

MINISTERIO DE EDUCACION PUBLICA

Escuela de Servicio Social

CONCEPCION



**Estudio sobre salarios de la Cia. Carbo-
nifera e Industrial de Lota y de
algunas Industrias de Concepción**

Memoria de prueba para
optar al título de Asis-
tente Social del Estado

MATILDE MACHER MACHER

1942

Imp. Lit. "Demerskís", Concep.

Social



UNIVERSIDAD DE CHILE
SEDE SANTIAGO ORIENTE
BIBLIOTECA CENTRAL

Trab. Social
M 149
1942
C-1

MINISTERIO DE EDUCACION PUBLICA
Escuela de Servicio Social
CONCEPCION



Estudio sobre salarios de la Cia. Carbo- nifera e Industrial de Lota y de algunas Industrias de Concepción



Memoria de prueba para
optar al titulo de Asis-
tente Social del Estado



MATILDE MACHER MACHER

1942

Imp. Lib. "Esmeralda", Concep.



UNIVERSIDAD DE CHILE
SEDE SANTIAGO ORIENTE
BIBLIOTECA CENTRAL

11-2001. 34563

S U M A R I O.

El objetivo principal de este trabajo consiste en investigar la situación económica de la población industrial de Lota y Concepción; se ha tomado como sujeto de investigación, al obrero industrial, es decir a aquellos que prestan sus servicios a un patrón, en la Industria, y que reciben una remuneración por su trabajo llamado salario.

Este trabajo se completará con el estudio comparativo que, sobre alimentación del obrero industrial de Concepción y Lota efectuará la Srta. Marta Eyzaguirre. Se pretende que ambas investigaciones, puedan proporcionar, en conjunto, una idea acerca del Standard de vida del obrero en Lota y Concepción y establecer así un paralelo entre ellas.

S U J E T O S D E E S T U D I O.

En la imposibilidad de investigar la situación económica de la totalidad de los obreros industriales de Lota y Concepción, se eligió un grupo representativo, integrado por 500 sujetos de Lota y 500 sujetos de Concepción, todos ellos con cargas familiares. Los 500 obreros de Lota fueron tomados exclusivamente

de la Cía. Industrial Carbonífera "Lota". Los de la ciudad de Concepción, en cambio fueron tomados en porcentajes diferentes de diversas industrias, entre ellas: Cervecerías Unidas, Cía. de Gas, Fábrica de Paños Concepción, Cía de Electricidad, Panificadores, etc.; para así llegar a obtener un promedio de Salarios equivalente a la generalidad del obrero industrial, en ambas ciudades.

I N S T R U M E N T O D E M E D I C I O N .

El instrumento de medida consistió en una Encuesta Social, en la que se contemplaron una serie de factores, que parecieron de interés, relacionados con el obrero chileno, como ser: salarios, aportes, otras entradas tomando en cuenta si trabajan o no sus cónyuges, hijos, si hay pensionistas; entradas por trabajo extra, asignación familiar, etc.

D E S A R R O L L O D E L A T E S I S .

La memoria constará de dos partes, cada una de ellas dividida en tres capítulos.

Los capítulos de la primera parte tratarán de:
1º Salario, concepto, ¿ Quienes son asalariados ?.
Diversas definiciones de salario. Crítica con respecto
a las definiciones, Salario Mínimo, Salario Vital, etc.
2º y 3º sobre asignación familiar y consecuencia del
aumento de salario; observaciones hechas en la Cía. de
Gas, durante la práctica de seis meses.

La segunda parte versará sobre un estudio com-
parativo de los salarios entre Lota y Concepción, sub-
divididos en tres capítulos.

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

Historia Mundial del Trabajo y el Salario.

La evolución que ha experimentado el concepto del salario a través de la Historia económica del mundo, es paralela y armónica con la evolución del concepto sobre el trabajo humano, ya que es el salario la remuneración sobre el trabajo. Es por eso que pasaré a efectuar una reseña de la Historia del Trabajo a través de las diversas épocas.

El Génesis, afirma que el trabajo fué impuesto por Dios a los hombres, como uno de los castigos de la primera culpa. Es así que desde la primera época de la Historia Humana, fué considerado como una pena y hasta como una maldición; concepto que se perpetúa a través de siglos.

El trabajo humano ha pasado por etapas dignas de ser consideradas previamente. Si bien es cierto, en la antigüedad, no existía el salario debido a que los hombres obtenían sus beneficios de la naturaleza, pero luego el conglomerado social aumenta de tal manera que ya ésta es incapaz de mantener a la población constantemente en aumento; el hombre compren-

prende la necesidad de agruparse. Entonces prescindiendo del comunismo primitivo, en que el producto del trabajo era para el que lo efectuaba sin existir entre los trabajadores otras diferencias que las nacidas del concepto " autoridad " o mitos religiosos, más importante es el período de la esclavitud en que el esclavo careciendo de toda remuneración ha debido trabajar obligadamente para el poseedor de la riqueza o para el Estado, en forma denigrante y sin ninguna consideración; (cabe decir que no se puede considerar como salario al alimento que se le daba a los esclavos para mantener su fuerza productora).

El trabajo, institucionalmente así organizado daba margen a la explotación sin freno del hombre por el hombre; las labores especialmente remuneradas no tenían una tasa que sirviera de antecedentes para fijar una remuneración más o menos justa.

En las postrimerías del estado pagano (Año 301). Diocleciano dictó una ley en que se fijaba el precio de los salarios. En su edicto este Emperador decretaba que las principales subsistencias, los salarios y los objetos útiles de todo el Imperio Romano tuvieran un precio determinado, señalando penas capitales para los infractores, (pena de Muerte, trabajos

en minas, deportaciones, etc. La desaparición de este Emperador trajo consigo la abolición de esta ley, no alcanzando a regir sino dos años. No se conoce en la Historia otra tentativa igual hasta la época de la Revolución Francesa, la que viene a establecer la fijación sistemática de los salarios en los cuerpos legales.

La Servidumbre:

Las ideas de justicia y caridad del cristianismo, que proclamaban la dignidad del trabajo humano, alzaron el nivel económico del trabajador sometido al régimen de la esclavitud. En esta época el trabajador tenía a cambio de la prestación de sus servicios, el derecho de la explotación de una porción de terreno que podía usar libremente mientras cumplía con sus obligaciones.

Influencia de los Movimientos Económicos de la Humanidad y de la Familia Obrera en el Salario:

Mientras la servidumbre operaba en esta forma en los trabajos agrícolas, los obreros de las ciudades se agrupaban en Corporaciones según su oficio y fijaban los precios de sus trabajos, luego vino la época del Renacimiento, de la Reforma y de los grandes descubri-

mientos científicos, que modificaron el orden existente en lo que respecta al trabajo asalariado y el orden corporativo anterior, se transformó, en la Edad Moderna, en el sistema de libre concurrencia y en la creación de la empresa capitalista, abandonándose al trabajador a la ley de la oferta y de la demanda y obligándosele a dar su trabajo por salarios a razón de hambre.

Pues bien, esta situación hizo agruparse nuevamente a los trabajadores, pero no en forma de gremios, sino en forma de sindicatos de carácter luchador y revolucionario frente a sus patrones. Pero este estado de cosas llegó al extremo de hacer remover los propios cimientos del Estado, viéndose éste obligado a intervenir en este problema, que es la parte más grave, denominada " cuestión social ", creando organismos adecuados que regulen las relaciones existentes entre el capital y el trabajo.

Tenemos así, como el salario ha sido el reflejo de todos los movimientos económicos de la Humanidad, siendo el resultado propio de éste. La esclavitud cede su paso al salario, la servidumbre lo cede también, como lo ceden corporaciones, el maquinismo, el libre cambio, etc. Entonces el salario ha salido más equita-

tivo y el trabajo ha seguido su marcha ascendente en busca de una remuneración más justa, entendiéndose por tal, la obtenida por los trabajadores manuales e intelectuales en su lucha por la obtención del producto total de su trabajo, sin desconocer por cierto, el valor de las luchas sostenidas por los doctrinarios en el ancho pliego de las escuelas, y que han presentado importante concurso en este mejoramiento evidente de la masa trabajadora.

El salario, como valor económico, es materia de la Economía Política; como derecho, como elemento del Contrato de Trabajo, es materia de la Legislación Social, que constituye un conjunto de disposiciones legales que reglamentan las relaciones entre el patrón y el obrero, entre el empleado y el empleador.

PRIMERA PARTE

C A P I T U L O I

S A L A R I O:

La palabra salario viene del latín, *salarium*; que servía para designar la paga dada al soldado romano para que comprara sal.

DEL CONCEPTO SALARIO: DEFINICION.-

Comúnmente se denomina salario la remuneración del trabajo activo, muscular o intelectual aplicado a la producción de la riqueza.

Ya que nuestra legislación no define claramente la denominación salario, pues ella la menciona en una u otra forma para la determinación de casos diferentes; tomaremos la definición que da el Diccionario de la Real Academia Española que dice: " Llámase salario al estipendio o recompensa que los amos dan a sus criados por razón de su empleo, servicio o trabajo y por extensión: extipendio con que se retribuyen servicios personales."(1) Esta acepción de salario dada por el Diccionario de la lengua española, podemos relacionarla con las que nos dan algunos tratadistas de legislación social y que concuerdan en su alcance y contenido.

Así por ejemplo, Carlos Gide, nos define el

(1) Diccionario de la Real Academia.

salario como toda renta o provecho o beneficio cobrado por un hombre a cambio de su trabajo.(2) Una definición más amplia es la que nos da el tratadista argentino J. Ramírez Gronda, en la que expresa que el salario comprende todas las formas posibles de remuneración del trabajo, desde el sueldo hasta la propina, desde el pago en alimentos hasta el efectuado en uso de habitación.(3)

El salario en su acepción amplia, como remuneración del trabajo, ha sido estudiado por los tratadistas desde los puntos de vista más diversos; unos estudian su evolución y contenido considerando la justicia que en él debe imperar; otros han abordado la materia desde el punto de vista técnico, dentro del movimiento económico de la sociedad, sometiéndolo a la realidad social de ésta, clasificándolo y sub-clasificándolo, según sea el trabajo que se remunere o la forma en que esta remuneración se efectúe.

ENTONCES:

¿QUIENES SON ASALARIADOS?

El salario, tal como suelen definirlo los Economistas, viene a ser la "renta o provecho o beneficio cobrado por un hombre a cambio de su trabajo", (4); pero si debiéramos atender a esta definición, el salario aparecería como la forma tipo de la renta, la que ha ex-

(2) H. Torres. Apuntes de clases.

(3) M. Poblete Troncoso. Standard de Vida.

(4) Charles Gide. Curso de Economía Política,

existido y existirá siempre. En efecto, no se puede concebir un estado social cualquiera en que el individuo pueda vivir de otra manera que cambiando su trabajo o los productos de su trabajo o sus servicios contra cierta cantidad de riquezas. Esto es lo que permite a los Economistas Clásicos hacer entrar a los propietarios y hasta los rentistas, en esa categoría y afirmar como Mirabeau, "que todos los hombres, salvo los ladrones o mendigos son asalariados".(5) Pero esto no es más que una definición oratoria e inspirada por el deseo, tal vez inconsciente de representar al salario como el modo de remuneración más perfecta y el asalariado como un estado definitivo. Pero, no se debe confundir sino hacer distinción entre las rentas percibidas; así en la lengua económica como en la lengua vulgar, la palabra salario debe servir para clasificar, no toda modalidad de remuneración del trabajo, sino solamente un modo muy especial: "el precio del trabajo alquilado" o como dijo un tratadista "el alquiler de servicio" (6).

Un autor dice que, salario es la renta percibida por el obrero o empleado al servicio de un empresario; esta definición no está clara, porque las palabras empleadas en ella no son las que corresponden a la realidad (7).

(5) Charles Gide Economía Política.

(6) Charles Gide E.P.

(7) H. Torres Apuntes de clases.

Otros han dicho que "salario es el precio del trabajo"; pero el trabajo no es una mercadería. (8). Otros han dicho que, salario es la utilidad del trabajo, no existiría entonces la Plus-valía. (9) Además algunos autores dicen que, el salario es una remuneración de carácter alimenticio, porque el obrero entrega sus energías al patrón a cambio de la obligación de éste de alimentarlo a él y a su familia. Esta consideración equivale a la esclavitud. (10)

Marx explica el salario, por medio de su Teoría de la Plus-Valía, que es aquella parte de la utilidad del trabajo que queda para el patrón. (11)

C R I T I C A

El salario como régimen ha tenido duras críticas por parte de diversas Escuelas Sociales, especialmente por la Marxista y las Escuelas Cristianas, en el Rerum Novarum.

Gide, hace al salario una crítica desde tres puntos de vista: desde el punto de vista social, dice que el régimen del salario crea una serie de dificultades y luchas, crea permanentemente el conflicto entre capital y trabajo. Desde el punto de vista económico: el salario

(8) (9) (10) (11) H. Torres. Apuntes de clases.

quita todo estímulo de mejorar la producción. Desde el punto de vista moral: el salario hace al hombre un mejor instrumento utilizado para el mejoramiento de otro hombre, (Ej. el accionista permanece pasivo, mientras el trabajador mediante su trabajo le proporciona utilidad. (12)

S A L A R I O M I N I M O .

Como lo explicaba anteriormente, unos autores han creído que salario es una pensión alimenticia para el obrero. En la actualidad, se ha insistido nuevamente sobre esta categoría al exigir el salario mínimo o (vital), que debe ser necesariamente suficiente para satisfacer las necesidades del obrero y sus familias. Pero tampoco es así, pues el Estado tiene el deber de velar porque el salario, ya que es el único medio de subsistencia del obrero, sea suficiente para satisfacer las necesidades de éste y su familia.

En la Ley N^o 4053, del 8 de Septiembre de 1924, existe una disposición que reglamenta el salario mínimo y dice que el salario no debe ser inferior a los dos tercios, ni superior a $\frac{3}{4}$ del salario medio que se paga en esa región y en la misma faena. El establecimiento del salario mínimo en las faenas industriales se ha discutido en diversas Conferencias del Trabajo; en el año 1928 se aceptó el establecimiento de este salario

(12) H. Torres Apuntes de clases.

en todos los países signatorios de esta Conferencia. En el Código del Trabajo, en el Art. N°43 se establece que habiéndose estipulado un salario mínimo no puede pactarse uno inferior a este mínimo y en caso de pactarse y el obrero aceptase tiene derecho a reclamar. En el Art. N°44 se determina la forma del salario mínimo. (13)

El salario mínimo lo fija una comisión formada por delegados de patrones y obreros de cada industria y es precedido por el Inspector Provincial o por el Gobernador del Departamento, siendo secretario un Inspector del Trabajo. Si el patrón no acude a esta Comisión, es reemplazado, por el Alcalde de la Comuna.

Se pretende reformar esta parte del Código y que el salario en vez de mínimo sea de carácter vital o familiar.

S A L A R I O V I T A L.

ORIGEN Y RAZON DE SER:

El defecto más grave de que adolece el sistema de los salarios fijados libremente, es que el trabajador puede, por necesidad, verse obligado a aceptar una remuneración tan baja que no pueda subvenir sus necesidades y que a consecuencia de esto sobrevenga, desnutrición y decadencia física, males que al ser sufridos,

(13) Código del Trabajo.

por un sector respetable de la población, traerán una de generación general tanto física como moral.

El patrón no eleva los salarios, porque este significaría para él un mayor costo en la producción, co locándolo así en una posición desventajosa para él, fren te a sus competidores. Por otra parte el trabajador aislado es débil. Tampoco no es de desear, que todas las re formas sociales se obtengan mediante luchas, que siempre resultan desastrosas para las partes que en ellas inter vengan y para toda la sociedad. Como consecuencia se dee sea que intervengan los Poderes Públicos, estableciendo límites, de tal manera que de él no puedan descender las remuneraciones.

SALARIO VITAL: Los tratadistas, en su gran mayoría, se refieren a salarios mínimos o vitales indistintamente, pero en Chile no es posible considerarlo así, ya que en el Código del Trabajo se habla de salario mínimo y éste no es por cierto vital.

(14) Por salario vital se entiende generalmente el que sólo basta para el mantenimiento personal del trabajador. El salario vital, debe ser suficiente para asegurar al asalariado una alimentación sana, suficiente, una habitación que ofrezca ciertas condiciones mínimas de comodidad, higiene y salubridad y un vestuario decente.

Los trabajadores, y esto se explica especialmente a la clase obrera, no constituye en manera alguna, una categoría inferior y en consecuencia, deben poder vestirse con trajes que no sólo sean razonablemente cómodos y aptos para defenderlos de las inclemencias del tiempo, sino también deben permitir que puedan presentarse vestidos decorosamente y de la manera que las costumbres del lugar demanden. Debe además, el salario, alcanzar para ciertas diversiones, como ser: Cine y deportes.

Se dice además, que el salario vital debe permitir al trabajador efectuar pequeños ahorros, para así sostenerse en su vejez, cuando ya no puede trabajar. Aquí en Chile, dada la poca previsión de los trabajadores, cabe la hermosa labor de la Asistente Social; debe inculcarle al obrero chileno el sentido del ahorro, despertarlo, fomentarlo y enseñar la distribución de su salario.

LEE Y E S DEL S A L A R I O.

LEY DE LA OFERTA Y DE LA DEMANDA:

De acuerdo con esta Ley, se considera que el precio de la fuerza del trabajo, sube en razón directa de la demanda de los obreros, por parte del capital e inversamente de la oferta de brazos, por parte del tra-

tras palabras, los salarios suben a medida que el número de obreros necesarios se hace más escase, bajando por el contrario cuando estos concurren al mercado en un número superior a aquel que el capitalista necesita. La Escuela Clásica admite ésta, por única ley que puede regular las fluctuaciones del salario; negándole al Estado su derecho de intervenir en las relaciones del capital y el trabajo.

Se pueden derivar de esta Ley tres situaciones: 1º; ser la oferta igual a la demanda. 2º; la oferta es menor que la demanda y 3º; la oferta es mayor que la demanda.

En el primer caso, el obrero recibirá un salario indispensable para su subsistencia y reproducción.

En el segundo caso, el salario pagado a los obreros seguramente será superior. El salario que percibirán será algo más de lo estrictamente necesario para su subsistencia y la de su familia, en caso hayan hijos.

En el tercer caso, el salario será inferior al costo de la vida. Por lo tanto, el obrero débil sucumbirá víctima de las necesidades materiales, restableciéndose así la ecuación primitiva de la Oferta y de la Demanda⁽¹⁵⁾

(15) Luis A. Garfias Q. El Salario y sus Consecuencias Sociales.

LEY DE FONDO DE LOS SALARIOS.

Esta Ley, es la misma de la Oferta y de la demanda que Charles Gide la precisa y llama Ley de Fondo de los salarios.

Esta ley fué formulada, por David Ricardo y reproducida más tarde por Jhon Stuart Mill.

No se explica esta ley, pues es la misma ley de la Oferta y de la Demanda, definida con otras palabras.

LEY DE BRONCE DE LOS SALARIOS.

La Ley de Bronce fué formulada por Turgot; quien dice: " que en todo género de trabajo, el salario que percibe el obrero se reduce a lo estrictamente necesario para su subsistencia. David Ricardo la hace extensiva a la familia. Otros Economistas también la han reproducido, como ser: Juan Bautista Say; pero fué el Economista Lasalle, quien la denominó " Ley de Bronce de los Salarios ". (16)

Es un hecho innegable, que la producción es totalmente imposible sin la clase trabajadora. En tal situación, el capital tiene la necesidad y es el más interesado en mantener el número necesario de obreros para la producción de las riquezas y por consiguiente pro

(16) Luis A. Garfias Q. (Obra citada)

cura a cada trabajador los medios para su subsistencia. Además procura el capital la reproducción. Estas consideraciones fueron las que llevaron a enumerar la Ley en referencia; el salario medio en un tiempo y lugar determinado, no excederá normalmente del tantum de subsistencia preciso para que el obrero pueda vivir y reproducirse; Charles Gide, desecha esta Teoría.

Antes de pasar a tratar otras materias, especificaré algunas de las ventajas y desventajas que presenta el trabajo industrial.

VENTAJAS: Estas dependen directamente de la Industria, pues ventajas podríamos llamar las regalías que percibe el obrero dentro de determinadas Industrias; estas pueden ser: habitación cedida por el patrón, venta de géneros al costo; claro está que varían de una industria a otra. Además hay junto a cada una de las grandes Industrias una Asociación llamada Sindicato que vela por sus miembros sindicados y por el cumplimiento de las leyes sociales.

DESVENTAJAS: el obrero se mecaniza, es decir, que mediante la división del trabajo, muchas veces el obrero por espacio de varios años ejecuta un mismo trabajo; después por un caso fortuito o bien por una simple super-haber de obreros, queda cesante; se encuentra después ese obrero sin saber que trabajo efectuar, viene entonces una desorientación en el obrero, que al encontrarse de súbito sin trabajo, se da cuenta que en otras industrias, el trabajo es muy diferente, porque el, no se encuentra dividido, sino que la obra debe ejecutarse por entero. Entonces el obrero termina por ceder ante las circunstancias y para e-

uitar que su esposa e hijos sucumban en la miseria más completa, opta por el trabajo más fácil para él, que sería el trabajo a la pala. De un trabajador especializado que era ha llegado a ser un simple peón de faena. Llegamos así a obtener un relajamiento del nivel social del obrero, que en vez de elevar su Standard de vida se ha rebajado.

Otra desventaja que se puede enumerar sería que en una industria por intereses creados, por afán de riquezas o por ciertas circunstancias que no permiten al Empresario dar al obrero un justo salario, se encuentra el obrero dando de sí el máximo de rendimiento y obteniendo en cambio un salario que no le alcanza a subvenir sus necesidades y la de su familia.

CAPITULO II

La asignación Familiar:- Los problemas que existen y los problemas que soluciona.-

Todo ser humano tiene el derecho evidente a tener familia, derecho que no ha sido nunca discutido. El instinto familiar es natural en el hombre y toda nuestra civilización tiene su base en la familia. Pero para poder satisfacer este instinto es necesario que el obrero o empleado gane lo suficiente para mantener a su mujer y a sus hijos, y como el trabajador depende enteramente de lo que recibe del patrón (salario), entonces el patrón debe pagar al obrero una remuneración suficiente.

Se puede alegar que la mujer casada también puede trabajar, así se procuraría una mayor entrada al hogar, pero se obtendría con esto la desnutrición de la familia, en vez de protegerla. No quiere decir esto, que la mujer no deba trabajar, pero su trabajo no está en la fábrica o en la calle, sino en su hogar volando por el cuidado y la crianza de los hijos.

En el caso, en que la mujer trabaje puede ocurrir que el marido viendo que hay otro aporte

al hogar, vaya paulatinamente perdiendo la responsabilidad que tiene para con éste y así llegará un día en que dejará su empleo, convirtiéndose en un ser denigrante para la sociedad, llegando a vivir a expensas de su esposa.

Además el trabajo de la mujer en la Fábrica tiene graves inconvenientes para ella misma y para su familia, su contextura mucho más débil que la del hombre no resiste al pesado trabajo que ordinariamente se desarrolla en la fábrica, llegando a contraer enfermedades que en la mayoría de los casos son fatales, convirtiéndose en un foco infeccioso que más tarde propagará a sus familiares y así sucesivamente. Los males, atacan a toda persona que esté en contacto con ellos.

El trabajo, fuera del hogar, impide a la mujer casada cuidar sus hijos en la forma que debiera hacerlo. La influencia de la madre es absolutamente necesaria en los niños durante sus primeros años. Por otra parte el estar la esposa ausente del hogar el marido visitará más frecuentemente la cantina.

Así como el trabajo de la mujer influye en la familia, es natural que repercuta en la sociedad, ya que éstas en conjunto la forman.

El trabajo de la mujer casada como ya lo

hemos expresado anteriormente en vez de indicar una ayuda al marido le significa un enorme perjuicio en la administración de sus entradas y el cuidado del hogar. Cabe decir que; en todos los países que se ha practicado el trabajo de la mujer, ha traído como consecuencia un aumento de la mortalidad infantil y disminución de na_talidad.

Fuera de todas las razones de orden moral que puedan haber para pagar el salario familiar hay otras que son puramente prácticas y de la mayor conveniencia, por ejemplo el salario que sea suficiente para mantener una familia le conviene al empresario para conservar el material humano y tener trabajadores para el futuro, además al patrón le interesa tener obreros serios y la sobriedad e interés la encontrará mas facilmente en el hombre casado ya que estos por regla general tienen un mayor sentido de responsabilidad que los solteros.

Asignación familiar.- La asignación familiar es la cantidad de dinero o especie que se fija al empleado u obrero con ocasión de su trabajo destinado a satisfacer las necesidades de su familia. En la asignación familiar deben considerarse copulativamente estos dos requisitos esenciales: que exista un contrato de trabajo

y que el que presta sus servicios en virtud de tal contrato tenga cargas familiares a la que debe alimentos.

Si bien es cierto, que en un contrato de trabajo las partes contratantes son actualmente libres de estipular la forma y cuantía de la remuneración debiendo llegarse en cuanto sea posible a lo que se denomina "salario familiar" justo" vale decir el que se destina a satisfacer las necesidades físicas, morales e intelectuales del obrero y de su familia.

Se ha dicho que la asignación familiar no es más que una dádiva un don gratuito para los obreros con familia; pero aunque esta asignación reciba por la parte del nombre de donación u otro cualquiera no debe olvidarse que ella se da en razón de ser el obrero dependiente de la empresa que la otorga y se da en virtud del trabajo que realiza constituyendo por lo tanto un sistema de salario que viene a ser el complemento del salario justo dado a los obreros con familia.

La Unión Internacional de Estudios Sociales fundado en Manila en el año 1920 presidida por el Cardenal Mercier aprobó la siguiente proposición.

" Salario Vital comprende la subsistencia del trabajador y su familia, el seguro contra los riesgos por accidente del trabajo, enfermedad y muerte " tal propo-

sición es el reflejo fiel de los principios que sobre salarios familiar sustentan las Encíclicas Sociales, especialmente la Cuadragésimo Anno del Papa Pío XI.

Aunque, la asignación familiar, que como he dicho ha venido a reemplazar el salario familiar sea dada en forma de primas especiales o en especies alimenticias o de vestuario o en cualquiera otra, no varía su condición jurídica y se debe gozar por justicia de las mismas prerogativas de cualquier sistema de salario debiendo por tanto estar sancionada por el legislador.

Encíclicas Rerum Novarum y Cuadragésimo Anno

Las referidas Encíclicas son una reafirmación de las enseñanzas milenarias de la iglesia que sencillamente aplican a la vida industrial moderna esas enseñanzas cuya base última está formada por los evangelios mismos. Fueron esta Encíclicas, una saludable lección de sentido que, sin pretender dar reglas absolutas analizaron las situaciones y problemas que nacieron del salariado y proponer cuerdamente soluciones cristianas y practicable.

La aceptación y la popularidad de la Encíclicas tal vez pueda deberse al descrédito en que han caído las teorías absolutas.

Después de haber establecido en rasgos genera

les lo que es la asignación familiar, su origen, trabajo de la mujer, Encíclicas, etc. paso a exponer los problemas que existen en 50 casos tratados y los problemas que solucionan la asignación familiar (claro está que en parte).

PROBLEMAS QUE EXISTEN EN 50 CASOS TRATADOS

<u>CASOS</u>	<u>PROBLEMAS</u>	<u>%</u>
1	Económico Moral Habitación.....	2
8	Económico Habitación.....	16
14	Económico Habitación Médico.....	28
7	Económico Médico.....	14
1	Económico Habitación Educativa.....	2
5	Médico.....	10
8	Económico.....	16
2	Económico Médico Educativa.....	4
1	Médico Habitación.....	2

1	Económico Médico Moral Religioso.....2
2	Habitación.....4

TOTALES

50

100

Según lo expuesto en el Cuadro N° 1, se ha obtenido que: de 50 Casos tratados, el 2 % de ellos presentan si multáneamente problemas de orden económicos, moral y de habitación.

El 16 % está representado por aquellos Casos que presentan al mismo tiempo Problemas de Orden económico y de Habitación.

En 14 Casos o sea en el 28 % se observa que las familias además de los Problemas Económicos y de Habitación, presentan problemas de orden médico.

El 14 por % está representado por aquellos Casos que tienen Problemas de orden Económico y médico.

Sólo 1 Caso se presentó, que simultáneamente sufriera su Grupo Familiar de PROBLEMAS de orden económico, de habitación y educacional, representando así un porcentaje 2%. Solamente 5 Casos presentan únicamente problemas médicos; 8, presentan problemas económicos y 2, presentan proble-

mas de habitación, representando así el 10, el 16 y el 4 % respectivamente.

El 4 % está representado por aquellos Casos, que presentan problemas de orden económico, médico y educacional, al mismo tiempo.

El 2 % lo forman los Casos que tienen problemas religiosos, morales, económicos y médicos.

Se ha observado que en la mayoría de los porcentajes aparecen problemas de orden económico, integrando el rubro Problemas. Sólo en un 16 % no aparecen.

INVERSION DEL SALARIO FAMILIAR

Al hacer el estudio sobre la inversión del salario familiar se ha tomado en cuenta dos puntos: a) la inversión del salario familiar en comprar vestuario, menaje etc. es decir cumplir así en otros términos con un fin constructivo, pues los hogares por medio de la asignación familiar obtienen algo que antes no lo tenían. Se ha tomado en cuenta además a aquellos que del dinero de la asignación familiar dejan un tanto para ahorros. Se puede llamar a este fin, un fin constructivo.

b) Como segundo punto de estudio, se toma en cuenta a aquellas esposas que mediante el dinero que reciben pa-

gan parte de las deudas que han contraído por diversas causas. Este fin lo podríamos llamar fin curativo, ya que en algunos casos tratados ha dado muy buenos resultados dar a conocer a las esposas que, por medio de la asignación familiar pueden ellos paulatinamente pagar sus deudas sin incluír en esto todo lo que reciben ellas mensualmente.

Forma en que las familias invierten el salario o asignación familiar en a) compra de menaje, compra de vestuario b) pago de deudas de arriendo, almacén, rescate de prendas.

Casos	Inversión	%
24	A y B) Emplean la asignación familiar en comprar ropas, menaje y parte en cubrir deudas.	48 %
5	A) Emplean la asignación en comprar menaje y vestuario. Además ahorran.	10
21	B) Emplean la asignación familiar sólo para cubrir parte de sus deudas.	42
<hr/>		
TOTAL		
50		100

El cuadro estadístico anterior nos indica que de 50 familias, 24 emplean la Asignación familiar en fines constructivos al mismo tiempo que curativos, pues ocupan parte del salario familiar en suplir falta de vestuario y menaje como al mismo tiempo ocupan otra parte, en pagar deudas.

Se ha observado que las deudas más comunes son de arriendo y de almacén.

La cifra 24 Casos representa un porcentaje de 48 %.

Un porcentaje de 10 % está representado por aquellas esposas que no contando con deudas ocupan la asignación familiar en compra de enseres de casa o bien ropa. Se ha incluido aquí al único Caso que se presentó que ahorran, dejando la esposa mensualmente \$ 25. de la asignación familiar.

De los 50 Casos, 21 presentan deudas y ocupan la asignación en cubrir éstas, en parte, ya que la asignación a pesar de ser de un monto subido en relación con otras industrias no alcanzan a cubrir las totalmente. Además son estas familias las que ha menudo piden anticipos de sus asignaciones, llegando muchas veces a cubrir una exigua parte de aquella que en realidad le correspondía; representan un porcentaje de 42 %.

Como se ha podido comprobar los Problemas que soluciona la asignación familiar, en un sentido general, son los económicos, en todas sus fases, deudas de arriendo, de almacén, etc.

CAPITULO N° III

¿ COMO LLEGA EL OBRERO A OBTENER UN AUMENTO DE SALARIO?

Antes de entrar de lleno a la materia que me propongo desarrollar en este Capítulo, pasaré a puntualizar: ¿Como el obrero llega a obtener un aumento de salario?

Uno de los medios de los obreros para obtener aumento de salario, es la huelga, que es el medio más eficaz de que se ha valido las clases trabajadoras de todos los países para defender sus derechos frente al capital, cuando éste último ha pretendido atropellar los intereses del trabajo.

El economista Leroy-Beaulieu dice que la huelga consiste "en la suspensión momentánea del trabajo, por la universalidad o la generalidad de los obreros de un mismo establecimiento, o de un mismo oficio, en una localidad o en toda una región. Esta suspensión del trabajo tiene su causa de ordinario, en el deseo de aumentar el sueldo o bien la reducción de la jornada de trabajo.

José Salgado, define la huelga de la siguiente manera: "es un medio de violencia colectiva, ejercida, por una de las partes contra la otra, ya por espíritu de solidaridad, ya para forzar a cumplir o modificar las condicio

nes del Contrato.

También Gide define la huelga diciendo que es: " un medio violento ejercido por una de las partes contratantes sobre la otra, para modificar ciertas condiciones del Contrato, por ejemplo, el salario convenido.

Otra forma como el obrero obtiene aumentos de salarios, es por intermedio de Sindicatos que generalmente se encuentran formando parte de la Industria.

El Sindicato tiene por finalidad general, velar por el bienestar profesional y social de sus asociados.

MEDIO COMO OBTIENEN AUMENTO DE SALARIO LOS OBREROS DE LA CIA DE GAS DE CONCEPCION.

Conjuntamente con celebrar el obrero el Contrato Individual de Trabajo, celebra además un Contrato Colectivo, en virtud del cual el Sindicato vela por la situación económica de todos sus sindicatos y por la armonía que debe existir entre obrero y patrón.

Es por intermedio de la renovación del Contrato Colectivo, que el personal obrero de la Compañía de Gas de Concepción obtiene aumento de salarios y garantías dentro de la misma Institución. Esta renovación se efectúa anualmente el 1° de Octubre. (Doy a conocer en

el Capítulo Conclusiones, una copia del Acta de Avenimiento, realizada en la Cia, el 1º del X de 1942.)

PROCEDIMIENTO:

Presenta, el personal por medio del Sindicato un pliego de peticiones y la Gerencia de la Cia, al cabo de algunos días contesta; llegando siempre a un avenimiento. Se efectúa una reunión ante el Inspector del Trabajo, Sr. Guillermo Rodríguez, con el Sr. Raúl Spoerer, Director Gerente de la Cia. de Gas de Concepción y el Directorio del Sindicato Industrial de la misma Empresa, y se acuerda mediante esta reunión poner término total, por avenimiento directo al conflicto colectivo.

El personal obtuvo mediante el avenimiento un aumento de salario de \$5 diarios, resultando así un salario que fluctúa desde \$23 diarios a \$39 diarios, que es el salario máximo.

OBSERVACIONES HECHAS:

Se ha venido observando, desde el mes de Noviembre, del presente año, que el personal obrero, falta a sus faenas en forma desenfrenada.

Con anterioridad a esta fecha el personal siempre había faltado a su labor, pero no al extremo de llegar a un porcentaje de 15 % sobre un total de 154 obreros

La falta de no concurrir a su trabajo ocurre generalmente el día Lunes. Entonces se ha tenido que bus - car la causa de este transtorno; ¿ que lo ha ocasionado? Podríamos casi afirmar que ha sido como causa mediata el aumento de salario.

El obrero apesar de que se encontraba con un excedente de \$30 a \$50 semanales, ha seguido entregando a su hogar la misma cantidad de dinero que semanas ante riores, dejándose ellos para sí todo el excedente, que viene a ser el dinero aumentado. La consecuencia produ cida es: el individuo se dirige a las cantinas, y no contento con beber el día Sábado, sigue embriagándose el día Domingo y así llega el día Lunes, que tiene que comenzar una nueva semana de trabajo y no sale a su fae na. Esto disminuye las entradas de la próxima semana, pues, pierde un día de trabajo; además va perdiendo en forma vertiginosa su salud y el individuo cae por la pendiente del vicio.

La Compañía tomará medidas drásticas con a- aquellas personas que falten dos días Lunes seguidos o bien tres días seguidos en la semana, sin motivo jus - tificado. Aplicará el Art. del Código del Trabajo que co rresponde a este título. (17)

SEGUNDA PARTE

C A P I T U L O I V

? ALCANZA HOY EL SALARIO A SUBVENIR LAS NECESIDADES
DEL OBRERO CHILENO ?

a) En este rubro se tomarán en cuenta en primer término los salarios insuficiente.

Salarios insuficientes son aquellos que no alcanzan a subvenir las necesidades primordiales del obrero.

b) En segundo plan se expondrá un cuadro estadístico de los salarios que alcanzan a subvenir en forma irregular los gastos de hogar.

c) En tercer lugar se expondrán los salarios que alcanzan a subvenir los, pero sin dejar excedentes.

d) Por último se establecerán los salarios que permiten ahorrar al obrero. El estudio se expondrá en forma comparativa entre los salarios de Lota y Concepción.

a) Salarios insuficientes Lota

<u>Monto del Salario</u>	<u>N° de Casos</u>	<u>%</u>
₡ 1 - ₡ 4 -	-	-
₡ 5 - ₡ 9 -	1	0,2
₡ 10 - ₡ 15 -	135	27 -

a) Salarios insuficientes Concepción

<u>Monto del Salario</u>	<u>N° de Casos</u>	<u>%</u>
₡ 1 - ₡ 4 -	2	0,4
₡ 5 - ₡ 10 -	41	8,2
₡ 11 - ₡ 15 -	90	18
	133	26,6

Los dos cuadros estadísticos anteriores nos han dado a conocer el porcentaje de los salarios insuficientes que existen en la Compañía Industrial Carbonífera Lota y de un Grupo de 500 casos de diversas industrias de Concepción.

Al efectuar la comparación se puede observar que el porcentaje en Lota es de 27, 2 y en Concepción es de 26,6% demostrando así que en Lota hoy existe un 0,6 % de salarios insuficientes sobre el que existe en diversas industrias de Concepción.

5 - Salarios que alcanzan a subvenir en forma irregular los gastos de hogar. Lota

b)

<u>Monto del Salario</u>	<u>N° de Casos</u>	<u>%</u>
₡ 16 - ₡ 20	280	56
₡ 21 - ₡ 25	58	11,6
		<u>67,6</u>

6 - Salarios que alcanzan a subvenir en forma irregular los gastos de hogar. Concepción

b)

<u>Monto de Salarios</u>	<u>N° de Casos</u>	<u>%</u>
₡ 16 - ₡ 20	133	26,6
₡ 21 -	44	14,8
		<u>41,4</u>

En los Cuadros Estadísticos N° 5 y 6 se han establecidos los salarios que alcanzan a subvenir en forma irregular los gastos de hogar; estos salarios fluctúan entre ₡ 16 a 20 y ₡ 21 a ₡ 25 dando ambos en tanto % en total 67,6 % en Lota y de 41,4 en Concepción. Al efectuar en una comparación entre los porcentajes de las dos ciudades se ha podido observar que en Lota hay un mayor número de obreros que obtienen por su trabajo, un salario relativamente insuficiente que en Concep-

ción, ya que algunas semanas alcanzan a subvenir a sus gastos y otras no, debido a que tienen que cubrir otros gastos, como por ejemplo, comprar a plazo de géneros, ropa hecha etc.

7 - Salarios que alcanzan a subvenir los gastos, pero sin dejar excedentes. Lota

a)

<u>Monto de Salarios</u>	<u>N° de Casos</u>	<u>%</u>
₡ 26 - ₡ 30	17	3,4
₡ 31 - ₡ 35	4	0,2
₡ 36 - ₡ 40	1	0,2
	22	3,8

8 - Salarios que alcanzan a subvenir los gastos, pero sin dejar excedente. Concepción

a)

<u>Monto del Salario</u>	<u>N° de Casos</u>	<u>%</u>
₡ 26 - ₡ 30	60	12
₡ 30 - ₡ 35	15	3
₡ 36 - ₡ 40	--	--
	75	15 %

En los Cuadros Estadísticos 7 y 8 se puede obser-

var la diferencia de porcentaje de salarios, que alcanzan a subvenir a los gastos de hogar, entre Lota y Concepción. De \$ 26 a \$ 30 hay en Lota, 17 obreros que reciben en Salario; de 31 a 35 hay 4 y de 36 a \$ 40 hay 1, siendo un total de 22 obreros con un porcentaje de 3,6%. En Concepción sube el porcentaje a 15 %, representado por: de \$ 26 a \$ 30; 60 obreros y con un salario de \$ 31 a \$ 35, 15 obreros; en total 75.

9) Salarios que permiten ahorrar al obrero

<u>Lota</u>	
<u>N° de Casos</u>	<u>%</u>
0	0

10) Salarios que permiten ahorrar al obrero

<u>Concepción</u>		
<u>Monto del Salario</u>	<u>N° de Casos</u>	<u>%</u>
\$ 36 - \$ 40	9	1,8
\$ 41 - \$ 50	2	0,4
\$ 51 - \$ 60	2	0,4
\$ 61 - \$ 65	-	--
\$ 66 - \$ 70	1	0,2
	<hr/> 14	<hr/> 2,8

Está demás explicar los Cuadros Estadísticos 9 y 10 ya que en Lota no se registra ningún salario lo bastante a_lto para permitir al obrero ahorrar. Concepción está representado por un 2,8 % de obreros que podrían ahorrar, si ellos lo quisieran ya que eso sería un punto aparte que se debería establecer, pues el alcoholismo, vicio frecuente en el obrero chileno, lo absorbe y degrada.

3) Salarios Variables
Lota

En Lota, de los 500 encuestados, 4 de ellos no tenían un salario fijo, por lo tanto se establece como un 0,8 % en salarios variables.

Salarios Variables
Concepcion

En Concepción de los 500 Casos, tienen un salario variable el 14,2 %. Estos Salarios se han clasificado como Variable, porque algunas semanas permiten a los obreros vivir en forma holgada, pues han sacado bastante dinero. Como ellos trabajan a trato, depende del mayor o menor trabajo que se les presente, el mayor o menor salario semanal. Así puede fluctuar del salario insuficiente a un alto salario.

Observaciones

Para clasificar los salarios se ha tomado en cuenta, el número de personas que integran un grupo familiar en Lota y Concepción tomando de ambas ciudades un término medio.

Lota ha arrojado un término medio de 5 personas por grupo familiar.

Concepción tiene un término medio de 4,0 27 personas por grupo familiar.

C A P I T U L O V

PORCENTAJE DE GASTOS DE ALIMENTACION, VESTUARIO, ARRIEN- DO Y CUANTO EXCEDENTE LE QUEDA AL OBRERO PARA RECREACION

Antes de exponer el estudio efectuado, pasaré a hacer referencias generales sobre alimentación, vivienda y vestuario.

Entre los problemas que se presentan, uno de los que se destaca y que trae funestas consecuencias para la raza, porque acarrea consigo la desnutrición y mortalidad, es la alimentación deficiente del obrero.

Chile ocupa el primer lugar en los porcentajes de mortalidad infantil, lo que lógicamente tiene que ocurrir, pues, de padres enfermos o desnutridos no pueden nacer hijos fuertes y sanos.

El pueblo frecuentemente no se alimenta en forma eficiente, por varios motivos: 1º, no cuenta con una cantidad necesaria de dinero para obtener productos alimenticios de buena calidad y en cantidad suficiente y variada. 2º. por ignorancia (esto muy frecuente) con respecto al valor alimenticio de los alimentos. Además para ahorrar tiempo y trabajo y porque le sale más económico, recalientan para la comida aquello que han hecho pa-

ra el almuerzo, lo que desvaloriza casi por completo los alimentos. Por otra parte, la mala administración del presupuesto para la semana, ocasiona una alimentación irregular, pues el obrero al obtener su salario, gasta en forma desmedida, en lo que respecta a alimentación, los días Sábados y Domingos, generalmente se sirven viandas costosas que van en menoscabo del escaso presupuesto con que cuentan para la semana.

V I V I E N D A:

En el orden de las necesidades primordiales del grupo humano, la habitación viene inmediatamente después de la alimentación. Para cubrir los gastos que demanda la satisfacción de esta necesidad, el obrero destina parte importante de su salario.

La habitación, influye en la salud del individuo, en sus condiciones morales y en el Standard de vida en general; acrecienta, la mala vivienda, la mortalidad en general y en especial la infantil.

Actualmente las habitaciones son insuficientes y las que existen no reúnen las condiciones mínimas de higiene y de confort, además la densidad de habitantes por piezas es superior a la permitida por la higiene.

La importancia social y moral del problema de la vivienda se puede colegir de un axioma formu-

lado hace tiempo y repetido en diversos tonos y formas que dicen: " Sin viviendas sanas y agradables no hay hogar, sin hogar no hay familia, y sin familia no hay patria fuerte y grande ".

La habitación tiene un hondo sentido social, pues en el centro donde germina se propaga y multiplica la familia.

VESTUARIO:

Otro de los problemas existentes en nuestras clases trabajadoras es el que respecta a vestuario. Desgraciadamente en Chile, si el obrero no tiene dinero suficiente para alimentarse en forma eficiente, menos tendrá para vestirse dado el excesivo costo que tienen estos artículos.

En las continuas visitas que se efectuaron a las diferentes casas de los encuestados se pudo comprobar que la mayoría de los obreros visten muy pobremente y no tienen como cubrir a sus hijos, siendo esta la causa frecuente de sus inasistencia a la escuela.

El obrero y su esposa para poder comprar algunas prendas de vestir se ven en la obligación de efectuar compras a plazo, lo que viene a significar un ma-

por gasto, puesto que las personas que se dedican a esos negocios, se dejan para sí una mayor utilidad.

Porcentaje de dinero que el obrero chileno ocupa en los gastos de alimentación, vestuario, arriendo y cuanto excedente le queda para recreación.

LOTA

<u>N° de Casos</u>	<u>GASTOS</u>	<u>\$</u>	<u>%</u>
-	Alimentación	92029	83,6
500	Vestuario	18364	18,8
	Vivienda	---	-
	Recreación	---	2,6

CONCEPCION

<u>N° de Casos</u>	<u>GASTOS</u>	<u>\$</u>	<u>%</u>
-	Alimentación	52383	75,94
500	Vestuario	11326	16,15
	Vivienda	5286	7,6

Los cuadros estadísticos 11 y 12, demuestran el porcentaje de gastos en alimentación, vestuario y vivienda que tiene el obrero en Lota y Concepción. Así

en alimentación, mientras que el obrero en Lota gasta el 83, % en Concepción, el obrero gasta 75,94 %

En vestuario, el obrero de Lota (minero), gasta el 15,8 y el de Concepción el 16,15 %

En Lota el obrero de la Industria Carbonífera Lota cuenta con un excedente de 2,6 % para recreación. En Concepción no pasa esto, porque la mayoría de los obreros tienen que contar con un gasto que los obreros de la Cia. Carbonífera de Lota no cuenta, que es el gasto de vivienda.

El obrero de Concepción, además tiene un déficit de \$ 1,30 % sobre sus entradas.

Por estudios hechos sobre viviendas por otros investigadores, se ha visto que el obrero gasta el 15 % de sus entradas en satisfacer esta necesidad. Según el porcentaje obtenido en este estudio se puede observar que hay una gran diferencia entre los dos porcentajes, lo que da una idea clara de que nuestro obrero en la actualidad no vive en habitaciones salubres sino que, en su mayoría ocupan habitaciones en pésimas condiciones y muy estrechas, que para ellos sale más barata.

CAPITULO VI

Porcentaje que significa el aporte del Jefe de Hogar y el aporte de Otras entradas.

Primeramente veremos el porcentaje de cónyuges, hijos y pensionistas que ayudan con su trabajo y aporte, al mantenimiento del hogar.

Lota

- 13 Grupos Familiares que reciben ayuda de los miembros que lo forman, sus cónyuges, hijos, pensionistas y estos tres en combinación.

<u>Personas del Grupo Familiar</u>	<u>N° Casos</u>	<u>%</u>
Cónyuges	25	5
Hijos	77	15,4
Pensionistas	64	12,8
Hijos y Pensionistas	27	5,4
Cónyuges e hijos	33	6,6
Cónyuges Hijos y Pensionistas	10	2,
Cónyuges y Pensionistas	6	1,6
No reciben ayuda de los miembros del Grupo F.	256	51,2
<u>Totales</u>	<u>500</u>	<u>100,0</u>

El Cuadro Estadístico N° 13 nos demuestra, que de 500 obreros Encuestados en Lota, 244 reciben ayuda de las personas que integran el Grupo Familiar.

14 Concepción

<u>Personas del Grupo Familiar</u>	<u>N° Casos</u>	<u>%</u>
Cónyuges	88	17,6
Hijos	105	21
Pensionistas	12	2,4
Cónyuges e Hijos	18	3,6
Cónyuges e Hijos y Pensionistas	1	0,2
Hijos y Pensionistas	3	0,6
Jefe de Hogar que no recibe ayuda del Grupo Familiar	273	54,6
<u>Totales</u>	<u>500</u>	<u>100,0</u>

Este Cuadro Estadístico nos da a conocer que de 500 Casos estudiados, 227 tienen que recurrir a la ayuda, tanto de sus cónyuges, como de sus hijos, o bien teniendo en sus hogares pensionistas. Al efectuar una comparación entre los dos cuadros se puede observar una diferencia notable. Mientras que en Lota el 5 % está representado por los Jefes de Hogar, que reciben ayuda de sus cónyuges, en Concepción está representado por un 17,6%.

lo que significa que la mujer, esposa del obrero, en Concepción se ve obligada con más frecuencia a salir de su casa, para ayudarlo a su cónyuge a trabajar.

Además en Lota es muy frecuente que la esposa se ayude para obtener entradas para su hogar, teniendo pensionistas. Esta cifra está representada en Lota por un 12,8 %. En Concepción no ocurre lo mismo pues sólo alcanza a un 2,4 %.

Al observar el porcentaje de Jefes de Hogar que no reciben ayuda de los miembros de su Grupo Familiar, se puede comprobar que Concepción aventaja a Lota en un 3,4 %.

El estudio anterior consistía en tomar el porcentaje de Jefes de Hogares que reciben ayuda de sus cónyuges, ahora en los Cuadros siguientes veremos el porcentaje que significa el aporte del Jefe de Hogar y el aporte de otras entradas.

<u>Lota</u>		
<u>Aporte del Jefe</u>	68,878	62,8
" de su cónyuge	4,403	4
" " Hijos	10,958	9,9
<u>Pensionistas</u>	<u>26,854</u>	<u>24,1</u>
Total entradas	111,093	100,0

Al generalizar, se puede ver en el Cuadro anterior que el 62 % de las entradas con que cuenta un hogar está representado por el aporte del Jefe de Hogar, siendo el 4 % aportado por los cónyuges de los Jefes de Hogares. Los hijos aportan a sus casas en un 9,9 % y los Pensionistas en un 24 %.

Concepción

Porcentaje que significa el aporte del Jefe de Hogar y el aporte de otras entradas.

16

<u>Diferente Aporte:</u>	<u>Total dinero aportado</u>	<u>%</u>
Aporte del Jefe de Hogar	535,48	78,6
Aporte de sus cónyuges	44,24	6,49
Aporte de sus hijos	91,12	13,38
<u>Aporte de Pensionistas</u>	<u>10,05</u>	<u>1,47</u>
Totales	680,89	99,94

Según el Cuadro Estadístico N.º 16 sobre porcentaje de Aportes, se ha comprobado que en Concepción, el 78,6 % está representado por el aporte del Jefe de Hogar. El aporte de sus esposas es de un 6 %; el aporte de los hijos es de 13,38 y el de pensionistas está representado por sólo 1,47 %.

Al efectuar la comparación de ambos Cuadros de Lota y Concepción referentes a Aportes del Jefe de Hogar y

otras entradas se ha podido comprobar que en Concepción el porcentaje del Jefe de Hogar es mayor en un 16,6 %. Además un dato interesante observado es; que en Lota el aporte de Pensionistas es de 12,8 % y en Concepción solamente es de 2,4 %. Lo que indica que en Lota, son más escasas las viviendas y se sirven de la pensión, para solucionar el Problema que se les presenta; además la familia que dá pensión a otra obtiene el beneficio, ya que es una entrada más que le significa.

PRESENTACION DE 5
CASOS SOCIAL

C A S O SOCIAL N° 1

FILIACION: D. M. casado, de 27 años de edad, trabaja en la sección Hornos y Máquinas, gana \$ 30 diarios, posee una instrucción equivalente a tercer año primario.

GRUPO FAMILIAR: D.M. casado con L.D. de 26 años de edad, cursó segundo año primario. Integran la familia cuatro hijos: de 7, 4,3, y de 1 año de edad. La niña de siete años, aun no ha sido matriculada en la escuela.

GARANTIAS DE LA COMPAÑIA: Anualmente la Compañía le obsequia para su trabajo dos overalles, tres pares de zuecos y dos pares de guantes. Obtiene además el carbón a precio de costo.

ASIGNACION FAMILIAR: Recibe por la esposa \$ 70 mensuales, y \$ 35 por cada uno de sus 4 hijos.

ALIMENTACION: Desayuno y onces, café con leche y pan. Almuerzo, cazuela y otro guiso, el cual puede ser de verduras, legumbres etc. Comida, recalientan lo del almuerzo.

VESTUARIO Y ROPA DE CAMA: El vestuario es deficiente, y en malas condiciones higiénicas. Ropa de cama insuficiente, y en malas condiciones.

HABITACION: Ocupan una pieza estrecha y en regulares condiciones materiales, existe aglomeración por pieza y por lecho. Pagan \$ 40 mensuales. Menaje insuficiente.

SITUACION ECONOMICA: Alcanzan a subvenir sus gastos de alimentación, pero no tienen como vestirse en forma decente. No les deja el salario margen para recreación. No tienen deudas.

TIEMPO QUE TRABAJA EN LA COMPAÑIA Y HABITOS QUE POSEE: Es un antiguo empleado de la compañía; es un trabajador sobrio e inteligente. Infatigable en la faena.

OPINION DEL JEFE DE BIENESTAR: Según las referencias obtenidas por el Sr. Edmundo Reyes acerca de la conducta, interés, inteligencia, y puntualidad en el trabajo, informó que el Sr. D.M. es, un hombre cumplidor, inteligente y demuestra gran interés en el trabajo, además que puede llegar a ocupar un puesto de responsabilidad y surgir, pues tiene un gran espíritu de progreso.

C A S O N° 3

FILIACION: S.P. casado, de 37 años de edad, trabaja en la sección Purificadores, gana \$ 26 diarios. Sabe leer y escribir.

GRUPO FAMILIAR: S.P. casado con T.R. de 37 años de edad, posee una instrucción equivalente a tercer año primario. Además integran la familia siete hijos, de 14, 13, 12, 10, 8, 6 y de 4 meses. Asisten regular-



mente a clases, los cinco mayores. La hija mayor se encuentra quebrantada de salud. La niñita de seis años aun no ha sido matriculada.

GARANTIAS DE LA COMPAÑIA: La Compañía le obsequia para el trabajo dos overalles, tres pares de guacos y un par de anteojos. Le venden además el carbón a precio de costo.

ASIGNACION FAMILIAR: Recibe \$ 70 mensuales por su esposa y \$ 35 por cada uno de sus siete hijos.

ALIMENTACION: El desayuno y onces, consiste en una taza de café con pan. Almuerzo, casuella y porotos; lo que recalientan para la comida.

VESTUARIO: El vestuario que poseen se puede decir que es completo. Ropa de cama suficiente y de regular calidad.

HABITACION: Ocupan un departamento, compuesto por tres piezas, una sirve de comedor, y otras dos de dormitorios. La casa está en regulares condiciones materiales e higiénica. Pagan \$100 mensuales. Horno suficiente.

SITUACION ECONOMICA: Apesar de que S.P. es bebedor, da para la casa el dinero suficiente para los gastos de alimentación y pago de arriendo. El gasto de vestuario es subvenido con el dinero que reciben por la asignación familiar.

TIEMPO QUE ESTE EN LA COMPAÑIA Y HABITOS QUE POSEE: Hace

5 años que está en la Compañía. Es un individuo bebedor y como trabajador es mediocre.

OPINION DEL JEFE DE BIENESTAR: El Sr. Edmundo Reyes informa que S.P. es un hombre bebedor y poco inteligente motivo por el cual no ha podido ascender más allá de jornalero. En general es un hombre mediocre. Su asistencia a la Fábrica es buena, no falta a sus labores, pero se presenta siempre, en un estado de semi-inconsciencia debido a que es un alcoholico crónico.

TRATAMIENTO SOCIAL: Primeramente, se efectúa labor de convencimiento, y aw inicia a S.P. en la ocupación de horas libres interesándolo por la lectura, y el deporte.

C A S O N° 3

FILIACION: J.R. casado, de 36 años de edad, trabaja en la sección Hornos y Máquinas, gana \$ 26 diarios, posee una instrucción equivalente a sexto año primario.

GRUPO FAMILIAR: J.R. casado con B.P. de 29 años de edad, cursó el cuarto año primario. Integran la familia seis hijos de; 14, 9, 6, 2, 1 y 6 meses. Los dos mayores asisten a clases.

GARANTIAS DE LA COMPAÑIA: Anualmente la Compañía le obse

quia, dos overalles, tres pares de zuecos y tres pares de guantes. Además puede obtener el carbón a precio de costo.

ASIGNACION FAMILIAR: Recibe por esposa \$ 70 y \$ 35 por cada uno de sus hijos.

ALIMENTACION: Desayuno café con pan; onces té puro. Almuerzo, un plato de cazuela. Comida, recalientan lo del almuerzo.

VESTUARIO: El vestuario es deficiente, y está en malas condiciones. La ropa de cama es muy escasa, cuentan con sólo dos payasas, sin sábanas ni abundante cubierta.

HABITACION: Arriendan una pieza insalubre dividida en dos por un tabique, se encuentra además en malas condiciones higiénicas. Existe aglomeración por pieza y por lecho. Menaje insuficiente. Canon \$ 40 mensuales.

SITUACION ECONOMICA: Como J.R. bebe el dinero que obtiene por su trabajo, no da en su casa sino que una pequeña parte, lo cual no alcanza a subvenir los gastos de hogar. Tiene deudas de arriendo y de almacén que alcanzan a \$ 800.

TIEMPO DE PERMANENCIA EN LA COMPANIA Y HABITOS QUE POSEE
Hace dos años que está en la Fábrica. Es un obrero bebedor que da malos tratos a su esposa y mal ejemplo a sus hi-

jos.

OPINION DEL JEFE DE BIENESTAR: Es un hombre muy bebedor, motivo por el cual no ha podido ascender más allá de ayudante, es un obrero mediocre. Su asistencia a la Fábrica es muy irregular. Pide con mucha frecuencia, adelantos de jornales.

TRATAMIENTO SOCIAL: Se efectúa labor de convencimiento con respecto a sus tendencias por el licor. Se le interesa y se trata de que tome parte en las actuaciones del Centro Cultural. A su hija de 9 años se le solicita una vacante en la Providencia ; para evitar así que sus padres la exploten, pues como tiene muy bonita voz, desean que cante por la Radio (Nunca la han matriculado en una Escuela).

Con respecto a su situación económica se le han suprimido los préstamos, para que así J.R. tenga mayor responsabilidad y no recurra a los anticipos.

Se ha efectuado además labor en lo que se refiere a distribución del presupuesto y se le ha enseñado a su esposa, controle la compra de golosinas de sus hijos.

C A S O N°

C A S O N° 4

FILIACION: J.C.S. casado, de 22 años de edad, ocupa el puesto de obrero en la sección Hornos y Máquinas, gana \$ 19 diarios, con una instrucción equivalente a segundo año primario.

GRUPO FAMILIAR: J.C.S. casado con G.O.S. de 25 años de edad, cursó el segundo año Primario.

GARANTIAS DE LA COMPAÑIA: La compañía para el trabajo le da anualmente, dos overalles, tres pares de zuecos y tres pares de guantes. Además le vende el carbón a precio de costo.

ASIGNACIÓN FAMILIAR: Recibe \$ 70 mensuales por su esposa.

ALIMENTACION: El desayuno consiste en café con leche, pan con mantequilla, huevos, o fiambres. Almuerzo des platos abundantes y variados, los que pueden ser sopas, huevos, verduras, féculas, a veces completan el almuerzo el vino y postre y gaseosas. Onces café y sandwiches. Comida tres platos abundantes y variados. Carne comen todos los días.

VESTUARIO: El vestuario es suficiente. La ropa de cama suficiente y de buena calidad.

HABITACION: Arriendan sólo una pieza de una casa, la que les sirve de comedor y dormitorio, se encuentra en regu-

lares condiciones higiénicas y material. Pagan \$ 40. El menaje es suficiente.

TIEMPO QUE ESTA EN LA COMPAÑIA Y HABITOS QUE POSEE:

Sólo hacen tres meses que está en la fábrica, es trabajador e inteligente. Se embriada, pero no con frecuencia.

OPINION DEL JEFE DE BIENESTAR: J.C.S. da bastante de si en el trabajo, y como es inteligente llegará en un tiempo más a ser maestro de faena.

TRATAMIENTO SOCIAL: Se ha efectuado labor de convencimiento con respecto a la embriaguez de J.C.S.

C A S O N° 5

FILIACION: G.F. casado, de 45 años de edad, ocupa el puesto de mayordomo, gana \$ 27 diarios, instrucción equivalente al quinto año Primario.

GRUPO FAMILIAR: G.F. casado con M.L. de 50 años de edad, labores del sexo, cursó el tercer año primario. Integran la familia cinco hijos, de 20, 18, 15, 9, y 6 años. El hijo mayor trabaja en las minas de Lirquén gana \$ 1.400 mensuales, dando para la casa \$ 350 y ayuda en ropa para sus hermanos. Los tres siguientes son es-

colares, asistiendo regularmente a clases, la niña de 6 años aún no ha sido matriculada en la escuela.

GARANTIAS DE LA COMPAÑIA: Anualmente la Compañía le da para el trabajo dos overalles y tres pares de zuecos. Se le da a demás el carbón a precio de costo.

ASIGNACION FAMILIAR: \$ 70 mensuales por la esposa y \$ 35 por cada uno de sus tres hijos menores.

ALIMENTACION: Al desayuno y onces, café con pan. Almuerzo dos platos, cazuela y otro guiso, ambos platos abundantes. Comen carne casi todos los días. Comida, rellenan la cazuela y hacen otro plato que es variado, puede ser tallarines, legumbres, verduras etc.

VESTUARIO: El vestuario que poseen se puede considerar completo. Ropa de cama suficiente y de buena calidad.

HABITACION: Ocupan una casa de seis piezas las que están destinadas, una para salón, otra comedor, y las cuatro restante sirven de dormitorio.

La casa está en buenas condiciones materiales e higiénicas. Pagan un canón de \$ 400 mensuales. Menaje suficiente.

TIEMPO DE PERMANENCIA EN LA COMPAÑIA Y SUS HABITOS: Hacen mas de dos meses que está empleado en la Compañía. Es un trabajador sobrio y de buenas costumbres.

OPINION DEL JEFE DE BIENESTAR SR. EDMUNDO REYES: El Sr.

Reyes informa que G.F. a entrado a la empresa hace muy poco tiempo, y que durante la poca permanencia en ella se ha presentado al trabajo en estado de ebriedad, en cuanto al desempeño de su trabajo es cumplidor y lo desempeña con inteligencia.

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

Con respecto a la primera parte expuesta en la Memoria, se ha podido comprobar que la asignación familiar viene a ser como si dijéramos, un suplemento del salario del obrero, ya que sin la asignación familiar, el obrero y su familia no podría solucionar los diversos problemas que se le presentan, y que en su gran mayoría, son de orden económicos.

La asignación familiar sería innecesaria si nuestra legislación con respecto al salario, se reformara y se estableciera por ley: el salario vital.

En cuanto a los problemas que solucionan el aumento del salario, son en realidad muy pocos, pues es un porcentaje mínimo de obreros el que destina este dinero a subsanar problemas de vestuario, alimentación, etc; en cambio el recrudecimiento del alcoholismo es inmenso y sus consecuencias en lo referente al cumplimiento de los deberes del obrero ante su trabajo, muy marcadas, para que puedan pasar sin hacer pensar seriamente en evitarlas y en lo posible en solucionar el difícil problema, que podemos considerar nacional, del alcoholismo.

No se puede menos que hacer referencia a las medidas que se han tomado y se han insinuado tendientes a la represión, ya que no a la solución de dicho problema y que son principalmente dirigidas a la sana ocupación de las horas que deja libre el trabajo, propiciando la creación de centros culturales y deportivos, enseñando gráficamente y prácticamente los peligros del alcohol y los beneficios de una vida sin vicios.

Atendiendo a lo expuesto en la segunda parte, según estudios efectuados en sus capítulos, se ha venido a comprobar que el salario es insuficiente para cubrir todos los gastos del obrero. Ahora cuales son las causas, por las cuales el salario no alcanza a subvenir los gastos del obrero, serían: 1.- salarios bajos; 2.- mala distribución del presupuesto; 3.º recrudecimiento del alcoholismo y 4.- alza de los artículos de primera necesidad.

En la actualidad, en general, los salarios son insuficientes para dar al obrero la satisfacción de todas sus necesidades; ocupándose la totalidad del salario en gastos de alimentación y arriendo, muy poco en vestuario y nada en recreación, aunque una parte de los salarios es gastada en vicios del obrero.

En la mayoría de los casos el salario del

Jefe de Hogar constituye la única entrada en que está basada el presupuesto familiar y aunque existan otros aportes, por diversas causas, no solucionan el problema.

Según las Estadísticas, el promedio del salario en la Compañía Carbonífera de "Lota", es de 18 pesos y en Concepción, el promedio sólo alcanza a \$ 17,65. entonces si un obrero gana \$ 18.- y tiene una carga familiar de 5 hijos, en total el grupo está formado por 7 personas, significando esto que cada persona cuenta con \$ 2.57 ctvs. diarios para sus gastos; suma insuficiente aún para la alimentación dado el costo actual de los artículos alimenticios.

ACTA DE AVENIMIENTO.

En CONCEPCION, a 20 de Octubre de 1942, comparecen ante el Inspector Provincial del Trabajo don Guillermo Rodríguez, el señor Raúl Spoerer, Director General de la Compañía de Gas de Concepción y el Directorio del Sindicato Industrial de la misma Empresa y acuerdan poner término total, por avenimiento directo, al conflicto colectivo planteado con fecha 1° de Octubre, estableciéndose las siguientes bases de arreglo:-

1°-ESCALAFON.- Se establece el siguiente escalafón para el personal de obreros de la Compañía:-

<u>Carbonización-</u>	Maestros fogoneros.....	\$ 29.--	diarios
	Ayudantes 1°	26.--	"
	Ayudantes 2°	24.--	"
	Maquinistas	29.--	"
<u>Cancha.-</u>	Mayordomo	28.--	"
	Cabo de Cancha	26.--	"
	Maestro de Purificación.	26.--	"
	Ayudantes	23.--	"
<u>Destilación.-</u>	Maestro	27.--	"
	Ayudantes	25.--	"
<u>Red Matriz.-</u>	Maestro Mayor	39.--	"
	Maestro 2°	29.--	"
	Ayudantes	23.--	"
<u>Bodegas</u>	Entregador 1°	27.--	"
	Entregador 2°	26.--	"
	Entregador Sub-Productos	25.--	"
<u>Instalaciones Domiciliarias</u>	Maestro mínimo	25.--	"
	Ayudantes	23.--	"

<u>Impermeabili-</u> <u>sación.-</u>	Maestro	¢ 25.--	Diarios
	Ayudantes	23.--	"

Administración. El sueldo de los mozos
variará de ¢ 360.-- a
¢ 650.-- mensuales.-

En este escalafón se han considerado
los salarios aumentados en cinco pesos (¢ 5.--)

Este aumento se concederá en forma
fraccionada, o sea, desde el 1º de Octubre del año en
curso se aumentarán todos los salarios en tres pesos
diarios (¢ 3.--), y desde el 1º de Diciembre próximo
dichos salarios se aumentarán en dos pesos más (¢ 2.--).

- 2º- Establécese un salario mínimo de veintitres pesos
diarios (¢ 23.-); este salario será de catorce
pesos diarios (14.--) para los obreros menores
de 18 años que ingresen a la Compañía con poste-
rioridad al 1º de Octubre de 1942.
- 3º- El salario de cada obrero será fijado en el esca-
lafón; en los casos de traslado, o cualquier movi-
miento, el operario ganará el salario que corres-
ponde al puesto que ocupe en dicho escalafón.- So-
lo se exceptuarán de esta disposición los obreros
que trabajan en el Horno Nuevo, por el tiempo que
dure la reparación de este.-
- 4º- El exceso de las ocho horas diarias de trabajo se

pagará con un recargo de 50%, y los días domingo y festivos con un 100%, que se haya trabajado siempre la semana completa; salvo el caso que la falta al trabajo en algún día de la semana sea por motivos justificados calificados por la Gerencia.-

5º- El pago de los salarios se hará quincenalmente y en la forma estipulada en el Código del Trabajo y Reglamento Interno de la Compañía.- La semana se computará de Viernes a Jueves.-

El personal podrá solicitar anticipos los días sábados que no haya pago; para acogerse a este beneficio el personal deberá inscribirse en la oficina respectiva en día Viernes.-

6º- TRABAJO A TRATO.-

a).-Red Matriz.- Los trabajos a tratos en la Red Matriz se pagarán en la siguiente forma:-

De 0 nt.a un mt.de prof.y 0.50cm.de ancho	\$1.80
De 1 " " dos " " " " 0.50 " " "	2.--
De 2 " " tres" " " " 0.50 " " "	3.--

El relleno se pagará a \$ 0.90 mt. por 0.50 de ancho y un metro de profundidad;

En días lluviosos y que la Compañía estime conve-

niente no trabajar destinará al personal a otras Secciones y cuando no hubiere trabajo los devolverá a sus casas abonándoles un salario equivalente a tres cuartos de día.

En días de lluvia y que la Compañía obligue al personal de la Red Matriz a trabajar, le abonará cinco pesos diarios (\$ 5.--), a cada obrero, aparte del salario correspondiente.

Cuando se efectúen trabajos en la Red Matriz después de las veinte horas, se pagará con un recargo del 100 %.-

b).- Impermeabilización.-

Cuando la Compañía lo estime conveniente podrá trabajar a trato pagándose a razón de un peso por cada capa de fieltro completo con sus impermeabilizantes asfálticos, es decir, que se aumentará en 0.20 centavos por cada capa de fieltro con sus impermeabilizantes asfálticos.-

Se establece un viático de treinta pesos diarios (\$30.--), para todo el personal de esta Sección que salga fuera de la ciudad en comisión de servicio; en estos casos se le proporcionará además el pasaje correspondiente.-

c).- Instalaciones Domiciliarias.- Las instalacio-

nos de califones a trato se pagarán a razón de \$ 42.-- al maestro y \$ 22.-- al ayudante.

d).-Descarga de Carbón.-

Por la descarga de carbón la Compañía pagará un peso veinte (\$ 1.20) por tonelada, fuera del jornal correspondiente a cada obrero.

7º.- ASIGNACION FAMILIAR.-

Se establece una ASIGNACION FAMILIAR de setenta pesos (\$ 70.-) mensuales por la esposa y de treinta y cinco pesos (\$ 35.-) mensuales por cada hijo legítimo o natural menor de 16 años, siempre que se compruebe que dichos hijos vivan a expensas del obrero.-

Las asignaciones por hijos se limitarán a cuatro y toda concesión de Asignación Familiar queda sujeta al Vº Bº del Director Gerente.-

La disposición relativa a la limitación de la Asignación por hijos no tendrá efectos retrospectivo.-

8º.- La Compañía concederá, además a su personal lo siguiente:-

Tres pares de zuecos al año al personal de las Secciones Máquinas, Horno Moderno, Destilación y Purificación.-

Pecheras de cuero y guantes para el personal de las Secciones Impermeabilización y Purificación.-
Dos pares de Zapatillas de goma al año para el personal de Impermeabilización.-

Dos pares de guantes al año para el personal de Fogoneros.

Una pechera de cuero y un maletín de cuero con herramientas y anteojos para el personal de la Sección Medidores.-

La Compañía continuará dando para movilización al personal que trabaja fuera del recinto de la Compañía.-

9º- El presente Convenio regirá por un año a contar del 1º de Octubre de 1942, debiendo desahuciarse con treinta días de anticipación por cualquiera de las partes.-

Para constancia se levanta la presente Acta que firman las partes con el funcionario que interviene.-

UNIVERSIDAD DE CHILE
SEDE CENTRAL ORIENTE
BIBLIOTECA CENTRAL

BIBLIOGRAFIA

- Allende S. (Realidad médica Social chilena)
- Carbonell Manuel V. (Higiene)
- Cía. de Gas (Reglamento Interno de los operarios)
- Código del Trabajo
- Contreras Mitchell (Justo Salario)
- Garfias Quintanilla Luis Armando (El Salario y sus Consecuencias Sociales)
- Gide Charles (Curso de Economía Política)
- Gide Charles (Las Instituciones de Progreso Social)
- Moena Alberto (Memoria del Depto. de Higiene Social. Año 1941)
- Moena Alberto (Estudio Sobre Salario Industriales)
- (Ley de Seguro Obligatorio de Enfermedad e Invalides (4054))
- Poblete Troncoso Moisés (El Standard de vida de las poblaciones de América)
- Ravanal Ravanal Mario (Concepto Jurídico de la remuneración del Trabajo, en cuanto a Sueldo y Salario)

INDICE.

<u>MATERIA</u>	<u>PAGINA</u>
Sumario.....	1
Introducción.....	4
<u>SALARIO CONCEPTO.....</u>	<u>9</u>
¿ Quiénes son asalariado.?	10
Crítica.....	12
Salario Mínimo.....	13
Salario Vita-1.....	14
Leyes del Salario.....	16
<u>CAPITULO II</u>	
La Asignación Familiar.....	22
Encíclicas Rerum Novarum y Cuadragésima Anno.....	26
Inversión del Salario Familiar.....	29
<u>CAPITULO III</u>	
¿ Como llega el obrero a obtener un aumento de Salario ?.....	33
Medio como obtiene aumento de Salario Los obreros de la Cia. de Gas de Concep.....	36

CAPITULO IV

PÁGINA

¿ Alcansa hoy el Salario a subvenir
las necesidades del obrero ?.....37

CAPITULO V

Porcentaje de gastos de alimentación,
vestuario, arriendo y cuanto excedente le
queda al obrero para recreación.....44

Porcentaje que significa el aporte
del Jefe de Hogar y el aporte de otras
entradas.....49

Presentación de 5 Casos Sociales.....54

Conclusiones.....64

Acta de Avenimiento.....67

Bibliografía.....73