.- Construcción de casas para familias;
- 4.- " " " dormitorios para obreros solteros.

d) Ausentismo por razones personales

- 1.- Tener locales en las fábricas donde el obrero pueda obtener lo que necesita;
- 2.- Obtener cooperación de los establecimientos que dan atención dental, médica y legal a los obreros, para su atención fuera de las horas de trabajo;
- 3.- Instalación de almacenes, tiendas cerca de las fábricas y en todos los barrios;
- 4.- Tratar que permanezcan abiertas en las horas desocupadas de los obreros, o bien tenerlas en las fábricas;
- 5.- Dar facilidades para el cuidado de los niños, solicitando ayuda de las instituciones.

e) Ausentismo voluntario

- 1.- Efectuar campañas de moral;
- 2.- Dar charlas;
- 3.- Dar a conocer lo que significa el trabajo de cada uno;
- 4.- Otorgar premios;
- 5.- Que cada uno haga trabajo apropiado;
- 6.- Cooperar con las instituciones para dar entretenimientos a los obreros en los ratos libres;
- 7.- Deportes;
- 8.- Implantar medidas disciplinarias como:
 - a) Retirar las tarjetas, y
 - b) Explicación por escrito de su ausencia.

Además de implantar esas medidas disciplinarias, en muchas fábricas han optado, que para que un obrero inasistente vuelva a su trabajo debe presentarse primero para una entrevista, ya con el Jefe de la Sección o con el Comité de Control de Ausencias. En ésta debe dar la razón de su inasistencia, la que debe ser suficiente para abolir la acción disciplinaria.

En un trabajo efectuado sobre el problema del ausentismo en Canadá en 1942, sobre los Estados Unidos, se comprueba que un programa de prevención de las enfermedades, era de gran importancia para disminuir el ausentismo, lo que se lograría por medio de un servicio compuesto por un médico, una enfermera, un ingeniero para controlar las condiciones del ambiente y un plan para mejorar las condiciones de fatiga.

A esto se agregarían los puntos siguientes:

- 1.- El mejoramiento de las relaciones entre obreros y jefes;
- 2.- La inauguración de un record de ausencias y sus causas;
- 3.- El establecimiento de programas de seguridad y salud;
- 4.- Publicaciones sobre la importancia de cada individuo en la producción.

El Ministerio del Trabajo y Servicio Nacional de Gran

Bretaña (1942), al investigar el problema del ausentismo obrero sugiere lo siguiente para su disminución;

- 1.- Qué el problema del ausentismo evitable puede ser resuelto más fácilmente por aquellas empresas que se esfuerzan por obtener una solución, modificando sus métodos internos, que por aquellas que tienden a recurrir a medidas exteriores de disciplina y sanciones;
- 2.- Qué las empresas traten de abolir las causas psicológicas del ausentismo, agregando que si se les hace ver el papel que cada cual desempeña, reaccionan en forma favorable;
- 3.- Las empresas deben fijar horarios de trabajo más flexibles para mujeres y enfermos;
- 4.- Podría establecerse un sistema rotativo, por medio del cual, cada trabajador gozaría de un día de licencia por semana, además del domingo.

El Ministerio del Trabajo de aquel país, llevaría un formulario para ayudar a las empresas a hacer frente al problema.

Este formulario serviría para controlar las causas del ausentismo. En caso por ejemplo, que la enfermedad tuviera un alto porcentaje en una industria, el funcionario médico analizaría las causas para saber si ella es producida por procesos de la producción, horas de trabajo, alimentación, etc..

Las causas de ausentismo voluntario serían las únicas sancionadas, pero dándole al obrero la oportunidad de corregirse.

La Confederación de Trabajadores de las Construcciones Mecánicas de Gran Bretaña (1941-42), hizo una encuesta sobre el problema del ausentismo, por considerarlo como un obstáculo a la producción.

Las causas de ausentismo y las medidas propuestas para su disminución fueron los siguientes:

- 1.- Falta de responsabilidad personal, que se disminuiría si se les hiciera comprender la importancia de cada uno;
- 2.- Condiciones de vida defectuosas en las fábricas, lo que se conseguiría con el mejoramiento de ellas;
- 3.- Facilidades inadecuadas de transporte, se lograría evitar con la cooperación de las empresas de transporte;
- 4.- Organización y planeamiento defectuoso del trabajo, que les hace pensar que el trabajo no urge;
- 5.- Obligaciones de la Guardia Nacional y de Defensa Civil, lo que se evitaría con una organización de turnos;
- 6.- Además consideran de gran importancia que los Sindicatos se preocupen del problema, tanto con los obreros, como con las causas provenientes de la fábrica.

Como hemos podido apreciar a través de lo expuesto, el problema en el extranjero es considerado, no como causa exclusiva del obrero, sino mas bien debido a fallas de la organización industrial misma.

C A P I T U L O V

IMPORTANCIA DEL CONTROL DEL AUSENTISMO PARA LA PRODUCCION INDUSTRIAL Y ECONOMICA DEL PAIS Y PARA EL OBRERO

El control del ausentismo obrero, es sin duda, de vital importancia para la producción industrial y económica de un país, Evita que ésta sufra quebrantos por falta de brazos, a su debido tiempo podrá contar con gente disciplinada, consciente de su trabajo, feliz de ser útil a su patria con su cooperación y que conocerá el rol que le toca desempeñar en su futuro.

Es por ésto, que ante el interés que existe por parte del gobierno y de particulares de industrializar nuestro país, debe llevarse a efecto un plan razonado y eficaz que tienda a disminuir las inasistencias del obrero a su trabajo, basado en razones de orden biológico, sociológico y psicológico.

Con este control no sólo se beneficiaría el país, sino que por medio de la comprensión en el obrero, éste también produciría y percibiría más. Con esto aumentarían sus anhelos de bienestar, y con su constancia e interés por su trabajo, llegaría a ser obrero especializado con los beneficios correspondientes, etc..

Para llevar adelante la realización de tal plan, es necesario por una parte, de la intervención de los organismos

estatales del trabajo, y por otra, la voluntad de los industriales, Sindicatos y organizaciones obreras.

Hay que recalcar una vez más, que por lo que hemos constatado, la causa de la conducta de nuestro obrero para con su trabajo, está en la miseria crónica en que vive y el escaso interés económico y social que muchos industriales, demuestran por ellos, que en la negligencia del obrero y en el alcoholismo.

Ante el patrón egoístamente informado de la índole de su función social, que cree ver en cada hombre a sus ordenes, sólo una especie de peón y no un obrero casi irremplazable, el ausentismo de ellos no tiene significado, ya que el hombre-peón, puede ser fácilmente reemplazado por otro igual.

Los organismos estatales e instituciones que tienen que ver con los problemas del obrero, son los encargados de implantar normas ante estos patronos que no se interesan por el control del ausentismo ni de sus causas.

A nuestro entender, el problema del ausentismo obrero en Chile, se solucionaría, si el Ministerio del Trabajo, por medio de sus Departamentos, confeccionara un plan que se llevara a efecto en todas las industrias de Chile, con el objeto de disminuir el ausentismo obrero, en aquellas industrias que no se interesan por solucionarlo.

A continuación vamos a exponer un plan, que hemos ba-

sado en la clasificación que ya dimos sobre las causas de ausentismo, pero denominándolas ahora : causas injustificadas y causas justificadas.

CAUSAS INJUSTIFICADAS: Vamos a tomar a todas las causas injustificadas en globo, por considerar que las medidas a tomar, son igualmente beneficiosas para todas.

Medidas a tomar:

- 1.- Interés por parte del industrial en los problemas que afectan al obrero, traducido en la creación del Servicio Social Industrial, y que las Asistentes Sociales Industriales dependan de la Inspección del Trabajo;
- 2.- Darle importancia a la especialización y a las aptitudes de cada obrero. Interesarlos en cursos de especialización, lecturas ,e c..
- 3.- Creación dentro de las industrias de bibliotecas especializadas;
- 4.- Hacer comprender a cada obrero la importancia de su trabajo, para el bien común y de la colectividad, por medio de charlas, películas, folletos, etc.
- 5.- Estimular la asistencia al trabajo con premios; asignaciones familiares por día de trabajo; tanto por ciento del salario mensual a la buena asistencia, etc..
- 6.- Establecer la disciplina en la organización interna de las industrias;

7.- Hacer cumplir las medidas del Código del Trabajo, referente a inasistencias sin aviso por más de dos días seguidos y dos Lunes en el mes. Esto último no llegaría a ser necesario, si se cumplen los puntos anteriores..

8.- En casos aislados de indisciplina , que pudieran presentarse, se trataría de hacer labor educativa, dándole al obrero la oportunidad de corregirse, y además, estudiando tal conducta

9.- En iguales casos de alcoholismo, que suelen presentarse como casos graves, se interesaría al obrero a someterse al tratamiento antialcohólico.

Todas las medidas indicadas, pueden llegar a eliminar el ausentismo injustificado, como se ha podido comprobar al investigar el problema del ausentismo, en aquellas industrias con bajo porcentaje.

CAUSAS JUSTIFICADAS

Enfermedad del obrero:

1.- Contar con un Servicio Médico, dependiente de las industrias, además del Servicio Médico del S.O., a fin de ejercer en forma más minuciosa el control del ausentismo por esta causa, con el objeto de que el obrero se haga exámenes médicos periódicos, aunque no lo soli-

cite, ya que sólo recurre al Seguro, cuando él lo cree conveniente. Tiene la ventaja además, de evitar que pierda de trabajar para concurrir a esa Institución, mientras que si se examina en la fábrica, sólo le restaría unos minutos a su trabajo;

- ✓ 2.- Contar con servicio permanente de practicante para el efecto de curaciones, inyecciones y primeros auxilios;
- ✓ 3.- Interesarse en los tratamientos médicos que deba seguir el obrero para su pronto restablecimiento, procurando hospitalizaciones, cambios de clima, etc..
- ✓ 4.- Vigilancia por parte del Servicio Social, de la vivienda y alimentación de los obreros, tan importante para su salud y que repercute directamente en el rendimiento;
- ✓ 5.- Visitas periódicas del Servicio Social, a los hogares de obreras embarazadas, para solucionar los problemas derivados del embarazo, controlar su estado y evitar complicaciones posteriores;
- 6.- Efectuar cambio de trabajo o turnos a los obreros, cuando su salud lo requiera;
- 7.- Tener jornadas de trabajo más cortas para convalescientes y mujeres;
- 8.- Tener restaurantes en las fábricas, donde pueda el obre-



ro alimentarse en buena forma o en su defecto, el Gobierno debe instalar Restaurants Populares cerca de los barrios industriales;

10.- Que los obreros gocen de vacaciones y períodos de descanso adecuados a su trabajo y a su salud.

U Enfermedad de parientes :

- 1.- Hacer extensiva la atención del médico de la industria a los parientes, pagando una pequeña cuota por su atención;
- 2.- Además de las Sala-cunas, dar facilidad a las madres obreras para el cuidado de sus hijos durante el día, en Jardines Infantiles anexos a la fábrica o en Centros de Defensa que debiera haber en todos los barrios obreros, para evitar que éstos se enfermen en su abandono durante el día;
- 3.- Tratar de hospitalizar a los parientes en casos necesarios, para acortar el período de inasistencia de los obreros.

Accidentes del trabajo :

- 1.- Exigir el uso de protectores contra accidentes y contra enfermedades profesionales, como ser, anteojos, máscaras contra gases, etc..
- 2.- Dar a conocer por medio de afiches, charlas, lecturas,

- los peligros que acarrea el descuido en el manejo de maquinarias complicadas;
- 4.- Evitar las jornadas largas en trabajos pesados, peligrosos y delicados de confección;
 - 5.- Tratar que todo obrero esté acogido a la Ley de Accidentes del Trabajo.

Motivos personales

- 1.- Que el obrero cuente con un día libre a la semana, como el Sábado por ejemplo, fuera del Domingo, para efectuar sus trámites personales;
- 2.- Que las diversas fábricas cuenten con cooperativas de consumo, donde el obrero pueda adquirir todo lo necesario a precios económicos;
- 3.- Que las diversas instituciones donde el obrero debe recurrir continuamente (Registro Civil, Colegio de Abogados, Consejo de Defensa del Niño, Policlínicos del Seguro Obligatorio, Hospitales, etc..), tengan horas convenientes para la atención de los obreros.

C A P I T U L O V I

EL SERVICIO SOCIAL ANTE EL PROBLEMA DEL AUSENTISMO OBRERO EN " TEJIDOS Y VESTUARIOS S.A." (VESTEX)

El Servicio Social Industrial se enfrenta con el problema social en sus formas más complejas y de más difícil solución práctica.

Este debe tender a mejorar, tanto las condiciones del trabajo dentro de la fábrica, como la capacitación del obrero para efectuar su trabajo en buena forma. Por este motivo debe por un lado, velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo y las condiciones de higiene del mismo, y por el otro, velar por la cooperación de parte del obrero en la obra que le corresponde, cumpliendo debidamente con el trabajo encomendado.

La Asistente Social al comprometerse de lo que es el Servicio Social Industrial, considera el ausentismo obrero como problema fundamental, que es causa y efecto de los demás problemas que presenta el obrero.

Decimos que el ausentismo obrero es causa, por considerar que al producirse éste, acarrea a numerosos otros de gran importancia.

Los consideramos como efecto, por deberse a menudo a problemas aparentemente ajenos al trabajo, pero que repercuten en él.

La solución de este problema del ausentismo, como ya lo dijimos, no es sólo beneficioso para el obrero, sino que también para la industria y el país, y no está sólo en la obra que debe efectuar la Asistente Social Industrial, sino en la colaboración que debe prestar el industrial y especialmente el Gobierno. La colaboración gubernamental consistiría en obligar a las Oficinas Fiscales, Policlínicos, etc., que abrieran sus puertas después de la salida de los obreros de su trabajo, para ser atendidos, para que pueda fuera de las horas de trabajo, efectuar sus asuntos personales, y atender a su salud.

Para solucionar en parte, estos inconvenientes que se presentan, el S.S. Industrial, ha tratado de evitar la no concurrencia de los obreros al trabajo, efectuando aquellos trámites que debiera hacer el obrero en sus horas de labor.

El Servicio Social de la fábrica " Tejidos y Vestuarios S.A.", estimando la enorme importancia que tiene el problema del ausentismo obrero, dedicó gran parte de su trabajo a su estudio. En tal fábrica, el problema no existe en toda su magnitud, pero es lógico pensar que lo que ahí se realice, redundará en beneficio general de las industrias.

Con la sola organización del Servicio Social, la industria dió un paso hacia la solución del problema, ya que la Asistente Social demostró a los obreros, todo el interés de la fir-

ma por su bienestar.

Para presentar en forma clara la labor efectuada en favor del problema en " Tejidos y Vestuarios S.A. ", la hemos dividido en la siguiente forma:

- 1.- Asistencia Paliativa;
- 2.- Asistencia Curativa;
- 3.- Asistencia Preventiva;
- 4.- Asistencia Constructiva.

1.- ASISTENCIA PALIATIVA

- a) Visita domiciliaria efectuada al inasistente, para demostrarle con ella el interés de la firma a los problemas que le afectan y que son causa de su no concurrencia al trabajo;
- b) Descubrimiento de otros problemas de los que los obreros no se habían percatado y que eran causa del ausentismo;
- c) Realización de pequeñas trámites o diligencias que no podía efectuar el obrero, ya fuera por la imposibilidad de hacerlo solo, por no saber donde recurrir o por imposibilidad física;
- d) Tramitación del comprobante de inasistencia exigido por la firma, ya que el obrero no podía volver a su trabajo sin éste.

2.- ASISTENCIA CURATIVA

Se trató que todo obrero que faltaba a su trabajo, regresara a éste completamente restablecido o con el problema que impedía su ~~na~~ concurrencia, solucionado, para evitar que la inasistencia a su trabajo volviera a producirse. Con este fin se lograron :

- a) Hospitalizaciones;
- b) Tratamientos médicos;
- c) " quirúrgicos
- d) " antialcohólicos;
- e) Ingreso de los hijos de las obreras a Centros de Defensa;
- f) Obtención de cambios de jornada o de trabajo a aquellos obreros que no les convenía por motivos justificados;
- g) Solución de conflictos familiares;
- h) Hospitalizaciones a hijos de los obreros;
- i) Aprovechamiento del descanso maternal de las obreras (otorgado por el S.O. 6 semanas antes del parto), para indicarles la importancia del control de su salud en beneficio del hijo por nacer;
- j) Arreglo de situaciones ilegales de las obreras solteras antes del nacimiento del hijo, siempre que ello fuera conveniente;
- k) Atención médica de urgencia por medio del médico de la firma.

3.- ASISTENCIA PREVENTIVA

El Servicio Social realizó todos aquellos trámites, hasta cierto superfluos, que debía efectuar el obrero, para evitar que faltara a su trabajo.

Se aprovecharon las conversaciones habidas con los dirigentes del Sindicato, convenciéndolos de la importancia de que fueran ellos los que hicieran comprender a sus compañeros, en sus reuniones periódicas, la importancia de la asistencia al trabajo.

4.- ASISTENCIA CONSTRUCTIVA

- a) Orientación a los obreros sobre la importancia de la educación de sus hijos;
- b) Orientación a los obreros sobre el peligro de hacer trabajar a sus hijos desde muy jóvenes;
- c) Inscripción de las familias obreras en la Caja de la Habitación, por comprender la enorme importancia que tiene la vivienda en el ausentismo;
- d) Se trató de conseguir habitaciones a los obreros, en las poblaciones cercanas a la fábrica, con el objeto de evitar gastos de movilización o inasistencias;
- e) Solución de desavenencias de incomprensión entre obreros y jefes.

C A P I T U L O V I I

EXPOSICION DE CASOS

Caso N° 1

Nombre J.M.T.

Ficha 69

RESEÑA DEL CASO

Hogar legalmente constituido, con una hija prematura. La madre es obrera y falta a su trabajo por la salud delicada de la niña.

SITUACION ACTUAL

J.M.T., casada de 20 años, falta a su trabajo por la salud delicada de su hija única L.E. de 3 meses (prematura). La guagua es atendida por el Seguro Obligatorio, pero el tratamiento no la ha beneficiado grandemente.

J.M.T. no puede ir a trabajar a causa de la salud precaria de la guagua, a la que no puede llevar a la Sala-cuna por requerir tratamiento especial.

La situación económica es regular.

DIAGNOSTICO SOCIAL

PROBLEMA DE ORDEN MEDICO

Mala salud de la guagua

PROBLEMA DEL TRABAJO

Inasistencia de J.M.T. a su trabajo

LABOR SOCIAL REALIZADA

Luego de investigado el caso y el estado de salud de L.E. en el S.O., se trató de ver la posibilidad de hospitalizarla en el Roberto del Rio, lo que no fué posible a un principio por estar atendida por el S.O., y deber solicitarse directamente de ahí.

Se consiguió que el médico que atendía a L.E. en el S.O. diera un certificado aceptando que fuera atendida por el Hospital.

Se inscribió a L.E. en el Hospital R. del Rio. No se la hospitalizó por considerarlo innecesario y se la llevaba cada cierto tiempo a exámenes y control.

Una vecina se hizo cargo de cuidar a L.E. durante el tratamiento. Se la vigiló periódicamente comprobando que la niña estaba bien atendida. La guagua mejoró notablemente y el médico que la atendía se mostraba muy satisfecho del resultado.

De este modo pudo J.M.T. volver a su trabajo.

Caso N° 2

Nombre J.G.S.

Ficha 4

RESEÑA DEL CASO

Obrero de 18 años que vive en casa de sus padres, cuyo hogar es bien organizado. Falta a su trabajo por posible TBC. Los padres y el resto de la familia son sanos.

SITUACION ACTUAL

J.G.S. trabaja en turnos de noche. Ultimamente se ha sentido delicado de salud y se cree en una posible TBC pulmonar.

La situación económica de la familia les permite vivir en forma holgada. El padre atribuye la enfermedad de J.G.S. a su trabajo nocturno, impropio para su edad.

DIAGNOSTICO SOCIAL

PROBLEMA DE ORDEN MEDICO

Posible TBC de J.G.S.

PROBLEMA DEL TRABAJO

Inasistencia al trabajo de J.G.S.

Trabajo nocturno

LABOR SOCIAL REALIZADA

Sometido J.G.S. a exámen médico se comprobó que la enfermedad no era TBC, sino un catarro bronquial que requería por lo menos un cambio de jornada por algún tiempo.

J.G.S. se presentó al trabajo llevando el certificado en que recomendaba el médico el cambio de la jornada de trabajo, para evitar una complicación en su salud. Como no obtuviera resultado personalmente, acudió a la Asistente Social. Se intervino entonces ante el Jefe del Personal y el Jefe de la Sección respectiva. Después de infructuosas gestiones, se obtuvo el cambio solicitado para J.G.S. por todo el período de invierno.

Caso N^o 3

Nombre O.B.A.

Ficja 19

RESEÑA DEL CASO

Obrera casada que falta a menudo a su trabajo por enfermedad de ella o de sus hijos.

Vive con su marido e hijos en casa de sus padres, donde hay además un hermano tuberculoso.

SITUACION ACTUAL

O.B.A. tiene cuatro hijos menores de 6, 5, 4 y 1 año de edad. Falta a su trabajo por enfermedad de ella.

Hay peligro de contagio para los menores por vivir con un hermano tuberculoso, en completa promiscuidad de habitación. La situación económica es regular.

DIAGNOSTICO SOCIAL

PROBLEMA DEL TRABAJO

Inasistencia de O.B.A. a su trabajo

PROBLEMA DE ORDEN MEDICO

Enfermedad de O.B.A.

(Sigue problemas de orden medico)

TBC del hermano de O.B.A.

Posible contagio TBC de los menores

PROBLEMA DE LA HABITACION

Promiscuidad por habitación

LABOR SOCIAL REALIZADA

Investigado el caso y efectuado los exámenes médicos a O.B.A. que revelaron sólo una afección bronquial, empezó a ir regularmente al trabajo con tratamiento que seguía ambulatoriamente.

El hermano de O.B.A. estaba acogido a reposo preventivo y era atendido por el Seguro Obligatorio.

Se efectuó examen médico a todos los niños, por ser las frecuentes enfermedades de ellos una de las causas de las inasistencias de la madre a su trabajo, y además por el posible contagio TBC a que estaban expuestos. El mayor de los hijos reveló en el examen pulmonar una infección tuberculosa. Debido a ésto y al tratamiento que debía seguir para su restablecimiento completo, se aconsejó a O.B.A. enviara al niño a casa de sus suegros, para separarlo del resto de los niños. Lo que se hizo, y está bien cuidado y alimentado. Periódicamente lo llevan a control médico.

No fué posible solucionar la promiscuidad por habita-

ción debido a la falta de espacio en la casa de los padres de O.B.A. y a la imposibilidad de ésta y su marido para conseguir una independiente.

Cuando el niño mayor esté mejor de su lesión tuberculosa, los abuelos se llevarán al otro hermano también a su lado, ya que cuentan con comodidad para ello. De esta manera se solucionaría en parte la promiscuidad por habitación.

Caso N^o 4

Nombre F.R.G.

Ficha 29

RESEÑA DEL CASO

Obrera soltera de 54 años, falta a su trabajo por enfermedad. Vive en casa propia con tres hermanas.

SITUACION ACTUAL

F.R.G. falta a su trabajo por encontrarse enferma. Había sido atendida por el Seguro Obligatorio, que la había dado de alta.

DIAGNOSTICO SOCIAL

PROBLEMA DEL TRABAJO

Inasistencia de F.R.G. a su trabajo

PROBLEMA DE ORDEN MEDICO

Enfermedad de F.R.G.

LABOR SOCIAL REALIZADA

F.R.G. había estado enferma de una afección gástrica

y fué atendida por el Seguro Obligatorio que le dió el alta. Sin embargo, no se encontraba con fuerzas para reanudar su trabajo.

Como la enferma no tuviera buen aspecto, se habla con el médico domiciliario que la atendía, el que prometió hacerle un nuevo exámen. F.R.G. continuó atendiéndose en el Seguro, pero a pesar de ésto su mejoría no progresaba y cada día se sentía más debilitada.

Se le aconsejó se hiciera un exámen médico en el Instituto del Radium, en el que se encontró un tumor maligno gástrico, ya demasiado avanzado para ser extirpado. No se dijo nada de ésto a la enferma y se habló con el médico del Seguro que la atendía, para ver modo de acogerla a jubilación por enfermedad, porque no era posible retirar sus imposiciones por no tener la edad reglamentaria. Para el objeto deseado debía llevarse a la enferma a practicarse varios exámenes, que no fueron posible dado el estado de la enferma. No se alcanzó a hacer ningún trámite al respecto porque falleció sorpresivamente.

Caso N° 5

Nombre E.G.M.

Ficha 11

RESEÑA DEL CASO

Obrera de 46 años, soltera que vive sola a pesar de tener varios. Falta a su trabajo por accidente ocurrido en él.

SITUACION ACTUAL

E.G.M. ha sufrido un accidente que la imposibilita para trabajar. Mientras se aclara si el accidente ocurrido fué accidente del trabajo o nó, la firma le otorga una suma semanal.

DIAGNOSTICO SOCIAL

PROBLEMA DEL TRABAJO

Inasistencia al trabajo

PROBLEMA DE ORDEN JURIDICO

Conflicto con la firma y el Seguro Obligatorio, respecto al accidente ocurrido

PROBLEMA DE ORDEN MORAL

Madre soltera

Familia disgregada

Ilegitimidad

LABOR SOCIAL REALIZADA

Respecto a la situación que se presentó para aclarar si el accidente ocurrido era o no accidente del trabajo, se consultó con varios abogados. Las opiniones fueron diversas. La fábrica no lo consideraba como tal, a pesar de haber ocurrido en el trabajo.

Cuando ocurrió el accidente, la obrera no fué atendida por el Seguro, por creerse en el primer momento que correspondía a Accidentes del Trabajo. Se habló con el Director del Policlínico N° 2 del Seguro, para explicarle la situación y obtener una ayuda para la obrera. El Seguro inició un sumario para aclararlo, y la obrera fué acogida a los beneficios de esta Institución. Mientras duró la tramitación la firma le asignó una suma semanal y se responsabilizó de los gastos de la primera atención médica.

El accidente ocurrido le produjo la pérdida casi total de la mano izquierda. Con el objeto de capacitarla para ganarse la vida se la guió a la Sección de Revalidación del Seguro, donde no pudo ser atendida hasta su completo restablecimiento.

Con el fin de ayudarla económicamente se le buscó trabajo a una hija en la fábrica, pero E.G.M. no aceptó.

Nada se pudo hacer con respecto a los problemas de orden moral, por ser hijos de varias uniones. Al sentirse imposibilitada para valerse por si sola se llevó a su lado a dos hijas.

Caso Nº 6

Nombre L.O.S.

Ficha 21

RESEÑA DEL CASO

Obrera soltera de 20 años, hospitalizada por TBC pulmonar.

Al parecer hay desavenencias entre ella y su madrastra. Su padre y sus hermanos no la visitan regularmente.

SITUACION ACTUAL

L.O.S. , se encuentra hospitalizada por TBC pulmonar desde algunos meses.

Su familia la visita muy a lo lejos. Al parecer hay desavenencias entre ella y la madrastra.

Su situación económica es deficiente, porque recibe un subsidio muy bajo del Seguro y desde hace dos meses no recibe la ayuda que el Sindicato de la firma otorga a sus afiliadas enfermas.

Posible contagio TBC familiar.

DIAGNOSTICO SOCIAL

PROBLEMA DEL TRABAJO

Inasistencia de L.O.S. a su trabajo

PROBLEMA DE ORDEN MEDICO

TBC de L.O.S.

Posible contagio familiar

PROBLEMA DE ORDEN ECONOMICO

Insuficiencia del subsidio del Seguro

Falta de ayuda económica por parte del Sindicato

PROBLEMA DE ORDEN MORAL

Indolencia de los parientes para visitar a la enferma

Desavenencias con la madrastra

LABOR SOCIAL REALIZADA

En relación a la enfermedad de L.O.S. se intervino ante el médico que la atendía y los nuevos controles efectuados fueron favorables.

La familia de L.O.S. se sometió a exámen médico en el Servicio Médico de los FFCC, por ser el padre empleado de la empresa. Todos estaban en perfecto estado de salud.

La afección pulmonar de L.O.S. dió la posibilidad de acogerla a reposo preventivo, cuyo pedido fracasó, por haberse solicitado del hospital antes de pedir la prórroga del subsidio.

Al mismo tiempo, el Seguro la privó de este beneficio. Se hizo todo lo posible por subsanar esta dificultad, tanto por parte del hospital como de la Asistente Social de la fábrica, sin obtener resultado positivo.

Ya que L.O.S. se encontraba sin beneficio de parte del Seguro, se interesó a su hermano mayor para que la ayudara mientras permaneciera en el hospital.

Respecto a la falta de ayuda pecuniaria por parte del Sindicato, se habló con su Tesorera, quien se extrañó de lo ocurrido, ya que ella pagaba semanalmente a la enferma. Se investigó el motivo y se descubrió que la persona encargada de llevarlo no lo entregaba. Desde entonces L.O.S. empezó a recibir la ayuda en la forma acostumbrada.

Se visitó a la familia y se le hizo comprender la necesidad de visitar a la enferma. Se consiguió que el padre lo hiciera. También con el hecho de haber responsabilizado al hermano de la situación económica de L.O.S., se obtuvo que éste la visitara todas las semanas, cumpliendo con lo prometido.

Las desavenencias con la madrastra provenían de incompreensión. Se les hizo ver la situación de cada cual.

A L.O.S. le fué dada el alta hospitalaria para seguir tratamiento en la casa. Se habló en la fábrica respecto a la vuelta de L.O.S. a su trabajo, para que se le diera un trabajo liviano durante el primer tiempo, conforme a la prescripción médica.

Caso Nº 7

Nombre E.B.C.

Ficha 9

RESEÑA DEL CASO

Obrera soltera falta a su trabajo por enfermedad. Está embarazada de 5 meses y se siente desmoralizada, pero no quiere recurrir a su familia por encontrarse disgustada con ella.

Hace tiempo que no se visita con su madre y las hermanas.

SITUACION ACTUAL/

E.B.C. de 24 años se encuentra faltando a su trabajo por encontrarse con síntomas de aborto. Vive sola y no quiere recurrir a su familia por estar disgustada con ella.

DIAGNOSTICO SOCIAL

PROBLEMA DEL TRABAJO

Inasistencia al trabajo

PROBLEMA DE ORDEN MEDICO

Síntomas de aborto

PROBLEMA DE ORDEN MORAL

Alejamiento de parientes por disgustos

Desmoralización por su condición de soltera embarazada

LABOR SOCIAL REALIZADA

Visitado el caso se constató que se trataba de síntomas de aborto. Se la trasladó a una Maternidad, donde fué atendido su aborto.

El problema de soltera embarazada no tenía solución, por ser casado el causante y por cuyo motivo ella dejó de verlo.

E.B.C. se resistía a ver a su familia, a pesar de haberle hecho ver la necesidad de acercarse a su madre. Después de un tiempo consintió que se avisara a la madre que ella deseaba verla. La madre se alegró mucho de saber de su hija, y prometió ir a verla en cuanto le fuera posible. E.B.C. también se alegró de tener noticias de la madre, de quien hacía tiempo no sabía.

Respecto a la desmoralización de E.B.C. por su situación, se logró tuviera confianza en si misma y en el futuro. Continuamente se la visitaba o se la llamaba en la fábrica para conversar, obteniéndose plena confianza de ella.

Pasado un tiempo solicitó se le aconsejara en un conflicto sentimental. Formalizará su matrimonio a fines de año, con una persona que la conoce, sabe lo ocurrido y cree hacerla feliz.

Caso Nº 8

Nombre O.I.M.

Ficha 45

RESEÑA DEL CASO

Obrera de 18 años, soltera, embarazada, falta a su trabajo con permiso que ya venció.

Vive con dos hermanos solteros. El padre trabaja fuera de Santiago.

SITUACION ACTUAL

O.I.M. está embarazada de 6 meses. Solicitó permiso en la fábrica con el fin de hacerse exámenes médicos, pero el permiso venció. Hay peligro que sea despedida.

DIAGNOSTICO SOCIAL

PROBLEMA DEL TRABAJO

Inasistencia al trabajo de O.I.M.

PROBLEMA DE ORDEN MORAL

Soltera embarazada

Falta de matrimonio civil

Irresponsabilidad de O.I.M. -

PROBLEMA DE ORDEN MEDICO

Embarazo de la cliente

LABOR SOCIAL REALIZADA

Se solicitó al Servicio Social se investigara la inasistencia de O.I.M. a su trabajo. Había solicitado permiso para hacerse exámen médico, pero seguía faltando después de caducar el permiso. Por este motivo se pensaba despedirla de la fábrica.

Al parecer debido a su estado, no demostraba interés por volver a trabajar. Se le hizo comprender que si necesitaba algo el Servicio Social de la fábrica lo podía hacer para que ella no perdiera de trabajar, tan importante para ella, que pronto debería acogerse a descanso maternal.

Se conversó en la fábrica la situación de O.I.M. y que se le permitiera volver a trabajar, llevando el certificado médico para justificar en parte su inasistencia. Se le tuvo en observación por parte de la Asistente Social.

Se convenció a O.I.M. de la necesidad de contraer el matrimonio civil antes del parto, ya que se consideraba conveniente. Este se efectuó a su debido tiempo.

Se controló periódicamente su estado y el parto se verificó en buena forma.

Como demostrara poco entusiasmo para preparar el ajuar de la guagua, fué necesario despertar el interpes.

Caso Nº 9

Nombre T.L.A.

Ficha 33

RESENA DEL CASO

Obrero casado y sin hijos, falta a su trabajo a menudo por etilismo crónico.

El matrimonio tiene en su poder a una niña a la que desean adoptar y que cree ser hija de ellos.

SITUACION ACTUAL

T.L.A. ha sido rebajado en su trabajo por continuas inasistencias debido a su alcoholismo crónico.

Momentáneamente, la situación económica es mala a causa de su castigo en la fábrica.

T,L.A. y su esposa no tienen hijos, pero en cambio, desde hace 9 años tienen en su poder a una niña, A.O. de 14 años de edad más o menos y a quien desean adpftar.

DIAGNOSTICO SOCIAL

PROBLEMA DEL TRABAJO

Continuas inasistencias de T.L.A. a su trabajo

(Sigue problema del trabajo)

Rebaja de categoría de trabajo de T.L.A. en la fábrica

PROBLEMA DE ORDEN MORAL

Alcoholismo de T.L.A.

PROBLEMA DE ORDEN JURIDICO

Falta de adpción judicial de A.O.

PROBLEMA DE ORDEN ECONOMICO

Entradas disminuidas por rebaja de categoría de trabajo de T.L.A.

LABOR SOCIAL REALIZADA

Se investigó y las inasistencias de T.L.A. se debían al alcoholismo, vicio que éste tenía desde muchos años. Por esta circunatancia había sido rebajado en su trabajo de la fábrica.

Se pretendió hacer labor educativa tendiente a quitarle el deseo de beber que redundaría en la asistencia regular al trabajo. Dado el enorme interés que T.L.A. demostraba por adoptar a A.O., se trató de hacerle ver que con su conducta, la adopción de la menor se vería entorpecida.

Se le tuvo en observación durante un tiempo en el que se controló su comportamiento y se logró su confianza, aconsejándosele a menudo. Al comprobarse su buen comportamiento y obtenida la promesa de hacerse el tratamiento antiálcohólico en buena forma, se habló con su jefe inmediato, persona muy comprensiva, para volver a T.L.A. a su antiguo trabajo. Se pensaba de

esta manera alentarle en su regeneración moral. Se obtuvo espléndida acogida de parte del jefe, quien lo dejó inmediatamente en su antiguo puesto.

Se le inscribió en el Policlínico antialcohólico, interesando a la vez a la esposa de T.L.A. para que lo ayudara a realizar el tratamiento en debida forma. Desgraciadamente, por motivos ajenos al obrero, debió interrumpirlo.

La adopción de A.O. no se pudo efectuar porque el matrimonio no cumplía con los requisitos de edad fijados por la ley. De todos modos se efectuaron todos los trámites que fué posible hacer para dejarlo avanzado cuando llegara la época oportuna.

El problema de orden económico se solucionó con la obtención del antiguo puesto de T.L.A., Mientras estuvo en observación no se quiso hacer nada en favor de la situación económica, para que ésto sirviera de escarmiento y contribuyera a su regeneración.

OBSERVACION: El caso iba bien encaminado, pero T.L.A. fué despedido de la fábrica por haber llegado atrasado y en estado de ebriedad. No se hizo nada a este respecto por acatar la disciplina de la fábrica.

Se atribuye su reincidencia por la bebida, a la interrupción del tratamiento antialcohólico por razones ajenas a la voluntad del obrero. El tratamiento se reinició una vez despedido y sigue siendo atendido por la Asistente Social.

Caso Nº 10

Nombre G.T.A.

Ficha 3

RESEÑA DEL CASO

Obrera casada, separada del marido, tiene solo una hija de 8 años, que fué declarada en el momento del matrimonio. La obrera faltó a su trabajo por estar enferma de TBC pulmonar.

SITUACION ACTUAL

G.T.A. está separada de su marido desde 1938.

Falta a su trabajo por estar con una afección crónica pulmonar.

La situación económica es aflictiva porque sólo cuenta con el subsidio del Seguro Obligatorio.

Posible contagio TBC de la menor.

DIAGNOSTICO SOCIAL

PROBLEMA DEL TRABAJO

Inasistencia de G.T.A. a su trabajo

PROBLEMA DE ORDEN MEDICO

TBC pulmonar de G.T.A.

Posible contagio de la hija.

PROBLEMA DE ORDEN ECONOMICO

Entradas económicas insuficientes por la enfermedad

PROBLEMA DE ORDEN JURIDICO

Falta de aceptación de legitimación de R.(la hija).

Falta de ayuda económica por parte del marido

LABOR SOCIAL EFECTUADA

La inasistencia al trabajo queda sin solución hasta mejoría de G.T.A..

Para su enfermedad el médico especialista del Seguro le proponía a G.T.A. dos soluciones: ser dada de alta con su enfermedad declarada estacionaria o ser sometida a tratamiento quirúrgico (toracoplastía). Se trató de hacer comprender a G.T.A. la conveniencia de someterse al tratamiento quirúrgico, ya que de esa manera sanaría por completo y evitaría además , el posible contagio para su hija. G.T.A. se decidió por la operación. Fué hospitalizada y se le practicó la toracoplastía, quedando muy bien. En la actualidad se tramita su envío a Sanatotio.

Durante la permanencia de G.T.A. en el hospital, una hermana suya se hizo cargo de la niña, en cuyo hogar ha estado muy bien cuidada hasta la fecha.

A la hija se le hicieron todos los exámenes médicos pertinentes, constatándose que estaba en buen estado de salud.

Una de las causas por lo que G.T.A. no quería seguir

el tratamiento aconsejado era debido a dificultades económicas. Se le expresó que al operarse era posible que la acogiera la Medicina Preventiva y una vez sana rendiría más en su trabajo. Para salvar un apuro momentáneo de dinero se le solicitó un préstamo en la fábrica. Ultimamente G.T.A. fué acogida a reposo preventivo y ha cancelado su deuda en la fábrica.

En repetidas ocasiones se quiso hablar con el marido de G.T.A., para solicitar ayuda para su hija, pero al parecer la actual conviviente lo negaba. Por otra parte se investigó si éste se había reincorporado a la empresa de los FFCC, pero no lo había hecho.

Se iniciaron en el Consultorio Jurídico del Consejo de Defensa del Niño, los trámites para la aceptación de legitimación de la hija, donde todavía se tramita.

C O N C L U S I O N E S

- 1.- Que el problema del ausentismo obrero ha sido considerado sólo últimamente, cuando se ha necesitado del elemento humano para la mayor producción;
- 2.- Que las industrias que cuentan con Servicio Social y les proporcionan beneficios a sus obreros, cuentan con bajo porcentaje de ausentismo;
- 3.- Que la base del ausentismo obrero en Chile, radica en la falta de educación y en el escaso interés de parte de los industriales frente a los problemas que afectan al obrero;
- 4.- Que el ausentismo es más o menos similar en las fábricas que cuentan con control de inasistencias, y estas son debidas exclusivamente a causas justificadas;
- 5.- Que el ausentismo se presenta en aquellas industrias, cuyos industriales desconocen la índole social que desempeñan frente a los obreros;
- 6.- Que el ausentismo es mal interpretado por los industriales, considerándolo exclusivamente causado por el obrero;
- 7.- Que el ausentismo del día Lunes, se debe a menudo a otras causas fuera del alcoholismo;
- 8.- Que si el alcoholismo es causa de ausentismo, es debido a las malas condiciones de vida de los obreros;
- 9.- Que la irresponsabilidad aparente del obrero, se debe, tanto a la falta de orientación profesional, como al poco in-

terés de los industriales para hacerles comprender el valor de su trabajo;

- 10.- Que muchos industriales creen cumplir con la responsabilidad que tienen para con sus obreros, pasando por alto todas las faltas, sin pensar que ello perjudica a la industria;
- 11.- Que una causas muy principal de ausentismo en Chile, es debida a la enfermedad de los hijos, la que se podría remediar con la organización de Jardines Infantiles o Cantros de Defensa;
- 12.- Que el Gobierno debe tener intervención directa en la obra social que deben desarrollar las industrias en beneficio del obrero, porque no sólo con este sistema se tenderá al mejoramiento de la raza por medio de la protección al obrero, sino que también a la mayor producción, y por ende al mejoramiento de la economía nacional, tan necesaria en nuestro país;
- 13.- Que se lleve a cabo un plan razonado y eficaz que tienda a disminuir el ausentismo, basado en razones de orden biológicas, sociológicas y psicológicas;
- 14.- Que el plan esté a cargo de una entidad del Estado, que tenga que ver con los problemas del obrero;
- 15.- Que las Asistentes Sociales Industriales, dependan de la Inspección del Trabajo, a fin de premunirlas de mayor autoridad y libertad de trabajo.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- Album Gráfico e histórico
de la Sociedad de Fomento
Fabril y de la Industria
Nacional
Imprenta Cervantes - San-
tiago de Chile - 1926
- 2.- Alvarez Andrews, Oscar
Historia del Desarrollo
Industrial de Chile-Imp.
" La Ilustración "-Santia-
go de Chile- 1936
- 3.- Amunátegui Solar, Domingo
Las Encomiendas de indí-
genas de Chile- Imp.Cervan-
tes- Santiago, Chile-1909
- 4.- Amunátegui Solar, Domingo
Historia Social de Chile-
Ed. Nascimento- Santiago,
Chile- 1932
- 5.- Barros Arana, Diego
Historia de Chile- Ed.Rafael
Jover- Santiago, Chile-1884
- 6.-Boccia, Donato
Medicina del Trabajo- Estab.
Graf. Guidi Buffarini- Buenos
Aires- 1938
- 7.- Cabero, Alberto
Chile y los chilenos.
- 8.- Encina, Francisco
Historia de Chile-Ed.Nasci-
mento-Santiago, Chile-1940
- 9.-Feliu Cruz, Guillermo
Evolución Social de Chile
en el siglo XIX-Ed.Nascime-
to-Santiago-1942

B I B L I O G R A F I A

- 1.- ALVAREZ ANDREWS, OSCAR -Historia del desarrollo Industrial de Chile-Imp." La Ilustración "-Santiago, Chile-1936
- 2.- AMUNATEGUI SOLAR, DOMINGO -Las Encomiendas de indígenas de Chile-Imp.Cervantes- Santiago, Chile-1909
- 3.- AMUNATEGUI SOLAR, DOMINGO -Historia Social de Chile-Ed.Nascimento- Santiago, Chile-1932
- 4.- BARROS ARANA, DIEGO -Historia de Chile-Ed.Rafael Jover-Santiago, Chile-1884
- 5.- BABERO D., ALBERTO- Chile y los chilenos
- 6.- DIRECCION GENERAL DE ESTADISTICA - Veinte años de Legislación Social- Santiago, Chile-1945
- 7.- ENCINA, FRANCISCO - Historia de Chile-Ed.Nascimento-Santiago, Chile- 1940
- 8.- FELIU CRUZ, GUILLERMO- Evolución Social de Chile en el siglo XIX- Ed. Nascimento-Santiago, Chile-1942
- 9.- KELLER R., CARLOS- La eterna crisis chilena-Ed. Nascimento-Santiago, Chile- 1931

- 10.- LATCHAM, RICARDO E.- El comercio pre-colombino en Chile
y otros países de America-Imp.Cervan-
tès-Santiago,Chile-1909
- 11.- LATCHAM,RICARDO E.- Los primitivos habitantes de Chile-Imp.
Dir,Gral de Prisiones-Santiago, Chile-
1939
- 12.- MARTNER,DANIEL - Tratado de Economía Política-Imp.U.de Chile.
Santiago,Chile-1934
- 13.- Monthly Labor Review- 56 - 31 - 1943
- 14.- " " " - 56 - 211 - 1943
- 15.- " " " - 56 - 683 - 1943
- 16.- " " " - 57 - 9 - 1943
- 17.- " " " - 57 - 1179 - 1943
- 18.- POIRIER,EDUARDO.- Chile en 1910.- Imp.Barcelona- Santiago,
Chile-1910
- 19.- RENARD,GEORGES.- Sindicatos, Trade-unios y Corporaciones-
Ed. Daniel Jorro-Madrid-1916
- 20.- Revue Internationale du Travail- 24 - 624 - 1942
- 21.- " " " " - 27 - 274 - 1943
- 22.- " " " " - 27 - 582 - 1943
- 23.- " " " " - 30.- 753 - 1944

I N D I C E

	Págs.
SUMARIO	I
INTRODUCCION	III
CAPITULO I - <u>DESARROLLO DE LA INDUSTRIA EN</u>	
<u>CHILE</u>	1
Estado en que se encontraba a la llegada de los españoles	1
Organización de la Industria des- pués de la llegada de los espa- ñoles	3
Influencia de los extranjeros en la industria moderna chilena	5
<u>PARALELO DEL DESARROLLO INDUS-</u>	
<u>TRIAL EN CHILE Y EN EUROPA</u>	7
En Chile: El Sistema de Enco- miendas de indios	7
En Europa: El sistema Corpora- tivo	8
<u>ORIGEN DEL OBRERO CHILENO</u>	10
CAPITULO II - <u>GENERALIDADES SOBRE EL PROBLEMA</u>	
<u>DEL AUSENTISMO EN CHILE Y EN EL</u>	
<u>EXTRANJERO</u>	13
El problema del ausentismo obre- ro en Chile	13

	Págs.
El problema del ausentismo obrero en el extranjero	17
CAPITULO III <u>CAUSAS DE AUSENTISMO OBRERO EN CHILE</u>	20
1.- Causas voluntarias o injustificadas:	20
a) Alcoholismo	21
b) Indisciplina e irresponsabilidad	25
2.- Causas involuntarias o justificadas	28
a.-Enfermedad del obrero	28
b) Enfermedad de parientes	30
c) Accidentes del trabajo	32
CAPITULO IV <u>MEDIDAS TENDIENTES A DISMINUIR EL AUSENTISMO OBRERO</u>	34
El problema del ausentismo obrero en algunas industrias en Santiago y los métodos usados para su solución	34
"Tejido y Vestuarios S.A. "	35
Industria "Mademsa"	38
Fabrica militar de Vestuario y Equipo	39
Cristalerías de Chile	40
Fundición Libertad	41
Fundición Grajales	42

	Págs.
CAPITULO V	
<u>IMPORTANCIA DEL CONTROL DEL</u>	
<u>AUSENTISMO OBRERO PARA LA</u>	
<u>PRODUCCION INDUSTRIAL Y ECO-</u>	
<u>NOMICA DEL PAIS Y PARA EL O-</u>	
<u>BRERO</u>	51
CAPITULO VI	
<u>EL SERVICIO SOCIAL ANTE EL PRO-</u>	
<u>BLEMA DEL AUSENTISMO OBRERO EN</u>	
<u>"TEJIDOS Y VESTUARIOS S.A."</u>	58
CAPITULO VII	
<u>EXPOSICION DE CASOS</u>	64
CONCLUSIONES	88
BIBLIOGRAFIA	90